

Veröffentlichung des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder nach § 120a Abs. 2 AktG

Die ordentliche Hauptversammlung der Scout24 AG hat am 8. Juli 2021 unter Tagesordnungspunkt 6 „Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder“ das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder – wie in der Einberufung zur ordentlichen Hauptversammlung am 8. Juli 2021 bekannt gemacht – gebilligt.

VERGÜTUNGSSYSTEM DER VORSTANDSMITGLIEDER

PRÄAMBEL

Das Vergütungssystem beschreibt die Grundzüge und Bestandteile der Vergütung des Vorstands der Scout24 AG. Es entspricht den anwendbaren gesetzlichen Vorschriften des Aktiengesetzes. Ferner berücksichtigt es die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 16. Dezember 2019.

Ziel des Vergütungssystems ist es, einen wesentlichen Beitrag zur nachhaltigen und langfristig erfolgreichen Weiterentwicklung der Erfolgsgeschichte der Scout24 AG zu leisten. Dies erfolgt im Wesentlichen durch eine angemessen leistungs- und erfolgsabhängige Vergütungsstruktur.

1. GRUNDZÜGE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS DER VORSTANDS-MITGLIEDER

Der Aufsichtsrat der Scout24 AG hat für das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder folgende Grundsätze festgesetzt:

Strategieorientierung

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder leistet in seiner Gesamtheit einen wesentlichen Beitrag zur Förderung und Umsetzung der Unternehmensstrategie, indem ambitionierte Wachstumsziele für den Umsatz und das operative Ergebnis von Scout24 gesetzt werden. Neben den Wachstumszielen werden auch explizit auf die Umsetzung der Unternehmensstrategie bezogenen Ziele berücksichtigt.

Langfristigkeit und Nachhaltigkeit

Das Vergütungssystem soll die nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördern. Um die Vergütung an die langfristige Entwicklung der Gesellschaft zu knüpfen, macht die langfristige variable Vergütung einen wesentlichen Anteil der Gesamtvergütung aus und übersteigt die kurzfristige variable Vergütung. Des Weiteren beinhaltet das Vergütungssystem eine Nachhaltigkeitskomponente, die soziale und ökologische Aspekte berücksichtigt und nachhaltiges Handeln der Gesellschaft fördert.

Kapitalmarktorientierung

Um das Handeln der Vorstandsmitglieder auf eine langfristige Entwicklung der Gesellschaft und die Interessen der Aktionäre auszurichten, werden die variablen leistungsabhängigen Vergütungsbestandteile überwiegend aktienbasiert gewährt. Durch die Ausgestaltung der

langfristigen variablen Vergütungskomponente als Performance Share Units wird dieser Anforderung Rechnung getragen. Die Share Ownership Guideline unterstützt überdies die Interessenkonvergenz zwischen Aktionären und Vorstandsmitgliedern.

Klarheit und Verständlichkeit

Das Vergütungssystem für die Vorstände ist klar und verständlich gestaltet. Das Vergütungssystem befolgt die Anforderungen des Aktiengesetzes in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie vom 12. Dezember 2019 und berücksichtigt die Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 16. Dezember 2019.

2. VERFAHREN ZUR FESTSETZUNG, UMSETZUNG UND ÜBERPRÜFUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

Der Aufsichtsrat beschließt das System zur Vergütung des Vorstands. Dabei wird er von dem Vergütungsausschuss unterstützt, der Empfehlungen zum Vergütungssystem des Vorstands ausspricht und Vorschläge entwickelt, die unter anderem auf den Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in seiner geltenden Fassung basieren. Bei der Festsetzung des Vergütungssystems kann der Aufsichtsrat einen externen Berater hinzuziehen, auf dessen Unabhängigkeit zu achten ist.

Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird der Hauptversammlung sodann zur Billigung vorgelegt. Billigt die Hauptversammlung das Vergütungssystem nicht, legt der Aufsichtsrat spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Billigung vor.

Auf Basis des Vergütungssystems, das der Hauptversammlung vorgelegt wurde, legt der Aufsichtsrat die konkrete Zielvergütung der Vorstandsmitglieder fest. Dabei achtet der Aufsichtsrat, unter Beachtung der Anforderungen des § 87 Abs. 1 Aktiengesetz, auf die Angemessenheit der Vergütung im Hinblick auf die Aufgaben des einzelnen Vorstandsmitglieds, seine persönliche Leistung, die wirtschaftliche Lage, den Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens.

Der Aufsichtsrat überprüft die Vergütung des Vorstands regelmäßig, um ein übliches und wettbewerbsfähiges System sicherzustellen. Der Vergütungsausschuss unterstützt den Aufsichtsrat dabei durch vorbereitende Empfehlungen.

Im Rahmen der Überprüfung wird unter anderem die Üblichkeit der Vergütung untersucht. Dabei beurteilt der Aufsichtsrat die Üblichkeit der Vorstandsvergütung der Scout24 AG unter Berücksichtigung des Vergleichsumfelds (horizontale Üblichkeit) sowie der Vergütungsstruktur und der Beschäftigungsbedingungen, die ansonsten im Unternehmen gelten (vertikale Üblichkeit). Zur Bewertung der horizontalen Üblichkeit werden Unternehmen herangezogen, die hinsichtlich relevanter Kriterien, wie der Branche (Fokus auf Online-Plattformen und Software & IT-Unternehmen) und der Größe (gemessen an Umsatz, Mitarbeitern und Marktkapitalisierung), mit der Scout24 AG vergleichbar sind. Der Großteil der Vergleichsunternehmen stammt aus Deutschland, in einem geringen Maße wurden auch internationale Unternehmen berücksichtigt. Innerhalb der Scout24 AG werden der obere Führungskreis und die Belegschaft insgesamt zur Bewertung der Üblichkeit im Rahmen eines vertikalen Vergleichs herangezogen, und zwar sowohl für das aktuelle

Verhältnis als auch in der zeitlichen Entwicklung. Der obere Führungskreis ist dabei als erste Führungsebene unterhalb des Vorstands (Senior Management) abgegrenzt, die Belegschaft besteht aus allen Mitarbeitern unterhalb der Ebene des Senior Managements.

Sollte der Aufsichtsrat im Rahmen der regelmäßigen Überprüfung des Vergütungssystems Änderungsbedarf feststellen, beschließt er entsprechende Änderungen. Im Falle wesentlicher Änderungen wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung erneut zur Billigung vorgelegt, mindestens jedoch alle vier Jahre.

Die geltenden Regelungen der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats für die Behandlung von Interessenkonflikten werden auch beim Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems beachtet.

Das Vergütungssystem gilt ab der Hauptversammlung der Scout24 AG für alle neu geschlossenen Dienstverträge und für Vertragsverlängerungen mit bestehenden Vorstandsmitgliedern.

3. BESTANDTEILE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

3.1. ÜBERSICHT ÜBER DIE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der Scout24 AG setzt sich aus fixen und variablen Bestandteilen zusammen. Die fixen Bestandteile sind unabhängig vom Erfolg der Vorstandsmitglieder und bestehen aus der Festvergütung, Nebenleistungen und der Altersversorgung. Die variablen Bestandteile sind erfolgsbezogen und bestehen aus der einjährigen variablen Vergütung (Short-Term Incentive – STI) und der mehrjährigen, anteilsbasierten variablen Vergütung (Long-Term Incentive – LTI).

Vergütungs-komponenten	Ausgestaltung
Fixe Bestandteile	
Festvergütung	– Fixes Basisgehalt, das monatlich ausgezahlt wird
Nebenleistungen	– Im Wesentlichen Bereitstellung eines Dienstwagens und Zuschüsse zu Versicherungen
Altersversorgung	– Beitragsorientierte Zusage (Direktversicherung)
Variable Bestandteile	
Einjährige variable Vergütung (STI)	<ul style="list-style-type: none"> – Zielbonussystem – Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> – 35 % Umsatz – 35 % ooEBITDA – 30 % nicht-finanzielles Nachhaltigkeitsziel – Cap: 200 % des Zielbetrags – Ein Jahr Laufzeit
Mehrjährige variable Vergütung (LTI)	<ul style="list-style-type: none"> – Performance Share Units (aktienbasiert) – Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> – 1/3 Umsatzwachstum – 1/3 ooEBITDA-Wachstum – 1/3 Strategieziel – Cap: 300 % des Zielbetrags

	– Vier Jahre Laufzeit
Sonstiges	
Share Ownership Guideline (SOG)	– Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, Aktien der Scout24 AG in Höhe von 150 % (Vorstandsvorsitzender) bzw. 100 % (ordentliche Vorstandsmitglieder) ihrer Netto-Jahresfestvergütung für die Dauer der Bestellung zum Vorstandsmitglied zu halten
Malus / Clawback	– Möglichkeit zur anteiligen oder vollständigen Reduzierung bzw. Rückforderung variabler Vergütung bei schwerwiegendem Verstoß gegen die Sorgfaltspflicht (inkl. Verstöße gegen den unternehmensinternen Code-of-Conduct im Sinne des § 93 AktG) oder dienstvertragliche Regelungen
Maximalvergütung	– Begrenzung der für ein Geschäftsjahr gewährten Gesamtvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG: – Vorstandsvorsitzender: 6.500.000 € – Ordentliche Vorstandsmitglieder jeweils: 4.000.000 €
Abfindungscap	– Abfindungen maximal in Höhe des Zweifachen der Summe aus Grundvergütung und STI (Zielbetrag) und maximal für die Restlaufzeit des Dienstvertrags

Die Ziel-Gesamtvergütung setzt sich aus der Summe der fixen und der variablen Vergütungskomponenten zusammen. Bei der Zielvergütung werden STI und LTI mit ihrem Zielbetrag, d. h. bei 100 % Zielerreichung, zugrunde gelegt. Der Anteil der variablen Bestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung übersteigt den Anteil der fixen Bestandteile. Bei den variablen Bestandteilen überwiegt der LTI mit einer mehrjährigen Laufzeit, um Anreize für eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung zu schaffen. Die Anteile der Vergütungskomponenten an der Ziel-Gesamtvergütung lauten insgesamt wie folgt:

Ziel-Gesamtvergütung				
Fixe Bestandteile			Variable Bestandteile	
Festvergütung ~ 25 % - 35 %	Nebenleistungen ~ 1 %	Altersversorgung ~ 1 % - 2 %	Short-Term Incentive (STI) ~ 15 % - 25 %	Long-Term Incentive (LTI) ~ 45 % - 55 %
Jahresbezogen				Mehrjahresbezogen & aktienbasiert

3.2. FIXE BESTANDTEILE

Die fixen Bestandteile der Vergütung des Vorstands von Scout24 setzen sich aus der Festvergütung, Nebenleistungen und der Altersversorgung zusammen.

3.2.1. FESTVERGÜTUNG

Die Vorstandsmitglieder erhalten ein fixes Basisgehalt, das sich am Tätigkeits- und Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds orientiert und monatlich ausgezahlt wird.

3.2.2. NEBENLEISTUNGEN

Die Nebenleistungen variieren für die einzelnen Vorstandsmitglieder, enthalten aber im Wesentlichen die Überlassung eines Dienstwagens, auch für private Zwecke, oder Ausgleichszahlungen für den Verzicht auf die Inanspruchnahme eines Dienstwagens, eine anteilige Erstattung der Kosten für Kranken- und Pflegeversicherung sowie die Gestattung der Privatnutzung überlassener Mobiltelefone, Notebooks und vergleichbarer Geräte. Die Vorstandsmitglieder sind in die Gruppenunfallversicherung des Unternehmens einbezogen. Zudem sind die Vorstandsmitglieder in eine angemessene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) einbezogen, die den gesetzlichen Vorgaben, insbesondere hinsichtlich des Selbstbehalts entspricht. Im Einzelfall können Miet- oder Wohnkostenzuschüsse, Umzugskostenzuschüsse sowie Kostenübernahmen für Heimreisen gewährt werden. Soweit Nebenleistungen beim Vorstandsmitglied der Einkommensteuer unterliegen, ist die anfallende Steuer vom Vorstandsmitglied zu tragen.

3.2.3. ALTERSVERSORGUNG

Die Altersversorgung der Vorstandsmitglieder ist als beitragsorientierte Versorgungszusage ausgestaltet. Alternativ kann die Scout24 AG den Vorstandsmitgliedern für die Dauer des Dienstvertrags feste Zuschüsse zur Altersversorgung gewähren (Versorgungsentgelt). In diesem Fall besteht kein Anspruch auf eine beitragsorientierte Versorgungszusage. Im Rahmen der beitragsorientierten Versorgungszusage zahlt die Scout24 AG für die Dauer des Dienstvertrags jährlich bzw. monatlich einen Betrag an eine Direktversicherung oder in eine rückgedeckte Unterstützungskasse ein.

Die Höhe der Versorgungsleistung bei Renteneintritt ergibt sich aus der Summe der von der Scout24 AG geleisteten Beiträge zum Zeitpunkt der Fälligkeit sowie einer etwaigen Verzinsung der Beiträge. Die etwaige Verzinsung ergibt sich in Abhängigkeit vom jeweiligen Versicherungstarif. Die Scout24 AG garantiert somit lediglich die Summe aus den von der Gesellschaft finanzierten Versorgungsbeiträgen zum Zeitpunkt der Fälligkeit. Die Versorgungsleistung kann als einmaliges Versorgungskapital, in Ratenzahlungen oder als lebenslange Rente ausgezahlt werden.

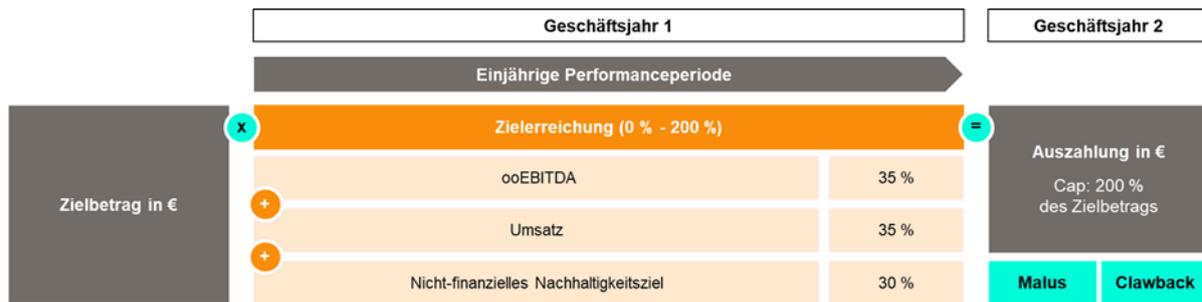
Die Versorgungsleistung steht den Vorstandsmitgliedern frühestens nach Vollendung des 62. Lebensjahrs bzw. des 60. Lebensjahrs (für Zusagen, die vor dem 01.01.2012 erteilt wurden) zur Verfügung. Verstirbt ein Vorstandsmitglied vor der Vollendung des 62. bzw. 60 Lebensjahrs, haben der hinterlassene Ehegatte bzw. der nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz eingetragene Lebenspartner oder die hinterlassenen Kinder Anspruch auf eine Hinterbliebenenleistung in Höhe der Versorgungsleistung. Verstirbt ein Vorstandsmitglied nach der Vollendung des 62. bzw. 60 Lebensjahres, so kann eine Auszahlung in Höhe des maximal 15-fachen der jährlichen, ab Rentenbeginn garantierten Rente an die oben genannten Hinterbliebenen erfolgen. Bereits gezahlte, ab Rentenbeginn garantierte Renten werden davon abgezogen. Alternativ kann auch eine Hinterbliebenenrente (ggf. unter Berücksichtigung eines Abschlags) gezahlt werden.

3.3. VARIABLE VERGÜTUNG

Die variable Vergütung besteht aus der einjährigen variablen Vergütung und der mehrjährigen, anteilsbasierten variablen Vergütung. Sie setzt Anreize zur Umsetzung der Strategie des Unternehmens und damit zu dessen langfristiger und nachhaltiger Entwicklung.

3.3.1. EINJÄHRIGE VARIABLE VERGÜTUNG (STI)

Die einjährige variable Vergütung trägt zur Förderung der Geschäftsstrategie bei, indem sie die operative Umsetzung der Unternehmensstrategie innerhalb eines Geschäftsjahres honoriert. Die wesentlichen Leistungskriterien zur Beurteilung des Erfolgs sind zu 35 % der Konzernumsatz, zu 35 % das Konzernergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen aus der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit (Konzern-ooEBITDA) und zu 30 % ein nicht-finanzielles Nachhaltigkeitsziel (Environmental, Social, Governance-Ziel – ESG-Ziel), das für alle Vorstandsmitglieder gilt.

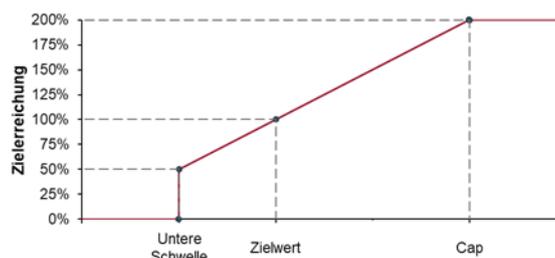


Die finanziellen Ziele Konzernumsatz und Konzern-ooEBITDA bilden die zentralen Steuerungsgrößen der Scout 24 AG. Zusammen honorieren sie ein nachhaltiges und profitables Wachstum, sodass die Umsetzung der Wachstumsstrategie der Scout24 AG durch den STI direkt gefördert wird.

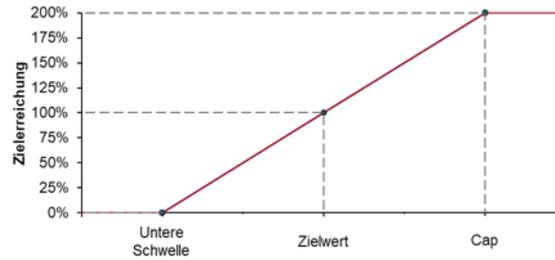
Das nicht-finanzielle Nachhaltigkeitsziel wird jährlich vom Aufsichtsrat der Scout24 AG festgelegt. Es spiegelt die gesellschaftliche und ökologische Verantwortung der Scout24 AG wider und ist aus der Nachhaltigkeitsstrategie der Scout24 AG als Teil der Gesamtstrategie abgeleitet. Bei der Festsetzung des nicht-finanziellen Nachhaltigkeitsziel orientiert sich der Aufsichtsrat auch an der Wesentlichkeitsanalyse im Zuge der Nachhaltigkeitsberichtserstattung. So kann das Nachhaltigkeitsziel bspw. aus den Nachhaltigkeits-Zielfeldern Management oder Geschäft (u. a. Ethik und Integrität, Produktentwicklung, Datenschutz und -sicherheit) abgeleitet werden.

Der Aufsichtsrat legt jährlich für das bevorstehende Geschäftsjahr anspruchsvolle Schwellen-, Ziel- und Cap-Werte für jedes Leistungskriterium fest. Die Zielwerte werden aus der operativen bzw. strategischen Planung von Scout24 abgeleitet und entsprechen 100 % Zielerreichung. Wird ein gesetztes Ziel so verfehlt, dass der Schwellenwert unterschritten wird, entfällt die Komponente des STI. Somit kann der STI auch vollständig entfallen, wenn die Schwellenwerte von allen Leistungskriterien verfehlt werden.

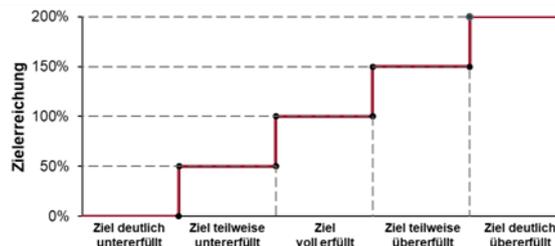
Die Bonuskurven sehen für die finanziellen Ziele und quantitative Nachhaltigkeitsziele schematisch wie folgt aus:



Alternativ können die Bonuskurven für quantitative Nachhaltigkeitsziele schematisch wie folgt ausgestaltet sein:



Der Aufsichtsrat strebt an, das Nachhaltigkeitsziel als quantitatives Ziel zu definieren. Sollte dies nicht sinnvoll möglich sein, kann der Aufsichtsrat qualitative Ziele festlegen. Die Bonuskurven für etwaige qualitative Leistungskriterien sind schematisch wie folgt aufgebaut:



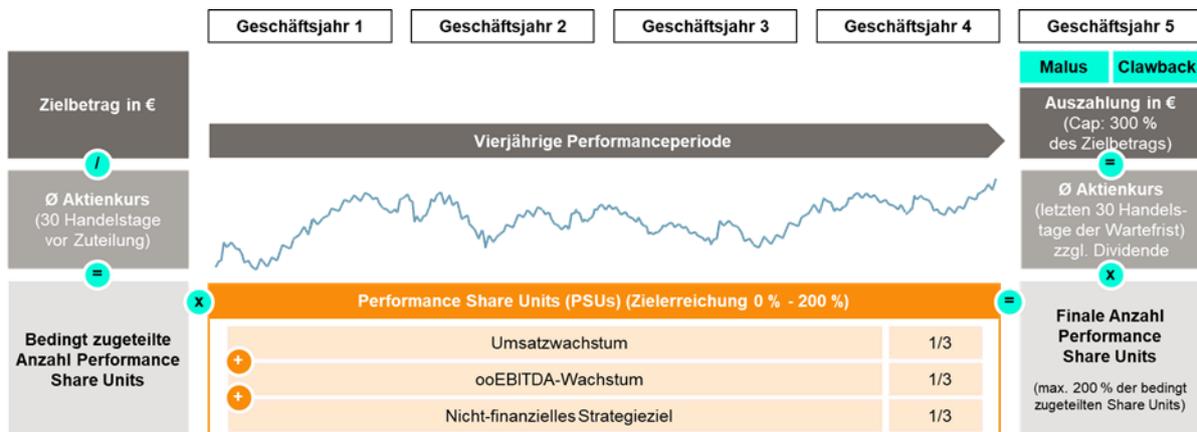
Die Höhe des STI eines Geschäftsjahrs wird vom Aufsichtsrat anhand der Zielerreichung der Leistungskriterien nach der Billigung des entsprechenden Konzernjahresabschlusses bestimmt. Dies erfolgt über einen Ist-Ziel-Vergleich für die quantitativen Ziele bzw. über die Beurteilung des Aufsichtsrats in seinem pflichtgemäßen Ermessen für die qualitativen Ziele. Unter Berücksichtigung der jeweiligen Gewichtung der Leistungskriterien wird die Gesamtzielerreichung bestimmt, die mit dem Zielbetrag multipliziert wird, um den Auszahlungsbetrag zu bestimmen. Der Auszahlungsbetrag ist auf 200 % des Zielbetrags begrenzt. Die Auszahlung erfolgt im Anschluss an die entsprechenden Feststellungen des Aufsichtsrats.

3.3.2. PERFORMANCE SHARE UNITS (LTI)

Der aktienbasierte LTI in Form von Performance Share Units (PSUs) wird jährlich als Tranche gewährt. Der Zielbetrag jeder Tranche wird zu Beginn der Laufzeit durch den durchschnittlichen Aktienkurs der Scout24 AG (arithmetisches Mittel der XETRA-Schlusskurse der letzten 30 Handelstage vor Beginn der Performanceperiode) dividiert, um eine Anzahl bedingt zugeteilter PSUs zu ermitteln. Die Anzahl der PSUs kann sich in Abhängigkeit der Zielerreichung der Leistungskriterien erhöhen oder verringern, während der Wert pro PSU von der Entwicklung des Aktienkurses innerhalb der vierjährigen Performanceperiode abhängig ist. Die Anzahl der PSUs kann auch komplett entfallen, wenn die Untergrenze der gesetzten Ziele verfehlt wird.

Die maßgeblichen, gleichgewichteten Leistungskriterien sind das Umsatzwachstum, das ooEBITDA-Wachstum sowie ein nicht-finanzielles Strategieziel, das für alle Vorstandsmitglieder gilt und für jede Tranche vom Aufsichtsrat festgelegt wird. Der Aufsichtsrat hat sich im Rahmen der aktienbasierten PSU gegen ein zusätzliches aktienbasiertes Leistungskriterium entschieden, da die PSUs bereits aktienbasiert sind und der Aktienkurs sich somit übergreifend auf die Auszahlung im LTI auswirkt. Zudem haben die Vorstandsmitglieder im Rahmen der Share Ownership Guideline mindestens eine

Netto-Jahresfestvergütung in Aktien der Scout24 AG gebunden (siehe Abschnitt 3.4.2), sodass die Interessen zwischen Aktionären und Vorstandsmitgliedern stark angeglichen werden.

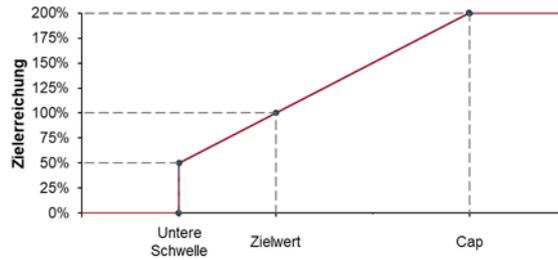


Das Umsatzwachstum kann absolut als durchschnittliche jährliche Wachstumsrate (Compound Annual Growth Rate – CAGR) oder alternativ als relative Outperformance im Verhältnis zu relevanten Vergleichsunternehmen definiert werden. Im Falle einer Anknüpfung an die relative Outperformance werden im Vergütungsbericht des ersten Jahres der entsprechenden Performanceperiode weitere Angaben zu den Vergleichsunternehmen gemacht. Das ooEBITDA-Wachstum ist als CAGR definiert. Die Definition des nicht-finanziellen Strategieziels kann sich zwischen den Tranchen unterscheiden und wird im Vergütungsbericht des jeweiligen Geschäftsjahrs veröffentlicht.

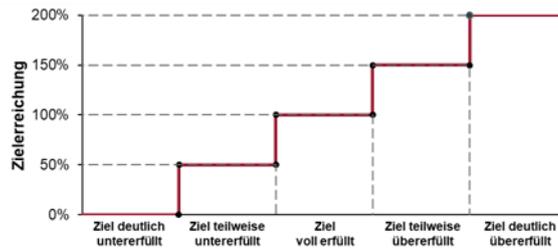
Den Kern der Wachstumsstrategie der Scout24 AG bildet ein nachhaltiges und profitables Wachstum und damit die nachhaltige Steigerung des Unternehmenswertes. Der aktienbasierte LTI trägt zur Förderung der Geschäftsstrategie bei, indem er die Steigerung der zentralen finanziellen Wachstums-Kennzahlen (Umsatz und ooEBITDA) honoriert. Unsere Aktionäre erfahren die Steigerung des Unternehmenswerts in Form der Aktienkurssteigerung und Dividenden. Durch die Berücksichtigung der absoluten Aktienkursentwicklung sowie der Dividende werden die Interessen der Aktionäre und der Vorstandsmitglieder wesentlich miteinander verknüpft. Strategische Initiativen, die sich in der Performanceperiode nur mittelbar auf finanzielle Kennzahlen oder den Aktienkurs auswirken, aber über den LTI hinaus wertstiftend sind, werden über das nicht-finanzielle Strategieziel im LTI berücksichtigt. Das Strategieziel kann bspw. aus den Metriken zur Steuerung des Immobilienscout24-Geschäfts (u. a. Anzahl der Listings, Unique Monthly Visitors) abgeleitet werden. Insgesamt wird damit der Anreiz geschaffen, den Unternehmenswert langfristig und nachhaltig zu steigern.

Der Aufsichtsrat legt jährlich für die bevorstehende Tranche anspruchsvolle Schwellen-, Ziel- und Cap-Werte für jedes Leistungskriterium fest, die über die gesamte vierjährige Laufzeit der Tranche Gültigkeit haben. Die Zielwerte orientieren sich an der langfristigen Planung der Scout24 AG bzw. an der zu erwartenden Entwicklung im Vergleich zu relevanten Unternehmen und entsprechen 100 % Zielerreichung. Wird der Schwellenwert bei einem Leistungskriterium unterschritten, entfällt die Komponente des LTI. Somit kann der LTI auch vollständig entfallen, wenn die Schwellenwerte von allen Leistungskriterien verfehlt werden. Bei deutlicher Übererfüllung der gesetzten Ziele ist die Zielerreichung auf 200 % begrenzt.

Die Bonuskurven sehen für das Umsatz- und ooEBITDA-Wachstum schematisch wie folgt aus:



Die Bonuskurve für das nicht-finanzielle Strategieziel sieht schematisch wie folgt aus:



Die Zielerreichung der Leistungskriterien wird vom Aufsichtsrat nach der Billigung des für das letzte Geschäftsjahr der Performanceperiode relevanten Konzernjahresabschlusses bestimmt. Für das Umsatzwachstum und das ooEBITDA-Wachstum erfolgt dies über einen Ist-Ziel-Vergleich, während der Aufsichtsrat die Zielerreichung für das nicht-finanzielle Strategieziel in seinem pflichtgemäßen Ermessen feststellt.

Unter Berücksichtigung der jeweiligen Gewichtung der Leistungskriterien wird die Gesamtzielerreichung bestimmt. Diese wird mit den bedingt zugeteilten PSUs multipliziert, um die finale Anzahl PSUs zu bestimmen, die anschließend zzgl. Dividende mit dem durchschnittlichen Aktienkurs am Ende der Performanceperiode (arithmetisches Mittel der XETRA-Schlusskurse der letzten 30 Handelstage vor Ende der Performanceperiode) multipliziert wird, um den Auszahlungsbetrag zu bestimmen, der auf 300 % des Zielbetrags begrenzt ist. Die Auszahlung erfolgt im Anschluss an die entsprechenden Feststellungen des Aufsichtsrats.

Berücksichtigung außergewöhnlicher Ereignisse und Entwicklungen

Gemäß der Empfehlung in G.11 DCGK hat der Aufsichtsrat in zu begründenden Sonderfällen (bspw. einer Akquisition eines Unternehmens oder einer Veräußerung von Teilen eines Unternehmens) die Möglichkeit, außergewöhnliche Ereignisse oder Entwicklungen bei der Feststellung der Zielerreichung im STI und LTI angemessen zu berücksichtigen. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen gelten ausdrücklich nicht als außergewöhnliche Entwicklungen. Sofern der Aufsichtsrat von dieser Möglichkeit Gebrauch macht, wird dies in dem entsprechenden Vergütungsbericht offengelegt.

3.4. SONSTIGES

3.4.1. MALUS UND CLAWBACK

Die variable Vergütung – sowohl STI als auch LTI – der Vorstandsmitglieder unterliegt Malus- und Clawback-Bedingungen. Im Fall einer schwerwiegenden Verletzung der Sorgfaltspflichten eines Vorstandsmitglieds gemäß § 93 AktG (einschließlich entsprechender Verstöße gegen den Code of Conduct, die eine Verletzung des § 93 AktG darstellen) oder der dienstvertraglichen Pflichten kann

der Aufsichtsrat noch nicht ausgezahlte variable Vergütung teilweise oder vollständig einbehalten (Malus) und bereits ausgezahlte variable Vergütung zurückfordern (Clawback). Die Entscheidung ob und in welcher Höhe von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht wird, erfolgt dabei nach pflichtgemäßem Ermessen des Aufsichtsrats. Die eventuelle Verpflichtung des Vorstandsmitglieds zum Schadenersatz gegenüber der Gesellschaft gemäß § 93 Abs. 2 AktG bleibt davon unberührt.

3.4.2. SHARE OWNERSHIP GUIDELINE (SOG)

Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, Aktien der Scout24 AG in Höhe von 150 % (Vorstandsvorsitzender) bzw. 100 % (ordentliche Vorstandsmitglieder) ihrer Netto-Jahresfestvergütung zu erwerben und für die Dauer ihrer Bestellung zum Vorstandsmitglied zu halten. Hierdurch werden die Interessen zwischen Aktionären und Vorstandsmitgliedern noch weiter angeglichen. Das angestrebte Investitionsvolumen ist innerhalb einer Aufbauphase von vier Jahren aufzubauen, wobei bestehende Aktien der Scout24 AG angerechnet werden. Maßgeblich für den Wert der gehaltenen Aktien ist der Kaufpreis zum Zeitpunkt des Erwerbs.

3.4.3. MAXIMALVERGÜTUNG

Die Vergütung des Vorstands ist sowohl hinsichtlich der variablen Vergütungskomponenten der Höhe nach begrenzt (STI: 200 %, LTI: 300 %), als auch unter Berücksichtigung sämtlicher Vergütungsbestandteile gemäß § 87a Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 AktG (Maximalvergütung). Die Maximalvergütung begrenzt die Summe aller Vergütungszahlungen, die für ein Geschäftsjahr an das Vorstandsmitglied geleistet werden und beinhaltet alle Vergütungskomponenten einschließlich Festvergütung, STI, LTI, Altersversorgung sowie Nebenleistungen jeder Art. Für den Vorstandsvorsitzenden beträgt die Maximalvergütung 6.500.000 € und für die Ordentlichen Vorstandsmitglieder jeweils 4.000.000 €. Bei Überschreiten des Maximalbetrags wird die Auszahlung des LTI entsprechend gekürzt. Für die laufenden Dienstverträge gelten die dort geschlossenen Regelungen zur Obergrenze der Vergütung fort.

4. VERGÜTUNGSBEZOGENE RECHTSGESCHÄFTE

4.1. LAUFZEITEN DER VORSTANDSDIENSTVERTRÄGE

Die Vertragslaufzeit der Vorstandsdiensverträge richtet sich nach der Dauer der Bestellung zum Vorstandsmitglied und wird jeweils für die Dauer einer Wiederbestellung verlängert. Üblicherweise beträgt die Bestelldauer bei einer Erstbestellung 3 Jahre, bei einer Wiederbestellung maximal 5 Jahre.

Die Vorstandsdiensverträge sehen weder für die Scout24 AG noch für die Vorstandsmitglieder ordentliche Kündigungsmöglichkeit vor. Unabhängig davon besteht beiderseitig das Recht zur fristlosen Kündigung des Vorstandsdiensvertrags aus wichtigem Grund im Sinne von § 626 BGB. Endet die Bestellung zum Vorstandsmitglied, so endet auch der Vorstandsdiensvertrag, ohne dass es einer gesonderten Kündigung bedarf. Beruht die Beendigung der Bestellung auf einem Grund, der einen wichtigen Grund nach § 626 BGB für die fristlose Kündigung des Anstellungsvertrages durch die Gesellschaft darstellt, endet der Dienstvertrag mit sofortiger Wirkung. Andernfalls endet der Anstellungsvertrag mit Ablauf einer Frist von drei Monaten zum Ende des Kalendermonats, nicht jedoch vor der entsprechend § 622 Abs. 2 BGB zu bestimmenden Frist, spätestens aber mit dem

regulären Ende der Vertragslaufzeit. Ebenso enden die Verträge bei dauernder Dienstunfähigkeit eines Vorstandsmitglieds.

4.2. LEISTUNGEN BEI BEENDIGUNG DER VORSTANDSTÄTIGKEIT

Für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses aus einem Grund, der keinen wichtigen Kündigungsgrund für die Gesellschaft nach § 626 BGB darstellt, beinhalten die Vorstandsdienstverträge eine Abfindungszusage in Höhe des Zweifachen der Summe aus jährlicher Festvergütung und STI-Zielbetrag, maximal jedoch in Höhe der Vergütung, die bis zum Vertragslaufzeitende zu zahlen wäre (Abfindungs-Cap). Etwaige Ansprüche auf Karenzentschädigung aufgrund des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots werden auf die Abfindung angerechnet.

Beruhet die Beendigung des Dienstverhältnisses auf einem Grund, der einen wichtigen Grund nach § 626 BGB für eine fristlose Kündigung durch die Gesellschaft darstellt, wird keine Abfindung gewährt.

4.3. NACHVERTRAGLICHES WETTBEWERBSVERBOT

Mit den Vorstandsmitgliedern sind nachvertragliche Wettbewerbsverbote für den Zeitraum von zwei Jahren nach Ende des Dienstvertrags vereinbart. Sofern diese zur Anwendung kommen, erhalten die Vorstände für die Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots – vorbehaltlich definierter Anrechnungsmechanismen hinsichtlich anderweitiger Einkünfte – eine monatliche Karenzentschädigung in Höhe von monatlich 50 % der zuletzt bezogenen Festvergütung. Die Gesellschaft hat das Recht, auf das nachvertragliche Wettbewerbsverbot mit der Wirkung zu verzichten, dass es mit sofortiger Wirkung endet und nach Ablauf von sechs Monaten keine Karenzentschädigung mehr zu zahlen ist. Das nachvertragliche Wettbewerbsverbot tritt nicht in Kraft, wenn der Dienstvertrag aufgrund des Eintritts des Vorstandsmitglieds in den Ruhestand oder wegen Invalidität des Vorstandsmitglieds endet.

4.4. CHANGE OF CONTROL

Es bestehen keine spezifischen Kündigungs- oder Abfindungs- oder sonstigen Rechte der Vorstandsmitglieder für den Fall eines Kontrollwechsels („Change of Control“).

4.5. UNTERJÄHRIGER EIN- ODER AUSTRITT

Bei einem unterjährigem Ein- oder Austritt eines Vorstandsmitglieds während eines laufenden Geschäftsjahrs wird die Vergütung grundsätzlich zeitanteilig (pro rata temporis) gewährt. Laufende PSU-Tranchen aus Geschäftsjahren vor der Beendigung des Dienstvertrags, die noch nicht zur Auszahlung gelangt sind, bleiben unverändert erhalten und kommen nach den ursprünglich vereinbarten Zielen und Fälligkeitszeitpunkten zur Auszahlung. Eine vorzeitige Auszahlung erfolgt nicht. Abweichend davon, enden die noch nicht ausgezahlten PSUs der bereits laufenden LTI-Tranchen im Falle von Tod oder Invalidität unmittelbar und werden in Höhe des Zielbetrags ausgezahlt.

Ansprüche auf noch nicht ausgezahlte Tranchen des STI und des LTI entfallen ersatzlos, wenn der Dienstvertrag eines Vorstandsmitglieds aus einem Grund endet, der einen wichtigen Grund nach § 626 BGB für eine fristlose Kündigung des Dienstvertrags durch die Gesellschaft darstellt. Das gilt auch, wenn das Vorstandsmitglied sein Amt niederlegt und der Gesellschaft infolgedessen ein wichtiger Kündigungsgrund gemäß § 626 BGB zusteht.

4.6. VERGÜTUNG FÜR AUFSICHTSRATSMANDATE VON VORSTANDSMITGLIEDERN INNERHALB UND AUSSERHALB DES SCOUT24-KONZERNES

Bezüge eines Vorstandsmitglieds für Aufsichtsratsmandate in Tochtergesellschaften oder Unternehmen, an denen die Scout24 AG wesentlich beteiligt ist, werden auf die Bezüge des Vorstandsmitglieds angerechnet.

5. VORÜBERGEHENDE ABWEICHUNG VOM VERGÜTUNGSSYSTEM

Der Aufsichtsrat kann in Übereinstimmung mit der gesetzlichen Regelung des § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG ausnahmsweise und temporär vom Vergütungssystem abweichen, wenn außergewöhnliche Umstände eine Abweichung im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig machen. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen werden kann, sind insbesondere die Vergütungsstruktur, die Leistungskriterien und Bonuskurven der variablen Vergütung sowie die Metriken zur Feststellung der Zielerreichung in der variablen Vergütung und die Gewährung weiterer Nebenleistungen oder Prämien. Dafür bedarf es eines Aufsichtsratsbeschlusses, der die Notwendigkeit einer Abweichung transparent und begründet feststellt. Die von der Abweichung konkret betroffenen Bestandteile des Vergütungssystems und die Notwendigkeit der Abweichung werden den Aktionären im jeweiligen Vergütungsbericht erläutert.