

Grundzüge des Vergütungssystems

Das aktuelle Vergütungssystem für den Vorstand der Scout24 SE wurde von der ordentlichen Hauptversammlung 2021 gebilligt und kam im Geschäftsjahr 2022 für alle Vorstandsmitglieder zur Geltung.

GRUNDZÜGE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

Strategieorientierung	Langfristigkeit und Nachhaltigkeit	Kapitalmarktorientierung	Klarheit und Verständlichkeit
<ul style="list-style-type: none"> Ambitionierte Wachstumsziele für Umsatz und operatives Ergebnis <u>Weitere, auf die Umsetzung der Unternehmensstrategie bezogenen Ziele im LTI</u> 	<ul style="list-style-type: none"> Langfristige variable Vergütung macht wesentlichen Anteil der Gesamtvergütung aus LTI übersteigt STI <u>Nachhaltigkeitskomponente, die soziale und ökologische Aspekte berücksichtigt</u> 	<ul style="list-style-type: none"> Variable Vergütungsbestandteile überwiegend aktienbasiert durch Performance Share Units <u>Share Ownership Guideline (100 % der Nettojahresfestvergütung sind in Scout24-Aktien anzulegen. Vorstandsvorsitzender 150 %)</u> 	<ul style="list-style-type: none"> <u>Befolgt die Anforderungen des Aktiengesetzes / zweite Aktionärsrichtlinie vom 12. Dezember 2019</u> <u>Berücksichtigt die Empfehlungen des DCGK in der Fassung vom 16. Dezember 2019</u>

Die unterstrichenen Merkmale sind neue Merkmale des weiterentwickelten Vergütungssystems der Vorstandsmitglieder.

ZIEL-GESAMTVERGÜTUNG

Fixe Bestandteile			Variable Bestandteile	
Festvergütung ~ 25 % bis 30 % Fixes Basisgehalt, monatlich ausgezahlt	Nebenleistungen ~ 1 % Im Wesentlichen Dienstwagen und Zuschüsse zu Versicherungen	Altersversorgung ~ 1 % bis 2 % Beitragsorientierte Zusage (Direktversicherung)	Short-Term Incentive (STI) ~ 15 % bis 25 % Leistungskriterien Zielbonus: • 35 % Umsatz • 35 % ooEBITDA ¹ • 30 % nichtfinanzielles Nachhaltigkeitsziel Cap: 200 % des Zielbetrags	Long-Term Incentive (LTI) ~ 45 % bis 55 % Leistungskriterien Performance Share Units: • 1/3 Umsatzwachstum • 1/3 ooEBITDA-Wachstum • 1/3 Strategieziel Cap: 300 % des Zielbetrags
Jahresbezogen			Mehrjahresbezogen (4 Jahre) und aktienbasiert	

Das Vergütungssystem

Verfahren zur Festsetzung, Umsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems

- 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 SE 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 SE vergleichbar sind. Der Großteil der Vergleichsunternehmen stammt aus Deutschland, in einem geringen Maße wurden auch internationale Unternehmen berücksichtigt. Innerhalb der Scout24 SE 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.

Der Auszug aus der „Veröffentlichung des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder nach § 120a Abs. 2 AktG“

Das Vergütungssystem – Vertragsverlängerung 2021

Vertragsverlängerung auf Basis des neuen Systems und Vergleich zum alten System

- Der Aufsichtsrat hat unter Berücksichtigung des neuen Vergütungssystems und des Peer-Group Vergleichs die Verträge mit den bestehenden Mitgliedern des Vorstands im Jahr 2021 nach Auslaufen der ersten drei-jährigen Amtszeit (Ende 2021 bzw. Mitte 2022) um vier Jahre verlängert.
 - Dabei ist das neue Vergütungssystem zur Anwendung gekommen. Die Zielgesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands ist dabei im Vergleich zu 2018 (bzw. 2019) um ca. 10,0% (CEO Zielgehalt Altvertrag aus 2018 = ca. EUR 3.284.000) bzw. 3,0% und 2,4% (CPO/CCO Zielgehalt Altvertrag aus 2018 = ca. EUR 2.297.000) bzw. 2,7% (CFO Zielgehalt Altvertrag aus 2019 = ca. EUR 2.002.400) angehoben worden. Für Details wird auf die nachfolgende Pro-Forma Darstellung zur Entwicklung der Zielgesamtvergütung verwiesen.
 - Die Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer:innen in dem Zeitraum von 2021 auf 2022 steigerte sich innerhalb der erste Führungsebene unterhalb des Vorstands um 8,2% und für den durchschnittlichen Mitarbeiter um 9,0%.
 - Die Maximalvergütung wurde niedriger begrenzt als dies in dem vorangehenden Vergütungssystem der Fall war (CEO von max. EUR 10.715.900 auf EUR 6.500.000, ordentlicher Vorstand von EUR 6.300.000 bzw. EUR 7.000.000 auf EUR 4.000.000).
 - Die Verteilung der Zielgesamtvergütung wurde anhand der neuen Struktur gewichtet auf die einzelnen Vergütungsbestandteile, insbesondere Fixum, STI und LTI neu allokiert. Im alten Vergütungssystem von 2016 und den darauf abgeschlossenen Verträge aus 2018 und 2019, gab es eine hohe Gewichtung des LTI (ca. 68-74%) und eine entsprechend geringere Gewichtung des Fixum (18-21%). Dies war im Marktvergleich einerseits und in der Zielrichtung der Vergütung – langfristig und nachhaltigen Erfolg sicherzustellen – sowie unter Berücksichtigung der Entwicklung des Unternehmens anzupassen.
 - Bei der Berücksichtigung der neuen Verteilung der Zielgesamtvergütung ist ferner zu berücksichtigen, dass das neue LTIP keine RSU Komponente mehr beinhaltet (altes System 2016 = 35% RSU, 65% PSU, neues System 2021 = 100% PSU).
- **Folglich zeigt sich die neue Vergütung in jeder Hinsicht angemessen.**

Das Vergütungssystem – Zielgesamtvergütung Vergleich 2018/2019 vs. 2021

Vertragsverlängerung auf Basis des neuen Systems und Vergleich zum alten System | Ziel-Gesamtvergütung (Pro-Forma Darstellung)

p.a. Beträge	Tobias Hartmann CEO seit 11/2018			Dr. Dirk Schmelzer CFO seit 06/2019		
(In Tsd. Euro)	Vertrag 2 (ab 11/21)	Vertrag 1 (11/18 – 11/21)	Veränderung in %	Vertrag 2 (ab 07/22)	Vertrag 1 (06/19 – 06/22)	Veränderung in %
Quelle	VergB 2022 ¹	VergB 2020 & 2019 ²			VergB 2021 ³	
Fixe Bestandteile						
Festvergütung	1.016,0	680,0	49%	600,0	420,0	43%
Nebenleistungen	18,3	14,0	30%	18,0	14,0	28%
Summe	1.034,3	694,0	49%	618,0	434,0	42%
Variable Bestandteile						
Einjährige variable Vergütung (STI)	694,0	340,0	104%	392,0	210,0	87%
Mehrjährige variable Vergütung (LTI)	1.810,0	2.200,0	-18%	1.007,0	1.333,3	-24%
davon: LTIP 2018	N/A	2.200,0		N/A	1.333,3	
davon: LTIP 2021	1.810,0	N/A		1.007,0	N/A	
Summe	2.504,0	2.540,0	-1%	1.399,0	1.543,3	-9%
Versorgungsaufwendungen	75,0	50,0	50%	40,0	25,0	60%
Gesamtvergütung	3.613,3	3.284,0	10,0%	2.057,0	2.002,4	2,7%

Das Vergütungssystem – Zielgesamtvergütung Vergleich 2018/2019 vs. 2021

Vertragsverlängerung auf Basis des neuen Systems und Vergleich zum alten System | Ziel-Gesamtvergütung (Pro-Forma Darstellung)

p.a. Beträge (In Tsd. Euro)	Dr. Thomas Schroeter CPO seit 12/2018			Ralf Weitz CCO seit 12/2018		
	Vertrag 2 (ab 12/21)	Vertrag 1 (12/18 – 12/21)	Veränderung in %	Vertrag 2 (ab 12/21)	Vertrag 1 (12/18 – 12/21)	Veränderung in %
Quelle	VergB 2022 ¹	VergB 2020 & 2019 ²		VergB 2022 ¹	VergB 2020 & 2019 ²	
Fixe Bestandteile						
Festvergütung	680,0	400,0	70%	680,0	400,0	70%
Nebenleistungen	18,3	5,4	239%	4,8	5,0	-5%
Summe	698,3	405,4	72%	684,8	405,0	69%
Variable Bestandteile						
Einjährige variable Vergütung (STI)	450,0	200,0	125%	450,0	200,0	125%
Mehrjährige variable Vergütung (LTI)	1.167,0	1.666,7	-30%	1.167,0	1.666,7	-30%
davon: LTIP 2018	N/A	1.666,7		N/A	1.666,7	
davon: LTIP 2021	1.167,0	N/A		1.167,0	N/A	
Summe	1.617,0	1.866,7	-13%	1.617,0	1.866,7	-13%
Versorgungsaufwendungen	50,0	25,0	100%	50,0	25,0	100%
Gesamtvergütung	2.365,3	2.297,1	3,0%	2.351,8	2.296,7	2,4%

Das Vergütungssystem – Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer:innen

Vergütungsbericht 2022 (S. 24)

Jährliche Veränderung in %	2022	2022 zu 2021	2021 zu 2020	2020 zu 2019	2019 zu 2018	2018 zu 2017
Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer:innen						
Arbeitnehmer:innen-Vergleichsgruppe 1	255,6	8,2 %	14,8 %	-16,9 %	N/A	N/A
Arbeitnehmer:innen-Vergleichsgruppe 2	81,0	9,0 %	-0,4 %	1,6 %	N/A	N/A

Für die Angabe zur durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer:innen wird grundsätzlich die gesetzlich vorgesehene Erleichterung in Anspruch genommen, die Daten seit Inkrafttreten des ARUG II (01.01.2020) anzugeben; die Angabe wird freiwillig um eine Vergleichsperiode ergänzt, um die jährliche Veränderung analog zur dargestellten Veränderung der Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands zu zeigen.

Die Arbeitnehmer:innen-Vergleichsgruppe 1 umfasst den oberen Führungskreis innerhalb der Scout24 SE. Der obere Führungskreis ist dabei als erste Führungsebene unterhalb des Vorstands definiert (Senior Management). Die Arbeitnehmer:innen-Vergleichsgruppe 2 umfasst die Belegschaft innerhalb der Scout24 SE. Die Belegschaft besteht aus allen Mitarbeiter:innen unterhalb der Ebene des Senior Managements. Beide Gruppen sind im Rahmen der „Verfahren zur Festsetzung, Umsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems“ definiert.

Die Ermittlungsmethodik hinsichtlich der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer:innen wurde gegenüber dem Vorjahr modifiziert, insbesondere wurden Auszahlungen aus Programmen zur anteilsbasierten Vergütung, an denen auch ausgewählte Arbeitnehmer:innen partizipieren, nicht in die Ermittlung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer:innen einbezogen.

Die negative Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer:innen-Vergleichsgruppe 2 von 2021 gegenüber 2020 begründet sich insbesondere in einer Überlagerung der gewährten Gehaltssteigerungen durch die Auswirkungen des Zugangs bzw. der Rückkehr von Arbeitnehmer:innen mit einer unter dem Durchschnittsgehalt von 2020 liegenden Gehaltsstufe.

Die negative Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer:innen-Vergleichsgruppe 1 von 2020 gegenüber 2019 begründet sich insbesondere in Veränderungen infolge der in Fußnote 8 genannten Transaktion.

TOP 6

Der Vergütungsbericht stellt transparent die Struktur des Vergütungssystems dar

Vergütungszusammensetzung

- Vergütung jedes einzelnen Vorstandsmitglieds
- Darstellung der einzelnen Vergütungsbestandteile (fix und variabel) und ihre relativen Anteile an der Gesamtvergütung
- Umfang der variablen und langfristigen Vergütung

Der Bericht bildet die Entwicklung vom Vergütungssystem zum Vertrag ab.

Erfolgsbezogene variable Bestandteile

- Langfristige variable Vergütung macht wesentlichen Anteil der Gesamtvergütung aus und erfolgt daher unmittelbar leistungsbezogen

Vergütungsbericht stellt transparent ambitionierte Wachstumsziele und nichtfinanzielle Ziele für das Jahr 2023 dar.

Vergütungsbericht online abrufbar

- ✓ Vorstand und Aufsichtsrat haben für das Geschäftsjahr 2022 einen Vergütungsbericht erstellt, der gemäß den Vorgaben des § 162 Abs. 3 AktG durch den Abschlussprüfer geprüft wurde
- ✓ Der Vergütungsbericht sowie der Vermerk des Abschlussprüfers sind auf der HV-Webseite unter <https://www.scout24.com/investor-relations/hauptversammlung> sowie direkt unter folgendem Link abrufbar.

Quellen

1 Vergütungsbericht 2022

Ziel-Gesamtvergütung

Insgesamt ergibt sich für das Geschäftsjahr 2022 bei einer Zielerreichung von 100 % folgende Ziel-Gesamtvergütung bzw. folgende relative Anteile der einzelnen Vergütungselemente an der Ziel-Gesamtvergütung:

In Tsd. Euro	Tobias Hartmann CEO seit 11/2018		Dr. Dirk Schmelzer ¹ CFO seit 06/2019		Dr. Thomas Schroeter CPO seit 12/2018		Ralf Weitz CCO seit 12/2018	
	100 %	Anteil	100 %	Anteil	100 %	Anteil	100 %	Anteil
Fixe Bestandteile								
Festvergütung	1.016,0	28,1 %	510,0	26,5 %	680,0	28,7 %	680,0	28,9 %
Nebenleistungen	18,3	0,5 %	16,3	0,8 %	18,3	0,8 %	4,8	0,2 %
Summe	1.034,3	28,6 %	526,3	27,3 %	698,3	29,5 %	684,8	29,1 %
Variable Bestandteile								
Einjährige variable Vergütung (STI)	694,0	19,2 %	301,0	15,6 %	450,0	19,0 %	450,0	19,1 %
Mehrjährige variable Vergütung (LTI)	1.810,0	50,1 %	1.059,1	55,0 %	1.167,0	49,3 %	1.167,0	49,6 %
davon: LTIP 2018 ²	N/A	N/A	555,6	28,8 %	N/A	N/A	N/A	N/A
davon: LTIP 2021 ³	1.810,0	50,1 %	503,5	26,1 %	1.167,0	49,3 %	1.167,0	49,6 %
Summe	2.504,0	69,3 %	1.360,1	70,6 %	1.617,0	68,4 %	1.617,0	68,8 %
Versorgungsaufwendungen	75,0	2,1 %	40,0	2,1 %	50,0	2,1 %	50,0	2,1 %
Gesamtvergütung	3.613,3	100,0 %	1.926,4	100,0 %	2.365,3	100,0 %	2.351,8	100,0 %

¹ Für Herrn Dr. Schmelzer sind beide im Geschäftsjahr 2022 zur Geltung kommenden Vergütungssysteme zeitanteilig berücksichtigt.

² Die im Rahmen des LTIP 2018 gewährten Tranchen wurden für die dreijährige Vertragslaufzeit des Vorstandsdienstvertrags zugesagt, insofern wurden die Tranchen für die Bestimmung der Zielvergütung gleichmäßig auf die Geschäftsjahre der Laufzeit des Vorstandsdienstvertrags verteilt sowie der unterjährige Beginn der Tätigkeit als Vorstand berücksichtigt; für die Zielvergütung 2022 wird der auf das Geschäftsjahr 2022 entfallende anteilige Betrag herangezogen.

³ Im Rahmen des LTIP 2021 erhalten die Mitglieder des Vorstands über die vierjährige Vertragslaufzeit des zugehörigen Vorstandsdienstvertrags hinweg jeweils jährlich zum 1. Januar eine Tranche virtueller, leistungsabhängiger Scout24-Aktien. Für die Bestimmung der Zielvergütung wurde der zeitanteilige Anspruch für das Geschäftsjahr 2022 berücksichtigt.

2 Vergütungsbericht 2020-2019

Vergütungsbericht 2020

GEWÄHRTE ZUWENDUNGEN NACH DCGK

In Tsd. Euro	Tobias Hartmann CEO seit 11/2018				Dr. Dirk Schmelzer CFO seit 06/2019				Dr. Thomas Schroeter CPO seit 12/2018				Ralf Weitz CCO seit 12/2018			
	2020	2020 min.	2020 max.	2019	2020	2020 min.	2020 max.	2019	2020	2020 min.	2020 max.	2019	2020	2020 min.	2020 max.	2019
Festvergütung	680,0	680,0	680,0	680,0	420,0	420,0	420,0	225,8	400,0	400,0	400,0	400,0	400,0	400,0	400,0	400,0
Nebenleistungen	14,0	14,0	14,0	41,7	14,0	14,0	14,0	7,5	5,4	5,4	5,4	9,1	5,0	5,0	5,0	7,4
Summe	694,0	694,0	694,0	721,7	434,0	434,0	434,0	233,3	405,4	405,4	405,4	409,1	405,0	405,0	405,0	407,4
Einjährige variable Vergütung ^{1,2}	340,0	–	680,0	1.020,0	210,0	–	420,0	533,9	200,0	–	400,0	600,0	200,0	–	400,0	600,0
Mehrjährige variable Vergütung ¹	–	–	–	1.464,7	–	–	–	4.000,0	–	–	–	–	–	–	–	–
Summe	1.034,0	694,0	1.374,0	3.206,4	644,0	434,0	854,0	4.767,2	605,4	405,4	805,4	1.009,1	605,0	405,0	805,0	1.007,4
Versorgungsaufwand	50,0	50,0	50,0	50,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0
Gesamtvergütung	1.084,0	744,0	1.424,0	3.256,4	669,0	459,0	879,0	4.792,2	630,4	430,4	830,4	1.034,1	630,0	430,0	830,0	1.032,4

¹ Die variablen Vergütungsbestandteile sind begrenzt durch die jährliche Gesamtvergütung. Bezüglich des Maximalbetrags der Vergütung der Vorstände wird auf den Abschnitt „Begrenzung der Jahresgesamtvergütung“ verwiesen.

² Die einjährige variable Vergütung enthält für das Geschäftsjahr 2019 Sonderboni für Herrn Hartmann (680,0 Tsd. Euro), Herrn Dr. Schmelzer (420,0 Tsd. Euro), Herrn Dr. Schroeter (400,0 Tsd. Euro) und Herrn Weitz (400,0 Tsd. Euro).

2Vergütungsbericht 2020-2019

Vergütungsbericht 2019

GEWÄHRTE ZUWENDUNGEN NACH DCGK, TEIL 1

In Tsd. Euro	2018	Tobias Hartmann CEO seit 11/2018		2018	Dr. Dirk Schmelzer CFO seit 06/2019	
		2019	2019 min. max.		2019	2019 min. max.
Festvergütung	82,4	680,0	680,0 680,0	–	225,8	225,8 225,8
Nebeneleistungen	167,7	41,7	41,7 41,7	–	7,5	7,5 7,5
Summe	250,1	721,7	721,7 721,7	–	233,3	233,3 233,3
Einjährige variable Vergütung ^{1,2}	30,5	1.020,0	340,0 1.360,0	–	533,9	210,0 647,7
Mehrfährige variable Vergütung ¹	5.135,3	1.464,7	– –	–	4.000,0	– –
Summe	5.415,9	3.206,4	1.061,7 2.081,7	–	4.767,2	443,3 881,0
Versorgungsaufwand	5,0	50,0	50,0 50,0	–	25,0	25,0 25,0
Gesamtvergütung	5.420,9	3.256,4	1.111,7 2.131,7	–	4.792,2	468,3 906,0

¹ Die variablen Vergütungsbestandteile sind begrenzt durch die jährliche Gesamtvergütung. Bezüglich des Maximalbetrags der Vergütung der Vorstände wird auf den Abschnitt „Begrenzung der Jahresgesamtvergütung“ verwiesen.

² Die einjährige variable Vergütung enthält den Sonderbonus von Herr Hartmann (680,0 Tsd. Euro) sowie von Dr. Schmelzer (420,0 Tsd. Euro).

GEWÄHRTE ZUWENDUNGEN NACH DCGK, TEIL 2

In Tsd. Euro	2018	Ralf Weitz CCO seit 12/2018		2018	Dr. Thomas Schroeter CPO seit 12/2018	
		2019	2019 min. max.		2019	2019 min. max.
Festvergütung	16,2	400,0	400,0 400,0	16,2	400,0	400,0 400,0
Nebeneleistungen	0,7	7,4	7,5 7,5	0,7	9,1	9,1 9,1
Summe	16,9	407,4	407,5 407,5	16,9	409,1	409,1 409,1
Einjährige variable Vergütung ^{1,2}	10,3	600,0	200,0 800,0	10,3	600,0	200,0 800,0
Mehrfährige variable Vergütung ¹	5.000,0	–	– –	5.000,0	–	– –
Summe	5.027,2	1.007,4	607,5 1.207,5	5.027,2	1.009,1	609,1 1.209,1
Versorgungsaufwand	1,2	25,0	25,0 25,0	1,2	25,0	25,0 25,0
Gesamtvergütung	5.028,4	1.032,4	632,5 1.232,5	5.028,4	1.034,1	634,1 1.234,1

¹ Die variablen Vergütungsbestandteile sind begrenzt durch die jährliche Gesamtvergütung. Bezüglich des Maximalbetrags der Vergütung der Vorstände wird auf den Abschnitt „Begrenzung der Jahresgesamtvergütung“ verwiesen.

² Die einjährige variable Vergütung enthält den Sonderbonus von Herr Weitz (400,0 Tsd. Euro) sowie von Dr. Schroeter (400,0 Tsd. Euro).

2Vergütungsbericht 2020-2019

Vergütungsbericht 2019

GEWÄHRTE ZUWENDUNGEN NACH DCGK, TEIL 1

In Tsd. Euro	2018	Tobias Hartmann CEO seit 11/2018		2018	Dr. Dirk Schmelzer CFO seit 06/2019	
		2019	2019 min. max.		2019	2019 min. max.
Festvergütung	82,4	680,0	680,0 680,0	–	225,8	225,8 225,8
Nebeneleistungen	167,7	41,7	41,7 41,7	–	7,5	7,5 7,5
Summe	250,1	721,7	721,7 721,7	–	233,3	233,3 233,3
Einjährige variable Vergütung ^{1,2}	30,5	1.020,0	340,0 1.360,0	–	533,9	210,0 647,7
Mehrfährige variable Vergütung ¹	5.135,3	1.464,7	– –	–	4.000,0	– –
Summe	5.415,9	3.206,4	1.061,7 2.081,7	–	4.767,2	443,3 881,0
Versorgungsaufwand	5,0	50,0	50,0 50,0	–	25,0	25,0 25,0
Gesamtvergütung	5.420,9	3.256,4	1.111,7 2.131,7	–	4.792,2	468,3 906,0

¹ Die variablen Vergütungsbestandteile sind begrenzt durch die jährliche Gesamtvergütung. Bezüglich des Maximalbetrags der Vergütung der Vorstände wird auf den Abschnitt „Begrenzung der Jahresgesamtvergütung“ verwiesen.

² Die einjährige variable Vergütung enthält den Sonderbonus von Herr Hartmann (680,0 Tsd. Euro) sowie von Dr. Schmelzer (420,0 Tsd. Euro).

GEWÄHRTE ZUWENDUNGEN NACH DCGK, TEIL 2

In Tsd. Euro	2018	Ralf Weitz CCO seit 12/2018		2018	Dr. Thomas Schroeter CPO seit 12/2018	
		2019	2019 min. max.		2019	2019 min. max.
Festvergütung	16,2	400,0	400,0 400,0	16,2	400,0	400,0 400,0
Nebeneleistungen	0,7	7,4	7,5 7,5	0,7	9,1	9,1 9,1
Summe	16,9	407,4	407,5 407,5	16,9	409,1	409,1 409,1
Einjährige variable Vergütung ^{1,2}	10,3	600,0	200,0 800,0	10,3	600,0	200,0 800,0
Mehrfährige variable Vergütung ¹	5.000,0	–	– –	5.000,0	–	– –
Summe	5.027,2	1.007,4	607,5 1.207,5	5.027,2	1.009,1	609,1 1.209,1
Versorgungsaufwand	1,2	25,0	25,0 25,0	1,2	25,0	25,0 25,0
Gesamtvergütung	5.028,4	1.032,4	632,5 1.232,5	5.028,4	1.034,1	634,1 1.234,1

¹ Die variablen Vergütungsbestandteile sind begrenzt durch die jährliche Gesamtvergütung. Bezüglich des Maximalbetrags der Vergütung der Vorstände wird auf den Abschnitt „Begrenzung der Jahresgesamtvergütung“ verwiesen.

² Die einjährige variable Vergütung enthält den Sonderbonus von Herr Weitz (400,0 Tsd. Euro) sowie von Dr. Schroeter (400,0 Tsd. Euro).

3 Vergütungsbericht 2021

Insgesamt ergibt sich bei einer Zielerreichung von 100 % folgende Ziel-Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2021:

in Tsd. Euro	Tobias Hartmann ¹ CEO seit 11/2018		Dr. Dirk Schmelzer CFO seit 06/2019		Dr. Thomas Schroeter CPO seit 12/2018		Ralf Weitz ¹ CCO seit 12/2018	
	100 %	Anteil ²	100 %	Anteil ²	100 %	Anteil ²	100 %	Anteil ²
Fixe Bestandteile								
Festvergütung	718,7	22,4 %	420,0	21,0 %	419,3	18,4 %	419,3	18,4 %
Nebenleistungen	15,9	0,5 %	14,0	0,7 %	6,4	0,3 %	4,9	0,2 %
Summe	734,6	22,9 %	434,0	21,7 %	425,7	18,7 %	424,2	18,7 %
Variable Bestandteile								
Einjährige variable Vergütung (STI)	382,6	11,9 %	210,0	10,5 %	217,1	9,5 %	217,1	9,5 %
Mehrfährige variable Vergütung (LTI) ³	2.046,6	63,7 %	1.333,3	66,6 %	1.607,7	70,7 %	1.607,7	70,7 %
davon: LTIP 2018	1.833,3	57,0 %	1.333,3	66,6 %	1.527,8	67,1 %	1.527,8	67,2 %
davon: LTIP 2021	213,2	6,6 %	N/A	N/A	79,9	3,5 %	79,9	3,5 %
Summe	2.429,2	75,6 %	1.543,3	77,1 %	1.824,8	80,2 %	1.824,8	80,2 %
Versorgungsaufwendungen	50,0	1,6 %	25,0	1,2 %	25,0	1,1 %	25,0	1,1 %
Gesamtvergütung	3.213,8	100,0 %	2.002,4	100,0 %	2.275,5	100,0 %	2.274,0	100,0 %

¹ Für die Herren Hartmann, Dr. Schroeter und Weitz sind beide im Geschäftsjahr 2021 zur Geltung kommenden Vergütungssysteme zeitanteilig berücksichtigt.

² Aufgrund der Geltung beider Vergütungssysteme im Geschäftsjahr 2021 stimmen die für das Geschäftsjahr 2021 ausgewiesenen Anteile an der Gesamtvergütung nicht mit der anteiligen Ziel-Gesamtvergütung gemäß dem von der Hauptversammlung 2021 gebilligten Vergütungssystem überein.

³ Die im Rahmen des LTIP 2018 gewährten Tranchen wurden für die dreijährige Vertragslaufzeit der Vorstandsdiensverträge zugesagt, insofern wurden die Tranchen für die Bestimmung der Zielvergütung gleichmäßig auf die Geschäftsjahre der Laufzeit der Vorstandsdiensverträge verteilt, der jeweils unterjährige Beginn der Tätigkeit als Vorstand wurde berücksichtigt; für die Zielvergütung 2021 wird der auf das Geschäftsjahr 2021 entfallende anteilige Betrag herangezogen.