

Corporate Governance Bericht 2023

Auszug aus dem Geschäftsbericht

Growing with Impact



Scout24



Corporate Governance

Erklärung zur Unternehmensführung

Börsennotierte Aktiengesellschaften müssen jährlich eine Erklärung zur Unternehmensführung abgeben und veröffentlichen; Konzernmuttergesellschaften auch für den Konzern. Die Erklärung zur Unternehmensführung fasst die Erklärung zur Unternehmensführung der Scout24 SE gemäß § 289f HGB und die Konzernklärung zur Unternehmensführung gemäß § 315d HGB zusammen. Die Prinzipien verantwortungsbewusster und guter Unternehmensführung bestimmen das Handeln von Vorstand und Aufsichtsrat der Scout24 SE. Die Erklärung zur Unternehmensführung umfasst die Entsprechenserklärung, relevante Angaben zu Unternehmensführungspraktiken, eine Beschreibung der Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat sowie die Zusammensetzung von deren Ausschüssen.

Entsprechenserklärung des Vorstands und des Aufsichtsrats der Scout24 SE zum Deutschen Corporate Governance Kodex

Im Dezember 2023 wurde die [Entsprechenserklärung](#) wie folgt abgegeben:

Gemäß § 161 Abs. 1 Satz 1 Aktiengesetz („AktG“) haben der Vorstand und der Aufsichtsrat der Scout24 SE jährlich zu erklären, dass den vom Bundesministerium der Justiz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ („DCGK“) entsprochen wurde und wird oder welche Empfehlungen nicht angewendet wurden oder werden und warum nicht.

Die letzte jährliche Erklärung wurde im Dezember 2022 abgegeben.

Gemäß § 161 AktG erklären der Vorstand und der Aufsichtsrat der Scout24 SE hiermit wie folgt:

1. Seit Abgabe der letzten Entsprechenserklärung vom Dezember 2022 bis zur Veröffentlichung der Entsprechenserklärung im Dezember 2023 hat die Scout24 SE den Empfehlungen des DCGK in der Fassung vom 28. April 2022 („DCGK 2022“) uneingeschränkt entsprochen, mit Ausnahme der nachfolgenden Abweichung:
Ziffer C.4: Höchstzahl der Aufsichtsratsmandate
Gemäß C.4 soll ein Aufsichtsratsmitglied, das keinem Vorstand einer börsennotierten Gesellschaft angehört, insgesamt nicht mehr als fünf Aufsichtsratsmandate bei konzernexternen börsennotierten Gesellschaften oder vergleichbare Funktionen wahrnehmen, wobei ein Aufsichtsratsvorsitz doppelt zählt.
Der Aufsichtsratsvorsitzende Dr. Hans-Holger Albrecht nahm für eine Übergangszeit nach dem Börsengang der Deezer S.A. insgesamt vier solche konzernexternen Positionen bei börsennotierten Unternehmen ein. Dabei zählen zwei dieser Positionen als Vorsitz doppelt, sodass rechnerisch sechs Mandate gegeben waren. Das Mandat bei Veon Ltd. endete am 5. Juli 2023, sodass nur eine Übergangszeit betroffen war. Auch für diese Übergangszeit war der Aufsichtsrat der Überzeugung, dass das zusätzliche Mandat von Dr. Hans-Holger Albrecht die ordnungsgemäße Wahrnehmung seiner Aufgaben als Vorsitzender des Aufsichtsrats nicht beeinflusste. Der Aufsichtsrat hatte sich insbesondere vergewissert, dass Dr. Hans-Holger Albrecht hinreichend Zeit für die Wahrnehmung seiner Aufgaben zur Verfügung stand.
Mit der Niederlegung des Aufsichtsratsmandats bei Veon Ltd. liegt seither keine Abweichung von der Höchstzahl der Aufsichtsratsmandate gemäß Ziffer C.4 des Kodex mehr vor.
2. Die Scout24 SE wird künftig uneingeschränkt sämtlichen Empfehlungen des DCGK in der Fassung vom 28. April 2022 („DCGK 2022“) entsprechen.

München, im Dezember 2023

Scout24 SE

Der Vorstand

Der Aufsichtsrat

Relevante Angaben zu Unternehmensführungspraktiken

Gegenstand des Unternehmens sind der Erwerb, das Halten und Verwalten sowie die Veräußerung von Beteiligungen an Unternehmen im In- und Ausland, unabhängig von ihrer Rechtsform, die auf dem Gebiet der Online- und Internetdienstleistungen tätig sind und/oder im Bereich der Immobilienwirtschaft Dienstleistungen online und/oder offline erbringen, insbesondere zur Vermittlung oder zur Verwaltung von Immobilien oder damit zusammenhängenden oder verwandten Geschäftszwecken, die Vornahme sämtlicher Maßnahmen, die zum Tätigkeitsbereich einer Holdinggesellschaft mit Konzernleitungsfunktion gehören, insbesondere die Geschäftsführung und die Erbringung von Dienst- und Beratungsleistungen gegen Entgelt gegenüber verbundenen Unternehmen, sowie die Betätigung auf den genannten Gebieten im In- und Ausland.

Die Gesellschaft beachtet sämtliche gesetzlichen Anforderungen an die Unternehmensführung sowie uneingeschränkt die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex – mit der in der Entsprechenserklärung genannten und begründeten Ausnahme. In einem speziellen Verhaltenskodex (Code of Conduct) hat die Gesellschaft für ihre Mitarbeiter:innen einen verlässlichen Rahmen für verantwortungsbewusstes Handeln geschaffen, der den gesetzlichen Anforderungen, aber auch den eigenen ethischen und gesellschaftlichen Maßstäben gerecht wird. Ziel ist es, Schäden durch Fehlverhalten von Scout24, aber auch von einzelnen Mitarbeiter:innen, abzuwehren. Der Verhaltenskodex ist auf der Website der Gesellschaft unter www.scout24.com/investor-relations/corporate-governance jederzeit abrufbar.

Der Schutz der Privatsphäre und die Sicherheit der Datenverarbeitung und damit verbunden das Vertrauen der Nutzer:innen, Kund:innen und Mitarbeiter:innen sind wichtige Anliegen der Scout24-Gruppe. In einem Datenschutz-Verhaltenskodex sind die Leitsätze des unternehmerischen Handelns im Hinblick auf Datenschutz, Transparenz, Erforderlichkeit der verarbeiteten Daten sowie Datenminimierung festgehalten.

Beschreibung der Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat sowie der Zusammensetzung und Arbeitsweise der Ausschüsse des Aufsichtsrats

Die Scout24 SE ist eine Europäische Gesellschaft (Societas Europaea – SE), eine Rechtsform für Aktiengesellschaften in der Europäischen Union und im Europäischen Wirtschaftsraum, und unterliegt damit unter anderem den Vorschriften über das Statut der Europäischen Gesellschaft (SE) vom 8. Oktober 2001 (SEVO), dem Gesetz über die Ausführung der EG-Verordnung über das Statut der Europäischen Gesellschaft (SEAG) und dem Gesetz über die Beteiligung der Arbeitnehmer:innen in einer Europäischen Gesellschaft (SEBG) sowie den Regelungen des deutschen Aktiengesetzes. Die Gesellschaft verfügt über die dualistische Führungs- und Kontrollstruktur aus Vorstand und Aufsichtsrat. Vorstand und Aufsichtsrat arbeiten im Interesse des Unternehmens eng zusammen. Die Satzung der Scout24 SE steht auf der Website unter www.scout24.com/investor-relations/corporate-governance/satzung zur Verfügung.

Der Aufsichtsrat berät den Vorstand der Scout24 SE regelmäßig, begleitet und überwacht seine Tätigkeit. In alle Entscheidungen von grundlegender Bedeutung für die Gesellschaft wird der Aufsichtsrat durch den Vorstand rechtzeitig eingebunden. Insbesondere stimmt der Vorstand die strategische Ausrichtung des Unternehmens mit dem Aufsichtsrat ab und erörtert mit ihm in regelmäßigen Abständen den Stand der Strategieumsetzung. Gemeinsames Ziel von Vorstand und Aufsichtsrat ist die erfolgreiche und nachhaltige Fortführung des Unternehmenswachstums.

Arbeitsweise des Vorstands

Der Vorstand führt die Geschäfte der Gesellschaft nach Maßgabe der Gesetze, der Satzung und der Geschäftsordnungen für den Vorstand und Aufsichtsrat. Er hat dabei insbesondere die Beschränkungen einzuhalten, die die Satzung und die Geschäftsordnungen für den Vorstand und den Aufsichtsrat für die Geschäftsführungsbefugnis getroffen haben. Er informiert den Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend in Form von ausführlichen, schriftlich und mündlich erstatteten Berichten über alle für das Unternehmen relevanten Fragen der Strategie, der Planung, der Rentabilität und Liquidität, der Geschäftsentwicklung, der Risikolage, des Risikomanagements, der Nachhaltigkeit und der Compliance. Der Vorstand stellt den Jahres- und Konzernabschluss auf. Im Geschäftsjahr 2023 rückten ökologische und gesellschaftliche Nachhaltigkeit weiterhin stärker in den Fokus der Gesellschaft. Der Vorstand hat ein im



Hinblick auf den Umfang der Geschäftstätigkeit und die Risikolage des Unternehmens angemessenes und wirksames internes Kontrollsystem und Risikomanagementsystem eingerichtet, welches auch nachhaltigkeitsbezogene Aspekte abdeckt. Der Vorstand stellt darüber hinaus sicher, dass die mit Sozial- und Umweltfaktoren verbundenen Risiken und Chancen für das Unternehmen sowie die ökologischen und sozialen Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit systematisch identifiziert und bewertet werden. Ökologische und soziale Ziele werden in der Unternehmensstrategie angemessen berücksichtigt. Auch die Unternehmensplanung umfasst neben finanziellen Zielen nachhaltigkeitsbezogene Ziele.

Der Vorstand besteht gemäß § 6 Ziffer 1 der Satzung aus mindestens zwei Mitgliedern. Im Übrigen wird die Zahl der Vorstandsmitglieder vom Aufsichtsrat bestimmt. Die Bestellung der Vorstandsmitglieder erfolgt für einen Zeitraum von höchstens fünf Jahren. Wiederbestellungen sind zulässig. Der Aufsichtsrat bestellt die Vorstandsmitglieder, beruft diese ab und bestimmt die Verteilung ihrer Verantwortlichkeiten. Er kann außerdem einen Vorstandsvorsitzenden (CEO) sowie einen stellvertretenden Vorsitzenden des Vorstands ernennen und auch stellvertretende Vorstandsmitglieder bestellen.

ZUSAMMENSETZUNG DES VORSTANDS

Table with 4 columns: Name, Funktion, Mitglied des Vorstands der SE nach Formwechsel seit, Ende Bestellungszeitraum. Rows include Tobias Hartmann, Dr. Dirk Schmelzer, Ralf Weitz, and Dr. Thomas Schroeter.

Jedes Vorstandsmitglied leitet den ihm zugewiesenen Geschäftsbereich in eigener Verantwortung; es hat dabei stets das Gesamtwohl der Gesellschaft im Auge zu behalten. Die Zuweisung der Geschäftsbereiche an die einzelnen Vorstandsmitglieder ergibt sich aus dem Geschäftsverteilungsplan, der mit Zustimmung des Aufsichtsrats aufgestellt wird und mit dessen Zustimmung jederzeit geändert werden kann.

Dr. Thomas Schroeter hat sein Amt als Mitglied des Vorstands der Scout SE mit Ablauf des 27. Januar 2023 einvernehmlich niedergelegt. Mit dem Weggang von Dr. Thomas Schroeter hat Ralf Weitz in seiner neuen Rolle als Chief Product & Technology Officer dessen Bereiche im Vorstand der Scout24 SE übernommen.

Der Geschäftsverteilungsplan sieht folgende Zuweisung vor:

Table with 3 columns: Tobias Hartmann Chief Executive Officer (CEO), Dr. Dirk Schmelzer Chief Financial Officer (CFO), Ralf Weitz Chief Product & Technology Officer (CPTO). Each column lists specific business areas.

Die Satzung beinhaltet Regelungen zu der Vertretungsbefugnis des Vorstands, der Geschäftsführung und der Beschlussfassung. Der Vorstand hat eine Geschäftsordnung. Diese Geschäftsordnung wurde im Rahmen der formwechselnden Umwandlung in die SE in der konstituierenden Sitzung vom 8. Juli 2021 vom Aufsichtsrat beschlossen und im Geschäftsjahr 2022 angepasst. Sie sieht insbesondere Regelungen zur



Arbeitsweise des Vorstands, zur Verteilung der Verantwortlichkeiten zwischen den Vorstandsmitgliedern und zur Zusammenarbeit mit dem Aufsichtsrat vor. Sie enthält einen Katalog von Maßnahmen und Rechtsgeschäften, die der Zustimmung des Aufsichtsrats bedürfen.

Angaben zu Vorstandssitzungen

Die Sitzungen des Vorstands finden nach Bedarf, in der Regel jedoch mindestens alle zwei Wochen statt. Sie müssen stattfinden, wenn das Wohl der Gesellschaft es erfordert. Die Beschlüsse des Vorstands werden mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefasst, soweit nicht das Gesetz zwingend eine andere Mehrheit vorschreibt. Besteht der Vorstand aus mehr als zwei Mitgliedern, zählt bei Stimmgleichheit die Stimme des Vorsitzenden doppelt.

Der Vorstand der Scout24 SE hat keine Ausschüsse gebildet.

Arbeitsweise des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat hat alle Aufgaben und Rechte, die ihm durch Gesetz, Satzung oder in sonstiger Weise übertragen oder zugewiesen werden. Dazu gehören insbesondere die Überwachung der Geschäftsführung, die Bestellung und Abberufung der Vorstandsmitglieder sowie die Änderung, die Aufhebung und die Kündigung der Anstellungsverträge mit den Vorstandsmitgliedern. Der Aufsichtsrat berät den Vorstand regelmäßig bei der Leitung der Gesellschaft. In alle Entscheidungen von grundlegender Bedeutung für die Gesellschaft wird der Aufsichtsrat rechtzeitig eingebunden. Der Aufsichtsrat hat sich eine Geschäftsordnung gegeben. Sie regelt unter anderem die Arbeitsweise und die Art der Beschlussfassung im Aufsichtsrat sowie die Aufgaben der gebildeten Ausschüsse des Aufsichtsrats: des Prüfungsausschusses (Audit Committee), des Präsidialausschusses (Executive Committee) und des Vergütungsausschusses (Remuneration Committee). Für die Ausschüsse hat der Aufsichtsrat nach § 8 der am 8. Juli 2021 durch Beschluss des Aufsichtsrats neu erlassenen und zuletzt im November 2022 angepassten Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat Bestimmungen zur Geschäftsordnung getroffen. Ebenfalls mit Beschluss vom 8. Juli 2021 erhielt der Prüfungsausschuss eine neue Geschäftsordnung durch den Aufsichtsrat, welche zuletzt im März 2022 angepasst wurde. Die Geschäftsordnung des Aufsichtsrats ist auf der Website der Gesellschaft unter www.scout24.com/investor-relations/corporate-governance öffentlich verfügbar. Der Präsidialausschuss nimmt auch die Aufgaben eines Nominierungsausschusses wahr und schlägt dem Aufsichtsrat in dieser Funktion für dessen Wahlvorschläge an die Hauptversammlung geeignete Kandidat:innen vor. Dabei hat er die Anforderungen aus dem Gesetz, der Satzung, dem Deutschen Corporate Governance Kodex, dem Kompetenzprofil des Aufsichtsrats und dieser Geschäftsordnung zu berücksichtigen.

Es ist vorgesehen, dass der Aufsichtsrat regelmäßig zwei ordentliche Sitzungen im Kalenderhalbjahr abhält. Die im Juli 2021 in Kraft getretene und zuletzt im März 2022 geänderte Geschäftsordnung für den Prüfungsausschuss sieht vor, dass der Prüfungsausschuss regelmäßig eine Sitzung im Kalendervierteljahr durchführt. Der Aufsichtsrat tagte im Geschäftsjahr 2023 in sechs Sitzungen und hat darüber hinaus schriftliche Beschlüsse im Umlaufverfahren gefasst. Der Präsidialausschuss tagte im Geschäftsjahr 2023 viermal. Der Prüfungsausschuss hielt ebenfalls vier Sitzungen ab. Auch der Vergütungsausschuss tagte 2023 viermal.

Der Vorstand nimmt auf Wunsch des Aufsichtsratsvorsitzenden an allen ordentlichen Sitzungen des Aufsichtsrats zu bestimmten Tagesordnungspunkten teil, berichtet schriftlich und mündlich zu den einzelnen Tagesordnungspunkten und Beschlussvorlagen und beantwortet die Fragen der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder. Der Vorstand nimmt insbesondere nicht an Sitzungen des Aufsichtsrats teil, wenn der Abschlussprüfer als Sachverständiger hinzugezogen wird, ausgenommen der Aufsichtsrat oder ein Ausschuss fordern seine Teilnahme. Zwischen den Sitzungen erhalten alle Aufsichtsratsmitglieder vom Vorstand insbesondere detaillierte Quartalsberichte zur Lage der Gesellschaft. Darüber hinaus werden der Aufsichtsratsvorsitzende bzw. die Vorsitzenden der Ausschüsse in Telefonaten und persönlichen Gesprächen vom Vorstand über wichtige Entwicklungen und anstehende wichtige Entscheidungen informiert.

Beschlüsse des Aufsichtsrats werden in der Regel in Präsenzsitzungen gefasst, in denen die Aufsichtsratsmitglieder anwesend sind. Per Video- oder Telefonkonferenz zugeschaltete Aufsichtsratsmitglieder gelten

als anwesend und können ihre Stimme auf diesem Wege abgeben. Außerhalb von Präsenzsitzungen sind eine Beschlussfassung in Textform, fernmündliche oder andere vergleichbare Formen der Beschlussfassung zulässig, wenn der Aufsichtsratsvorsitzende oder im Verhinderungsfall dessen Stellvertreter dies für den Einzelfall bestimmt. Zulässig sind insbesondere auch Beschlussfassungen in Form einer Video- oder Telefonkonferenz oder einer Kombination der vorgenannten Möglichkeiten (gemischte Beschlussfassung). Der Aufsichtsrat ist beschlussfähig, wenn alle Mitglieder unter der zuletzt bekannt gegebenen Anschrift geladen sind und mindestens die Hälfte der Mitglieder, aus denen er insgesamt zu bestehen hat, mindestens aber drei Mitglieder, an der Beschlussfassung teilnehmen. Ein Mitglied des Aufsichtsrats nimmt dabei auch an der Aufsichtsratssitzung teil, wenn es sich seiner Stimme enthält. Beschlüsse des Aufsichtsrats werden mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefasst, soweit nicht gesetzlich andere Mehrheiten vorgeschrieben sind. Dies gilt auch bei Wahlen. Bei Feststellung des Abstimmungsergebnisses werden Stimmenthaltungen nicht mitgezählt. Jedes Aufsichtsratsmitglied hat Interessenkonflikte, insbesondere solche, die aufgrund einer Beratungs- oder Organfunktion bei Kund:innen, Lieferant:innen, Kreditgeber:innen oder sonstigen Dritten entstehen können, dem Aufsichtsrat gegenüber offenzulegen. Bei wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Interessenkonflikten hat das betreffende Aufsichtsratsmitglied sein Amt niederzulegen. Der Aufsichtsrat informiert in seinem Bericht an die Hauptversammlung über aufgetretene Interessenkonflikte und deren Behandlung. Im Berichtszeitraum sind keine solchen Interessenkonflikte aufgetreten.

Der Aufsichtsrat (und seine Ausschüsse) überprüfen regelmäßig, wie wirksam der Aufsichtsrat insgesamt und seine Ausschüsse ihre Aufgaben erfüllen. Dies erfolgt intern und darüber hinaus im Einzelfall auch unter Einbeziehung von externen Beratern. Der Aufsichtsrat hat zuletzt im Geschäftsjahr 2023 eine durch einen externen Dienstleister begleitete umfangreiche Effizienzprüfung durchgeführt. Die Ergebnisse der Prüfung bestätigen eine professionelle, konstruktive und vertrauensvolle Zusammenarbeit innerhalb des Aufsichtsrats und mit dem Vorstand sowie eine effiziente Organisation und Durchführung der Sitzungen auf angemessen informierter Basis. Es wurde, außer einer mittelfristigen Steigerung der Diversität, kein grundsätzlicher Veränderungsbedarf festgestellt. Einzelne Anregungen werden unterjährig aufgenommen und umgesetzt.

Zusammensetzung des Aufsichtsrats

Gemäß § 9 Ziffer 1 der Satzung besteht der Aufsichtsrat der Scout24 SE aus sechs Mitgliedern, die allein von der Hauptversammlung zu wählen sind. Soweit die Hauptversammlung nicht bei der Wahl für einzelne der von ihr zu wählenden Mitglieder oder für den Gesamtaufichtsrat einen kürzeren Zeitraum beschließt, werden die Aufsichtsratsmitglieder bis zur Beendigung der ordentlichen Hauptversammlung bestellt, die über die Entlastung für das vierte Geschäftsjahr nach dem Beginn der Amtszeit beschließt, längstens jedoch für sechs Jahre. Das Jahr, in welchem die Amtszeit beginnt, wird nicht mitgerechnet. Wiederbestellungen sind zulässig.

Zu der Zusammensetzung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2023 und zu der Zusammensetzung seiner Ausschüsse wird auf die Angaben im **Bericht des Aufsichtsrats** verwiesen.

Die Scout24 SE verfolgt eine konzernweite Strategie der Förderung der Vielfalt (Diversität). Dem Aufsichtsrat gehören zurzeit drei Frauen an. Darüber hinaus sind die Erfahrungen, Hintergründe und Profile der Aufsichtsratsmitglieder von einer Diversität geprägt, die unterschiedliche Sichtweisen in den Aufsichtsrat einbringt.

Entsprechend Empfehlung C.6, Unterabschnitt 1, Halbsatz 1 des Deutschen Corporate Governance Kodex soll dem Aufsichtsrat der Scout24 SE eine nach seiner Einschätzung angemessene Anzahl unabhängiger Mitglieder angehören. Alle Aufsichtsratsmitglieder sind nach Einschätzung des Aufsichtsrats unabhängig im Sinne des Deutschen Corporate Governance Kodex.

Ausschüsse des Aufsichtsrats

Um seine Arbeit effizient wahrzunehmen, hat der Aufsichtsrat derzeit insgesamt drei Ausschüsse gebildet: einen Präsidialausschuss (Executive Committee), einen Prüfungsausschuss (Audit Committee) sowie einen Vergütungsausschuss (Remuneration Committee).

Die Ausschüsse bereiten Beschlüsse des Aufsichtsrats sowie Themen, die im Plenum zu behandeln sind, vor. Darüber hinaus sind Entscheidungsbefugnisse des Aufsichtsrats auf Ausschüsse übertragen worden, soweit dies gesetzlich zulässig ist. Die Ausschussvorsitzenden berichten dem Aufsichtsrat über die Arbeit der Ausschüsse jeweils in der anschließenden Sitzung.

Einzelheiten zur Arbeitsweise und zur Zusammensetzung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse ergeben sich auch aus dem **Bericht des Aufsichtsrats**.

Präsidialausschuss (Executive Committee)

Der Präsidialausschuss befasst sich mit der Vorbereitung der Sitzungen des Aufsichtsrats und mit den strategischen M&A-Aktivitäten der Scout24-Gruppe. Der Präsidialausschuss hat insbesondere die Aufgabe, die Entscheidungen des Aufsichtsrats im Bereich der Corporate Governance vorzubereiten und den Vorstand in Strategie- und M&A-Fragen zu beraten. Hierzu zählt auch die Beratung zur Nachhaltigkeitsstrategie sowie zu wesentlichen Fragen der Nachhaltigkeit. Der Präsidialausschuss nimmt zudem die Aufgaben des Nominierungsausschusses wahr und benennt dem Aufsichtsrat geeignete Kandidat:innen für dessen Vorschläge an die Hauptversammlung zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern.

Der Vorsitzende des Präsidialausschusses ist Dr. Hans-Holger Albrecht. Dem Ausschuss gehörten im Geschäftsjahr 2023 neben dem Vorsitzenden die weiteren Aufsichtsratsmitglieder Peter Schwarzenbauer (bis zum Ende der Hauptversammlung 2023) sowie Frank H. Lutz an. Seit dem 22. Juni 2023 nach der Hauptversammlung gehört André Schwämmlein dem Präsidialausschuss an.

Prüfungsausschuss (Audit Committee)

Der Prüfungsausschuss befasst sich insbesondere mit der Überwachung der Rechnungslegung und des Rechnungslegungsprozesses, der Abschlussprüfung, der Berichterstattung über die Nachhaltigkeit und deren Prüfung, der Angemessenheit und Wirksamkeit des internen Kontrollsystems (einschließlich nachhaltigkeitsbezogener Aspekte), des Risikomanagementsystems, des internen Revisionssystems sowie der Compliance.

Der Prüfungsausschuss legt dem Aufsichtsrat eine begründete Empfehlung für die Wahl des Abschlussprüfers vor. Er überwacht die Unabhängigkeit des Abschlussprüfers und befasst sich mit den vom Abschlussprüfer zusätzlich erbrachten Leistungen, der Erteilung des Prüfungsauftrags an den Abschlussprüfer, der Bestimmung von Prüfungsschwerpunkten und der Honorarvereinbarung.

Dem Prüfungsausschuss gehörten neben dem Vorsitzenden Frank H. Lutz die weiteren Aufsichtsratsmitglieder Dr. Hans-Holger Albrecht und bis zum Ende der Hauptversammlung 2023 André Schwämmlein an. Im Anschluss an die Hauptversammlung wurde Maya Miteva als neues Mitglied in den Prüfungsausschuss gewählt.

Nach dem Aktiengesetz (§§ 107 Abs. 4, 100 Abs. 5 AktG) muss der Prüfungsausschuss für Neubestellungen ab dem 1. Juli 2021 mit mindestens zwei Finanzexperten besetzt sein. Mindestens ein Mitglied muss dabei über Sachverstand auf dem Gebiet der Rechnungslegung und mindestens ein weiteres Mitglied muss über Sachverstand auf dem Gebiet der Abschlussprüfung verfügen.

Diese Anforderungen werden erfüllt, da insbesondere mit Frank H. Lutz und Dr. Hans-Holger Albrecht der Vorsitzende und ein weiteres Mitglied des Prüfungsausschusses über ausgewiesenen besonderen Sachverstand auf den Gebieten Rechnungslegung bzw. Abschlussprüfung einschließlich der Nachhaltigkeitsberichterstattung und deren Prüfung verfügen. Frank H. Lutz war einer der führenden CFOs in Deutschland mit mehr als 20 Jahren internationaler Erfahrung. Er hat auf zahlreichen Stationen beginnend im Investmentbanking bei Goldman Sachs und der Deutschen Bank über Positionen als CFO bei MAN, Aldi Süd und Covestro sowie als Vorsitzender des Prüfungsausschusses der Bilfinger SE seit 2018 und als Vorsitzender des Prüfungsausschusses von Scout24 umfassende Kenntnisse und Erfahrungen sowohl in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und internen Kontroll- und Risikomanagementsystemen als auch in der Abschlussprüfung erworben. Insbesondere als Vorsitzender des Prüfungsausschusses der Bilfinger SE hat Frank H. Lutz über seine Tätigkeit als Vorsitzender des Prüfungsausschusses von Scout24 hinaus auch besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Nachhaltigkeitsberichterstattung und deren Prüfung erworben. Dr. Hans-Holger Albrecht verfügt insbesondere durch seine vormalige insgesamt



17-jährige Tätigkeit als CEO der jeweils börsennotierten Modern Times Group AB (Schweden), Millicom S.A. (Luxemburg) und Deezer S.A. (Frankreich) sowie, über seine Tätigkeit bei Scout24 hinaus, als Mitglied in Überwachungsgremien verschiedener Unternehmen über besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Abschlussprüfung. Frank H. Lutz und Dr. Hans-Holger Albrecht verfolgen und begleiten die aktuellen Entwicklungen auf den Gebieten Rechnungslegung und Abschlussprüfung, insbesondere auch der Nachhaltigkeitsberichterstattung und deren Prüfung, im Übrigen fortlaufend und bringen ihre Expertise in ihrer Tätigkeit im Prüfungsausschuss von Scout24 ein.

Vergütungsausschuss (Remuneration Committee)

Der Vergütungsausschuss befasst sich unter anderem mit der Vergütung von Mitgliedern des Vorstands sowie der Bestellung und Abberufung von Vorstandsmitgliedern sowie der beabsichtigten Ernennung und dem Widerruf der Ernennung eines Vorstandsvorsitzenden, der Vorbereitung von Vorlagen über den Abschluss, die Änderung und Beendigung von Anstellungs-, Pensions- und Abfindungsverträgen mit Vorstandsmitgliedern.

Vorsitzende des Vergütungsausschusses ist Dr. Elke Frank. Weitere Mitglieder waren bis zum Ende der Hauptversammlung 2023 Peter Schwarzenbauer und Christoph Brand. Dem Vergütungsausschuss gehören seit dem 22. Juni 2023 Dr. Hans-Holger Albrecht sowie Sohaila Ouffata an.

Die Ausführungen zur Arbeitsweise von Vorstand, Aufsichtsrat und Ausschüssen im Geschäftsjahr finden sich auch im **Bericht des Aufsichtsrats**, der im Geschäftsbericht der Scout24 SE enthalten ist.

Angaben zur Förderung der Teilhabe von Frauen an Führungspositionen nach §§ 76 Abs. 4, 111 Abs. 5. AktG; Diversitätskonzept und Nachfolgeplanung

Unter Wahrung der vom Aufsichtsrat in der Geschäftsordnung niedergelegten Altersgrenze sollen zur Wahl als Mitglied des Aufsichtsrats in der Regel nur Personen vorgeschlagen werden, die nicht älter als 65 Jahre sind.

Diversitätskonzept des Aufsichtsrats (§ 289f HGB)

Bei der Zusammensetzung des Aufsichtsrats soll auf hinreichende Vielfalt (Diversität) geachtet werden. Umgesetzt wird das Diversitätskonzept bei der Wahl der Mitglieder des Aufsichtsrats sowie bei der Nachbestellung von Kandidat:innen für den Aufsichtsrat.

Dies umfasst neben einer angemessenen Berücksichtigung von Frauen auch die Vielfalt hinsichtlich der kulturellen Herkunft sowie die Unterschiedlichkeit von Bildungs- und Berufshintergründen, Erfahrungen und Denkweisen. Darüber hinaus werden bei der Besetzung des Aufsichtsrats die besonderen internationalen Erfahrungen der Mitglieder berücksichtigt. Bei der Prüfung potenzieller Kandidat:innen für eine Nachwahl oder Neubesetzung vakant werdender Aufsichtsratspositionen soll der Gesichtspunkt der Vielfalt (Diversität) frühzeitig im Auswahlprozess angemessen berücksichtigt werden.

Der Aufsichtsrat hat es sich zum Ziel gesetzt, Frauen bei der Zusammensetzung des Aufsichtsrats und bei der Zusammensetzung des Vorstands angemessen zu berücksichtigen. Mit Beschluss vom 28. November 2023 hat der Aufsichtsrat es sich zum Ziel gesetzt, Frauen und Männer bei seiner Zusammensetzung angemessen zu berücksichtigen. Von beiden Geschlechtern sollen im Gremium mindestens zwei Angehörige vertreten sein, mit einer Umsetzungsfrist bis zum Ablauf des 31. Dezember 2024. Diese Zielvorgabe ist bereits umgesetzt.

Ebenfalls mit Beschluss vom 28. November 2023 hat der Aufsichtsrat es sich zum Ziel gesetzt, für den Frauenanteil im Vorstand der Scout24 SE eine Zielgröße von wenigstens 25 % Vertretung jeden Geschlechts mit einer Umsetzungsfrist bis zum 31. Dezember 2024 zu erreichen. Diese Größe ist aktuell noch nicht erreicht.

Für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands hat der Vorstand der Scout24 SE eine Zielgröße für den Frauenanteil von 30 % und eine Umsetzungsfrist bis zum 30. Juni 2025 beschlossen. Die Auswertung des Frauenanteils erfolgt anhand der tatsächlichen Unternehmenshierarchie und der Berichtslinien des



Vorstands der Scout24 SE. Zum 31. Dezember 2023 lag der Frauenanteil auf der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands bei 21 % und hat die Zielgröße damit unterschritten. Für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands hat der Vorstand der Scout24 SE eine Zielgröße für den Frauenanteil von 30 % und eine Umsetzungsfrist bis zum 30. Juni 2025 beschlossen. Zum 31. Dezember 2023 betrug der Frauenanteil 45 % und hat die Zielgröße damit sehr gut erreicht.

Diversitätskonzept für den Vorstand (Empfehlung B.1 DCGK) und langfristige Nachfolgeplanung

Der Aufsichtsrat achtet bei der Auswahl von Mitgliedern des Vorstands auf persönliche Eignung, Integrität, überzeugende Führungsqualitäten, internationale Erfahrung, fachliche Qualifikation für das zu übernehmende Ressort, bisherige Leistungen, Kenntnisse des Unternehmens sowie die Fähigkeit zur Anpassung an sich verändernde Prozesse. Der Aspekt der Vielfalt (Diversität) ist bei der Besetzung von Vorstandspositionen ein wichtiges Auswahlkriterium, auch in Bezug auf Aspekte wie Alter, Geschlecht sowie Bildungs- und Berufshintergrund. Die Gewichtung der Diversitätskriterien richtet sich nach dem im Einzelfall zu besetzenden Vorstandsressort sowie den Aufgaben. Es soll bei der Zusammensetzung des Vorstands auf angemessene Internationalität im Sinne von internationalen Erfahrungen geachtet werden.

Der Vorstand soll in seiner Gesamtheit über Erfahrungen aus den für die Scout24 SE wichtigen Geschäftsfeldern verfügen. Die Umsetzung des Diversitätskonzepts für den Vorstand erfolgt im Rahmen des Verfahrens zur Vorstandsbestellung und findet sich darüber hinaus auch in der Nachfolgeplanung.

Die Vorstandsmitglieder decken ein breites Spektrum von Kenntnissen und Erfahrungen sowie Ausbildungs- und Berufshintergründen ab und verfügen über internationale Erfahrung. Im Vorstand sind insgesamt sämtliche Kenntnisse und Erfahrungen vorhanden, die angesichts der Aktivitäten der Gesellschaft als wesentlich erachtet werden.

Bei der Besetzung von Führungsfunktionen im Unternehmen achtet der Vorstand auf Vielfalt (Diversität) und strebt insbesondere eine angemessene Berücksichtigung von Frauen sowie der Internationalität an. Unterstützt wird der Vorstand hierbei durch die Abteilung People, Organization & Culture. Es werden Maßnahmen getroffen, um Frauen gezielter zu fördern. Die Führungskräfte tragen im Unternehmen eine besondere Verantwortung für das Thema Diversity, Equity & Inclusion (DEI). Ziel ist es, Führungskräfte so zu schulen, dass sie zu diesem Aspekt beitragen können.

Langfristige Nachfolgeplanung für den Vorstand

Der Aufsichtsrat sorgt gemeinsam mit dem Vorstand für die langfristige Nachfolgeplanung für den Vorstand. Bei der langfristigen Nachfolgeplanung werden neben den Anforderungen des Aktiengesetzes und des DCGK die Kompetenzanforderungen für das Ressort sowie die Kriterien der Diversität berücksichtigt.

Altersgrenze für Vorstandsmitglieder

Allgemein gilt eine Regelaltersgrenze für Mitglieder des Vorstands von 67 Jahren.

Corporate Governance bei der Scout24 SE

Vorstand und Aufsichtsrat der Scout24 SE verstehen gute Corporate Governance als verantwortungsvolle Unternehmensführung mit dem Ziel einer nachhaltigen Wertschöpfung. Insbesondere soll das Vertrauen der Investor:innen, Geschäftspartner:innen und Mitarbeiter:innen sowie der breiten Öffentlichkeit in das Unternehmen erhalten werden. Darüber hinaus legt Scout24 großen Wert auf eine effiziente Arbeit von Vorstand und Aufsichtsrat sowie auf eine gute Zusammenarbeit sowohl zwischen diesen beiden Organen als auch mit den Mitarbeiter:innen des Unternehmens. Eine hohe Bedeutung kommt dabei auch einer offenen und transparenten Unternehmenskommunikation zu.

Die Unternehmensstruktur ist ausgerichtet auf die verantwortungsvolle, transparente und effiziente Führung und Kontrolle des Unternehmens. Die Gesellschaft identifiziert sich daher auch mit den Grundsätzen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Vorstand und Aufsichtsrat sowie die weiteren Führungsebenen und Mitarbeiter:innen sind verpflichtet, sich an diese Grundsätze einer verantwortungsvollen

Unternehmensführung zu halten. Für die Einhaltung der Corporate-Governance-Grundsätze im Unternehmen ist der Vorstand verantwortlich.

Die Gesellschaft verfügt über die zentralen Funktionen Risk Management sowie Compliance, welche unter anderem für die Sicherstellung und kontinuierliche Weiterentwicklung des konzernweiten Compliance-Management-Systems (CMS) sowie des Risikomanagementsystems (RMS) verantwortlich sind.

Risiko- und Chancenmanagement

Der verantwortungsbewusste Umgang mit Risiken und Chancen ist eine zentrale Aufgabe des Vorstands, der Führungskräfte und aller Mitarbeiter:innen und hiermit zugleich Ausdruck guter Corporate Governance. Ziel ist es, Risiken frühzeitig zu erkennen, sie zu begrenzen und gegebenenfalls sich daraus ergebende Chancen zu nutzen. Das interne Kontrollsystem schließt Prozesse und Systeme zur Verarbeitung nachhaltigkeitsbezogener Daten mit ein.

Compliance

Die Scout24 SE hat zur Umsetzung der Werte, Grundsätze und Regeln verantwortungsbewusster Unternehmensführung im täglichen Handeln Verhaltensrichtlinien festgelegt, welche die gesetzlichen Bestimmungen konkretisieren und ergänzen und für alle Mitarbeiter:innen der Scout24-Gruppe gelten. Die entsprechenden Vorschriften beinhalten den Verhaltenskodex (Code of Conduct), den Datenschutz-Verhaltenskodex sowie andere Compliance-relevante Prozesse (zum Beispiel E-Learning, Schulungen, Bewertung des Compliance-Risikos, Compliance-Gespräche, eine Whistleblower-Hotline und Compliance-Berichte). Daneben bestehen gruppenweite Mitarbeiterrichtlinien, welche detailliert erläutern, wie Mitarbeiter:innen sicher sein können, dass sie sich richtig verhalten. Das Compliance-Management-System (CMS) von Scout24 umfasst im Wesentlichen die folgenden Bereiche: Compliance-Kultur, Ziele und Aufgaben der Compliance, Compliance-Organisation, Compliance-Risiken, Compliance-Programme sowie Überwachung und Weiterentwicklung der Compliance. Sämtliche Mitarbeiter:innen der Scout24-Gruppe werden regelmäßig sowohl zentral als auch bei Bedarf für individuelle Themen geschult und informiert. Die jeweilige Teilnahme wird zentral nachgehalten.

Die Funktion Compliance ist ein zentraler Ansprechpartner für alle Stakeholder:innen, insbesondere für die Mitarbeiter:innen und Organmitglieder sowie für Kund:innen und Dritte.

Die Funktion Compliance unterstützt und berät bei sämtlichen Fragen der Compliance einschließlich jeglicher Form der Belästigung oder Diskriminierung (ggf. zusammen mit der Personalabteilung und dem Bereich Sustainability & DEI) sowie Maßnahmen gegen Betrug und Korruption und fungiert dabei als neutrale Anlaufstelle für Beschwerden und Empfehlungen sowie Berichte über Verstöße gegen Gesetze und interne Richtlinien.

Die Führungskräfte der Konzerngesellschaften sind zusätzlich angehalten, Compliance-relevante Informationen an alle Mitarbeiter:innen innerhalb ihres Verantwortungsbereichs weiterzugeben und die Einhaltung der Compliance-Regeln sicherzustellen. Dieser Prozess wird neben den regelmäßigen Schulungen unterstützt durch Informationsmaterial und anlassbezogene Schulungen zu aktuellen Themen und Anforderungen.

Im CMS sind eine Reihe von Maßnahmen implementiert, die ein jederzeit rechtskonformes Verhalten der Mitarbeiter:innen sicherstellen sollen. Dazu gehört insbesondere die Einrichtung eines auch für externe Dritte zugänglichen Hinweisgebersystems (Whistleblower-Hotline), welches auch die Möglichkeit zu anonymen Hinweisen auf potenzielle Compliance-Verstöße gibt. Das Hinweisgebersystem wurde im Berichtsjahr an die neuen Vorgaben der (die EU-Richtlinie 2019/1937 umsetzenden) relevanten nationalen Hinweisgeberschutzgesetze angepasst. Hierzu hat die Scout24 SE bei der Compliance-Abteilung zentral eine Meldestelle für Hinweisgebende – auch der Tochtergesellschaften – eingerichtet. Bei der Nutzung des Hinweisgebersystems durch Mitarbeiter:innen untersagt Scout24 zudem jegliche Form von Sanktionen gegenüber Hinweisgebenden aufgrund des Hinweises, was bedeutet, dass Mitarbeiter:innen wegen der Übermittlung von Hinweisen keine negativen Konsequenzen zu befürchten haben, auch wenn kein hinreichender Beweis zur Erhärtung der vorgebrachten Bedenken erbracht werden kann. Dies gilt für jeden

Hinweis auf einen potenziellen Verstoß gegen das Gesetz und/oder das Regelwerk, nicht nur für solche, die über die Hotline eingehen. Die Compliance-Hotline kann zudem für Fragen und Hinweise zu Compliance-Themen, insbesondere zum Verhaltenskodex, genutzt werden.

Das konzernweite CMS unterliegt einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess, der regelmäßige Überprüfungen des Compliance-Systems (einschließlich etablierter Prozesse, Verfahren und Dokumentation) und der Geschäftspraktiken des Konzerns beinhaltet. Wenn nötig, werden daraufhin entsprechende Verbesserungen vorgenommen.

Entsprechenserklärung

Vorstand und Aufsichtsrat haben zuletzt im Dezember 2023 eine **Entsprechenserklärung** gemäß § 161 AktG zum Deutschen Corporate Governance Kodex abgegeben.

Ziele für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat der Scout24 SE ist so zusammenzusetzen, dass seine Mitglieder insgesamt über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügen. Der Aufsichtsrat soll für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benennen, die unter Beachtung der unternehmensspezifischen Situation die internationale Tätigkeit des Unternehmens, potenzielle Interessenkonflikte, die Anzahl der unabhängigen Aufsichtsratsmitglieder im Sinne von Empfehlung C.6, Unterabschnitt 1, Halbsatz 1 des Deutschen Corporate Governance Kodex und die Vielfalt (Diversität) berücksichtigen. Dies ist insbesondere in dem Kompetenzprofil erfolgt. Eine Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder ist in § 2 der Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat festgelegt. Aufsichtsratsmitglied kann in der Regel nur werden, wer zum Zeitpunkt der Bestellung das 65. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

§ 2 der Geschäftsordnung sieht darüber hinaus vor, dass ein Mitglied in der Regel nicht länger als insgesamt zwölf Jahre dem Aufsichtsrat der Scout24 SE angehören soll. Der Aufsichtsrat legt für den Anteil von Frauen im Aufsichtsrat Zielgrößen fest. Mit Beschluss vom 28. November 2023 hat der Aufsichtsrat es sich zum Ziel gesetzt, Frauen und Männer bei seiner Zusammensetzung angemessen zu berücksichtigen. Von beiden Geschlechtern sollen im Gremium mindestens zwei Angehörige vertreten sein, mit einer Umsetzungsfrist bis zum Ablauf des 31. Dezember 2024. Dieses Ziel wurde bereits erreicht.

Kompetenzprofil und Qualifikationsmatrix

Neben der persönlichen Eignung jedes einzelnen Mitglieds des Aufsichtsrats durch Zuverlässigkeit, Verfügbarkeit und angemessene Unabhängigkeit hat der Aufsichtsrat für das Gesamtgremium das folgende Kompetenzprofil formuliert, welches von Zeit zu Zeit überprüft und angepasst wird. Die letzte Überprüfung und Aktualisierung erfolgte im September 2023.

Der Aufsichtsrat hat beschlossen, dass das Gesamtgremium über folgende Kompetenzen verfügen soll:

- Expertise im Bereich Digitalwirtschaft, Digitalisierung und Technologie, Expertise im Bereich Immobilienwirtschaft und/oder Marktplätze/Classifieds
- Erfahrung in der Führung eines Unternehmens als Vorstand oder Geschäftsführer oder in sonst gehobener Leitungsfunktion und im Aufbau von Unternehmen, dem Erschließen von neuen Geschäftsfeldern und Märkten sowie Growth & Performance Marketing
- Expertise im Bereich Unternehmenszusammenschlüsse und -übernahmen (Mergers and Acquisitions)
- internationale Erfahrung/Expertise
- Expertise im Bereich Personalwesen (Human Resources)



- Expertise im Bereich Nachhaltigkeit, insbesondere im Bereich soziale Verantwortung, gute Unternehmensführung und Datensicherheit
- Expertise/Erfahrung auf den Gebieten Rechnungslegung, Abschlussprüfung, interne Kontrollverfahren
- Kenntnisse auf dem Gebiet Compliance, Recht und Regulierung

Der Aufsichtsrat in seiner aktuellen Besetzung füllt dieses Kompetenzprofil aus.

| Kompetenz/Mitglied | Dr. Hans-Holger Albrecht | Frank H. Lutz | Dr. Elke Frank | André Schwämmlein | Maya Miteva ab 22.06.2023 | Sohaila Ouffata ab 22.06.2023 | Peter Schwarzenbauer bis 22.06.2023 | Christoph Brand bis 22.06.2023 |
|---------------------------|--------------------------|---------------|----------------|-------------------|---------------------------|-------------------------------|-------------------------------------|--------------------------------|
| Digital/Tech/Immo/Media | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | - | ✓ |
| Führung/Aufbau/Märkte | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| M&A | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| International | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| HR | ✓ | ✓ | ✓ | - | - | - | - | - |
| Nachhaltigkeit | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | - | ✓ | ✓ | - |
| Rechnung/Abschluss | ✓ | ✓ | - | ✓ | ✓ | - | - | - |
| Compliance | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | - | ✓ | ✓ |
| Diversität: Geschlecht | m | m | w | m | w | w | m | m |
| Diversität: Nationalität | D | D | D | D | BGR | D | D | CH |
| Diversität: Alter | *1963 | *1968 | *1971 | *1981 | *1976 | *1983 | *1959 | *1969 |
| Mitglied seit - Amtsdauer | 2018 | 2019 | 2020 | 2019 | 2023 | 2023 | 2018 | 2019 |
| Unabhängigkeit | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

Legende: ✓ zutreffend - nicht zutreffend m männlich w weiblich D Deutschland CH Schweiz BGR Bulgarien

Berichterstattung Governance und wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (Impact, Risk and Opportunities – IRO)

Nachfolgend werden die Rollen des Vorstands sowie des Aufsichtsrats im Hinblick auf die Überwachung, Verwaltung und Beaufsichtigung von Nachhaltigkeitsthemen dargestellt. Beschrieben werden die Aufgaben und Zuständigkeiten von Vorstand und Aufsichtsrat in Bezug auf die Aufsicht über das Verfahren zum Umgang mit wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen (IRO) (für weitere Informationen siehe auch das Kapitel **►Prozess der Wesentlichkeitsanalyse 2023**) sowie das Fachwissen und die Fähigkeiten von Vorstand und Aufsichtsrat im Hinblick auf Nachhaltigkeitsaspekte bzw. den Zugang zu solchen Fachkenntnissen und Fähigkeiten.

Die Überwachung der Auswirkungen, Risiken und Chancen ist ein wesentlicher Bestandteil des zentralen Risikomanagements. Soziale und ökologische Risiken, die unter anderem die Bereiche Klima, Produktsicherheit, Fluktuation und Kund:innen-Zufriedenheit berücksichtigen, sind integraler Bestandteil des Risikomanagements. In diesem Zusammenhang wurden besonders kritische Risiken im Risikocluster „1,2 – Volkswirtschaftliche Risiken“ sowie wesentliche Risiken in den Risikoclustern „5,2 – Datenschutz und Datensicherheit“ sowie „1,4 – Wettbewerb und Markt“ identifiziert. Nähere Informationen stellen wir im Kapitel **►Detailbetrachtung der Risikosituation** zur Verfügung.

In enger Abstimmung mit dem Risikomanagement bewerten die Fachabteilungen mindestens zweimal im Jahr und darüber hinaus bei Bedarf die im Risikomanagementsystem verankerten finanziellen und nichtfinanziellen Einzelrisiken nach den quantitativen Parametern der Eintrittswahrscheinlichkeit und der potenziellen Schadenshöhe. Die Ergebnisse werden mindestens halbjährlich an den Vorstand und das Executive Leadership Team (ELT) berichtet. Für die höchstbewerteten Risiken erfolgt die Berichterstattung quartalsweise. Das Risikomanagement liegt systemisch in der Verantwortung des CFO der Gesellschaft. Die Verantwortung für Mitigationsmaßnahmen und deren Überwachung obliegt den Fachabteilungen. Weitere Informationen stellen wir im Kapitel **►Risiko- und Chancenmanagementsystem** zur Verfügung.

Der Bereichsleiter Accounting, Tax & Risk Management berichtet direkt an den CFO der Gesellschaft. Im Aufsichtsrat ist das Risikomanagement dem Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats zugeordnet. Hier berichtet der Bereichsleiter Accounting, Tax & Risk Management quartalsmäßig zum Risikomanagementsystem. Darüber hinaus berichtet der General Counsel quartalsmäßig zu Compliance, zu Datenschutz und zu interner Revision an den Vorstand sowie den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats.

Zu den wesentlichen Themenbereichen mit ESG-Bezug wird darüber hinaus über das gesamte Geschäftsjahr im Aufsichtsrat berichtet. Dabei erfolgt der Bericht abhängig von dem jeweiligen Thema entweder unmittelbar in den Gesamtaufichtsrat oder durch den jeweiligen Ausschuss des Aufsichtsrats.

Zuständigkeiten in Bezug auf nichtfinanzielle Auswirkungen, Chancen und Risiken sowie das Berichtswesen

Zu den nichtfinanziellen Auswirkungen, Risiken und Chancen berichtet die zuständige Chief People & Sustainability Officer (CPSO) quartalsweise an den Vorstand und das ELT.

Grundsätzlich ist das Thema ESG-Strategie im Aufsichtsrat dem Präsidialausschuss zugeordnet. Die Auswirkungen, Chancen und Risiken werden vorbereitend im Prüfungsausschuss als Bestandteil der allgemeinen regelmäßigen Betrachtung des Risikomanagements bewertet und eingeordnet.

Beschreibung der Rolle der Unternehmensleitung und des Aufsichtsrats

Der Vorstand trägt die Letztverantwortung für Verfahren, Kontrollen und Vorgänge im Bereich der Governance zur Überwachung, Verwaltung und Beaufsichtigung von wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen. Tobias Hartmann ist Teil des unternehmensinternen Nachhaltigkeitskomitees, in dem ein regelmäßiger Austausch mit Führungskräften verschiedener Fachbereiche und dem Sustainability-Team stattfindet (siehe Kapitel **Nachhaltigkeitsmanagement**). Grundsätzlich befasst sich der Vorstand zudem im Rahmen der jeweiligen Zuständigkeiten nach **Geschäftsverteilung** mit einzelnen Nachhaltigkeitsthemen.

Nachhaltigkeitsthemen sind dem Präsidialausschuss des Aufsichtsrats zugeordnet. Allerdings sind darüber hinaus je nach Themenkreis die jeweiligen Ausschüsse mit ESG-Themen befasst: der Vergütungsausschuss mit dem Thema DEI und der Prüfungsausschuss, wie oben beschrieben, mit der Überwachung der Auswirkungen, Risiken und Chancen (IRO) – ebenso wie der Gesamtaufichtsrat.

Fähigkeiten und Fachkenntnisse zur Überwachung von Nachhaltigkeitsaspekten

Die Mitglieder des Vorstands verfügen über langjährige und relevante Erfahrung in ihren jeweiligen Zuständigkeitsbereichen und entsprechend relevanten ESG-Themen.

Auch im Aufsichtsrat sind die relevanten ESG-Fachkenntnisse und -Fähigkeiten bei nahezu allen Mitgliedern über deren langjährige Berufserfahrung vorhanden. Zusätzlich können Vorstand wie auch Aufsichtsrat bei Bedarf Sachverständige hinzuziehen oder Schulungen zu einzelnen Themen in Anspruch nehmen.

Strategie und Ziele

Für die Verabschiedung der ESG-Strategie und der dazugehörigen Ziele für die Scout24 SE ist der Vorstand verantwortlich.

Zur Festlegung der Ziele in Bezug auf wesentliche nichtfinanzielle Auswirkungen, Risiken und Chancen des laufenden Geschäftsjahres findet zum Jahresbeginn die Strategieausarbeitung im Nachhaltigkeitskomitee statt (siehe Kapitel **Nachhaltigkeitsmanagement**). Unter der Leitung des CEO werden zweimal jährlich die Ziele und Maßnahmen des **ESG-Framework** als strategischer Rahmen definiert, evaluiert und vom Vorstand beschlossen. Das ESG-Framework enthält konkrete Ziele und KPIs für die drei Säulen Umwelt, Soziales sowie Governance und ist der strategische Rahmen für Nachhaltigkeit innerhalb der Scout24-Gruppe. Auch zur ESG-Strategie wird dem Präsidialausschuss berichtet; wenigstens einmal jährlich wird die ESG-Strategie auch im Gesamtaufichtsrat vertieft.



Seit 2021 wird die variable Vergütung für den Vorstand und das weitere ELT mit quantifizierbaren ESG-Zielen kombiniert. Das nichtfinanzielle Nachhaltigkeitsziel wird jährlich vom Aufsichtsrat der Scout24 SE festgelegt. Es spiegelt die gesellschaftliche und ökologische Verantwortung der Scout24 SE wider und ist direkt aus der Nachhaltigkeitsstrategie abgeleitet. Das mit 30 % gewichtete, nichtfinanzielle Ziel für das Geschäftsjahr 2023 bezog sich auf das Erreichen einer definierten Quote sowohl in Bezug auf die Gender-Diversität in Führungspositionen als auch hinsichtlich internationaler Diversität.

Die Fortschritte bei der Erreichung der Ziele in Bezug auf die wesentlichen IROs werden von Vorstand und Aufsichtsrat durch die regelmäßige Berichterstattung überwacht. Hierzu zählt neben der Berichterstattung der CPSO auch die regelmäßige Berichterstattung aus dem Risikomanagement.

Der Vorstand hat sich im Geschäftsjahr im Schwerpunkt mit den wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen zu den Themen Compliance, Diversität & Chancengleichheit sowie Energie und Klimaschutz befasst. So wurden im Berichtsjahr regulatorische Veränderungen im Hinblick auf die Europäische Corporate Sustainability Reporting Directive sowie das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz thematisiert. Im Bereich Klima & Emissionen wurde der Vorstand über die Emissionsbilanzierung, die Klimastrategie und die geplanten Umsetzungsmaßnahmen informiert. Über die Fortschritte bei den Diversitätszielen (siehe Kapitel **►Diversität & Chancengleichheit**) wurde ihm in regelmäßigen Abständen ebenfalls berichtet. Außerdem wird der Vorstand monatlich von Entwicklungen im Bereich Datensicherheit in Kenntnis gesetzt (siehe Kapitel **►Datenschutz, Datensicherheit und Produktverantwortung**).

Der Aufsichtsrat hat sich im Geschäftsjahr primär mit wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen aus den Themenbereichen Diversität & Chancengleichheit, Energie & Klimaschutz sowie Arbeitsbedingungen & Weiterbildung befasst. So wurden etwa die Ergebnisse der jährlichen Emissionsbilanzierung sowie Einblicke in die Klimastrategie des Unternehmens dargelegt. Darüber hinaus wurden Schwerpunkte auf die Entwicklung der Fluktuationszahlen, verschiedener Diversitäts-Kennzahlen wie Frauen in Führungspositionen und auf die Rückmeldungen aus den Engagement Surveys gesetzt. Die Themen Datenschutz und Compliance werden vierteljährlich unmittelbar durch den General Counsel an den Prüfungsausschuss berichtet.

Insbesondere im Rahmen des jährlichen nichtfinanziellen Ziels (STI-Festsetzung) erfolgte eine Prüfung der IROs hinsichtlich ausgewählter KPIs wie z. B. Geschlechterparität, Frauen in Führungspositionen, International Diversity oder zu Zielen der Klimastrategie.

Grundzüge des Vergütungssystems

Vorstandsvergütung

Die Vorstandsvergütung wird durch den Aufsichtsrat unter Einbeziehung von etwaigen Bezügen aus dem Konzern in angemessener Höhe auf der Grundlage einer Leistungsbeurteilung festgelegt und regelmäßig überprüft. Bei der Festlegung und Überprüfung der Vorstandsvergütung berücksichtigt der Aufsichtsrat, dass die Gesamtbezüge des einzelnen Vorstandsmitglieds gemäß den in § 87 Abs. 1 AktG normierten Anforderungen in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft stehen und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe überschreiten. Die Vergütungsstruktur ist bei börsennotierten Gesellschaften auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft auszurichten. Variable Vergütungsbestandteile sollen eine mehrjährige Bemessungsgrundlage haben; für außerordentliche Entwicklungen soll der Aufsichtsrat eine Begrenzungsmöglichkeit vereinbaren.

Die Hauptversammlung billigte am 8. Juli 2021 das Vorstandsvergütungssystem.

Kriterien für die Festlegung einer angemessenen Vorstandsvergütung bilden insbesondere die Aufgaben des Vorstandsmitglieds, seine persönliche Leistung, die Leistung des Gesamtvorstands, die wirtschaftliche und finanzielle Lage der Gesellschaft, der Erfolg und die Zukunftsaussichten der Gesellschaft sowie die Höhe und Struktur der Vorstandsvergütung bei vergleichbaren Unternehmen. Ziel des Vergütungssystems ist es, einen wesentlichen Beitrag zur nachhaltigen und langfristig erfolgreichen Weiterentwicklung von Scout24 zu leisten. Dies erfolgt im Wesentlichen durch eine angemessen leistungs- und erfolgsabhängige

Vergütungsstruktur. Die Vergütung ist so bemessen, dass sie im nationalen und internationalen Vergleich wettbewerbsfähig ist und damit einen Anreiz für engagierte und erfolgreiche Arbeit bietet.

Der Aufsichtsrat der Scout24 SE 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 bezogene Ziele gesetzt.

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 Aktionär:innen 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 Aktionär:innen und Vorstandsmitgliedern.

Klarheit und Verständlichkeit

Das Vergütungssystem für die Vorstände ist klar und verständlich gestaltet. Das Vergütungssystem befolgt die Anforderungen des Aktiengesetzes und berücksichtigt die Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der Scout24 SE 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). 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, das heißt bei 100 % Zielerreichung, zugrunde gelegt. Die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt, soll den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen übersteigen (entspricht Empfehlung G.6 DCGK in der Fassung vom 28. April 2022).

Die fixen Bestandteile der Vergütung des Vorstands von Scout24 setzen sich aus der Festvergütung, Nebenleistungen und der Altersversorgung, wie zum Beispiel Beiträge zu Versicherungen, Altersvorsorge und Wohnungs- sowie Reisekosten, zusammen. 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.

Für die variablen Vergütungsbestandteile sind Obergrenzen festgelegt. Die Ziele für die einjährige variable Vergütung werden jeweils vom Aufsichtsrat vor jedem Geschäftsjahr festgesetzt. Die wesentlichen Leistungskriterien zur Beurteilung des Erfolgs hinsichtlich der einjährigen variablen Vergütung sind zu 35 % der Konzernumsatz, zu 35 % das Konzernergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen aus der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit (Konzern-ooEBITDA) und zu 30 % ein nichtfinanzielles Nachhaltigkeitsziel (Environmental-Social-Governance-Ziel – ESG-Ziel), das für alle Vorstandsmitglieder gilt.

Das aktienbasierte LTI in Form von Performance Share Units (PSUs) wird jährlich als Tranche gewährt. Die maßgeblichen, gleichgewichteten Leistungskriterien sind das Umsatzwachstum, das Wachstum des EBITDA aus gewöhnlicher Geschäftstätigkeit sowie ein nichtfinanzielles Strategieziel, das für alle Vorstandsmitglieder gilt und für jede Tranche vom Aufsichtsrat festgelegt wird.

Aufsichtsratsvergütung

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist in § 13 der Satzung als reine Festvergütung, abhängig von den Aufgaben des jeweiligen Aufsichtsratsmitglieds im Aufsichtsrat bzw. in seinen Ausschüssen, ausgestaltet. Eine reine Festvergütung bildet ein angemessenes Gegengewicht zu der in großem Umfang variablen Vergütung des Vorstands.

Aufsichtsratsmitglieder, die dem Aufsichtsrat nicht während eines vollen Geschäftsjahres angehört haben, erhalten die vorgenannte Vergütung zeitanteilig in Höhe eines Zwölftels für jeden angefangenen Monat ihrer Tätigkeit.

Der Aufsichtsrat nimmt in regelmäßigen Abständen eine Überprüfung seiner Vergütung vor. Dabei wurden zuletzt im Geschäftsjahr 2022 die Vergütungen anderer, vergleichbarer Unternehmen hinsichtlich der Bestandteile sowie hinsichtlich der Höhe und Struktur der Vergütung berücksichtigt. Auf Basis dieser Überprüfung entscheidet der Aufsichtsrat, ob eine Änderung der Vergütung erforderlich und angemessen ist. Wenn dies der Fall ist, unterbreiten Vorstand und Aufsichtsrat der Hauptversammlung einen Vorschlag zur Anpassung der Vergütung. Auf Basis des vorstehend beschriebenen Verfahrens erfolgte zuletzt auf Initiative des Aufsichtsrats der Vorschlag an die ordentliche Hauptversammlung am 30. Juni 2022 zur Änderung der Aufsichtsratsvergütung, den die Hauptversammlung mehrheitlich angenommen hat.

Bestandteile, Höhe und Struktur der Aufsichtsratsvergütung

Nach den im Jahr 2022 angepassten und in der Satzung festgelegten Regelungen erhält jedes Mitglied des Aufsichtsrats eine feste jährliche Vergütung in Höhe von 70.000 Euro. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats sowie sein Stellvertreter erhalten für den mit ihrer Tätigkeit verbundenen höheren Organisations- und Verwaltungsaufwand sowie ihre besondere Verantwortung für die erfolgreiche und effiziente Zusammenarbeit des Gesamtgremiums eine erhöhte Vergütung. Die feste jährliche Vergütung beträgt für den Vorsitzenden 175.000 Euro und für den Stellvertreter 140.000 Euro. Jede Mitgliedschaft und jeder Vorsitz in Ausschüssen des Aufsichtsrats wird mit Blick auf die Bedeutung der Ausschussarbeit und den erhöhten Vorbereitungs- und Arbeitsaufwand zusätzlich vergütet. Damit wird der Empfehlung in Ziffer G.17 DCGK entsprochen. Dabei wird, was die Höhe dieser zusätzlichen Vergütung anbelangt, zwischen dem Prüfungsausschuss und den anderen Ausschüssen differenziert. Jedes Mitglied des Prüfungsausschusses erhält eine zusätzliche feste jährliche Vergütung in Höhe von 25.000 Euro und der Vorsitzende des Prüfungsausschusses eine solche in Höhe von 50.000 Euro. Jedes Mitglied eines anderen Ausschusses erhält eine zusätzliche feste jährliche Vergütung in Höhe von 20.000 Euro und jeder Vorsitzende eines anderen Ausschusses eine solche in Höhe von 40.000 Euro.

Die Aufsichtsratsvergütung bestimmt sich bereits für die Zeit ab dem 1. Juli 2022 nach dem wie vorstehend geänderten § 13 der Satzung, nachdem die vorstehende Satzungsänderung am 18. August 2022 in das Handelsregister eingetragen und damit wirksam geworden ist.

Genauere Angaben zur Vergütungsstruktur und zur Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder sowie zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder gemäß § 162 AktG finden sich im **Vergütungsbericht**.

D&O-Versicherung

Die Gesellschaft hat für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats eine Vermögensschadenhaftpflichtversicherung (sogenannte D&O-Versicherung) abgeschlossen mit einem gemäß § 93 Abs. 2 Satz 3 AktG für den Vorstand angemessenen Selbstbehalt, welcher den gesetzlichen Vorgaben entspricht. Die Prämien hierfür übernimmt die Gesellschaft.



Aktionär:innen und Hauptversammlung

Die Aktionär:innen nehmen ihre Mitverwaltungs- und Kontrollrechte in der Hauptversammlung wahr, die satzungsgemäß der Vorsitzende des Aufsichtsrats leitet. Jede Aktie der Scout24 SE gewährt eine Stimme. Die Aktionär:innen haben die Möglichkeit, ihr Stimmrecht in der Hauptversammlung selbst auszuüben oder es durch eine:n Bevollmächtigte:n ihrer Wahl bzw. eine:n Stimmrechtsvertreter:in der Gesellschaft ausüben zu lassen. Der Vorstand ist ermächtigt, vorzusehen, dass auch Aktionär:innen ohne Anwesenheit am Ort der Hauptversammlung an dieser teilnehmen und ihre Rechte ganz oder teilweise im Wege elektronischer Kommunikation ausüben können (Online-Teilnahme) oder ihre Stimmen, ohne an der Versammlung teilzunehmen, schriftlich oder im Wege elektronischer Kommunikation abgeben dürfen (Briefwahl). Der Vorstand ist auch ermächtigt, Bestimmungen zum Umfang und zum Verfahren der Online-Teilnahme und der Briefwahl zu treffen. Dies ist in der Einberufung der Hauptversammlung bekannt zu machen. Jeder: Aktionär:in ist berechtigt, an der Hauptversammlung teilzunehmen, dort das Wort zu den jeweiligen Tagesordnungspunkten zu ergreifen und Auskunft über Angelegenheiten der Gesellschaft zu verlangen, soweit dies zur sachgemäßen Beurteilung eines Gegenstands der Tagesordnung erforderlich ist.

Die ordentliche Hauptversammlung der Scout24 SE fand am 22. Juni 2023 als Präsenzveranstaltung in München statt. Die Hauptversammlung fand unter physischer Anwesenheit des Versammlungsleiters, von Mitgliedern des Vorstands, der Stimmrechtsvertreter:innen der Gesellschaft und von Herrn Frank H. Lutz, Frau Dr. Elke Frank sowie Herrn André Schwämmlein als weiteren Mitgliedern des Aufsichtsrats sowie dem mit der Niederschrift der Hauptversammlung beauftragten Notar Prof. Dr. Hartmut Wicke, München, im Haus der Bayerischen Wirtschaft, Conference Center, Max-Joseph-Str. 5, 80333 München, Deutschland, statt. Die weiteren, nicht physisch anwesenden Mitglieder des Aufsichtsrats Herr Christoph Brand und Herr Peter Schwarzenbauer nahmen im Wege der Bild- und Tonübertragung im Online-Service an der Hauptversammlung teil. Die Kandidatinnen für die Wahl zum Aufsichtsrat, Frau Maya Miteva und Frau Sohaila Ouffata, waren physisch vor Ort anwesend.

Die Stimmrechtsausübung der Aktionär:innen erfolgte durch Stimmabgabe im dafür vorgesehenen Saal der Hauptversammlung, im Wege der Briefwahl oder durch Vollmachtserteilung an den:die von der Gesellschaft benannte:n Stimmrechtsvertreter:in. Die Einladung wurde gemäß den gesetzlichen Anforderungen fristgerecht im Bundesanzeiger bekannt gemacht und enthielt unter anderem die Tagesordnung mit den Beschlussvorschlägen der Verwaltung sowie die Bedingungen für die Teilnahme an der ordentlichen Hauptversammlung und die Ausübung des Stimmrechts. Alle gesetzlich vorgeschriebenen Dokumente standen ab dem Zeitpunkt der Einberufung der ordentlichen Hauptversammlung auf der Website der Scout24 SE zur Verfügung. Im Anschluss an die ordentliche Hauptversammlung veröffentlichte die Scout24 SE dort auch die Abstimmungsergebnisse. Insgesamt waren auf der ordentlichen Hauptversammlung 81,47 % des stimmberechtigten Grundkapitals der Scout24 SE vertreten. Durch Beschluss der Hauptversammlung vom 22. Juni 2023 wurde die Satzung geändert und der Vorstand ermächtigt, vorzusehen, dass die Hauptversammlung ohne physische Präsenz der Aktionär:innen oder ihrer Bevollmächtigten am Ort der Hauptversammlung abgehalten wird (virtuelle Hauptversammlung). Diese Ermächtigung gilt für die Abhaltung virtueller Hauptversammlungen in einem Zeitraum von zwei Jahren ab Eintragung dieser Satzungsänderung in das Handelsregister der Gesellschaft, die im Juli 2023 erfolgte. Ebenso erfolgte eine Änderung der Satzung dahingehend, dass bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen Aufsichtsratsmitglieder außer dem Aufsichtsratsvorsitzenden im Wege der Bild- und Tonübertragung an der Hauptversammlung teilnehmen dürfen.

Meldepflichtige Wertpapiergeschäfte

Die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats, sonstige Personen mit Führungsaufgaben, die zu wesentlichen unternehmerischen Entscheidungen befugt sind, sowie bestimmte Personen, die in einer engen Beziehung zu den vorgenannten stehen, sind nach Artikel 19 der Marktmissbrauchsverordnung gesetzlich verpflichtet, Erwerb und Veräußerung von Scout24-Aktien und von sich darauf beziehenden Finanzinstrumenten, insbesondere Derivaten, ab einem Betrag von mehr als 20.000 Euro im Kalenderjahr gegenüber der Scout24 SE offenzulegen. Mitteilungen über entsprechende Geschäfte haben wir unter anderem im Internet unter www.scout24.com/investor-relations/finanzmitteilungen/directors-dealings veröffentlicht.

Für das Geschäftsjahr 2023 wurden der Gesellschaft keine solchen Wertpapiergeschäfte von Mitgliedern des Aufsichtsrats, des Vorstands und sonstigen Personen mit Führungsaufgaben mitgeteilt.

Transparenz

Die Aktien der Scout24 SE sind im Prime Standard der Frankfurter Wertpapierbörse notiert. Die Gesellschaft unterliegt damit hohen gesetzlichen und börsenrechtlichen Transparenzvorschriften. Insbesondere berichtet die Scout24 SE über die Lage und Entwicklung der Gesellschaft und des Konzerns in deutscher und englischer Sprache in Form von Jahres- und Zwischenfinanzberichten, Quartalsmitteilungen, quartalsweisen Telefonkonferenzen für Analystinnen und Presse inklusive Webcast und dessen Replay, Unternehmenspräsentationen, Ad-hoc-, Unternehmens- und IR-Mitteilungen sowie Marketingmitteilungen.

Rechnungslegung und Abschlussprüfung

Der Halbjahresfinanzbericht zum 30. Juni 2023 und der Konzernabschluss zum 31. Dezember 2023 sowie die beiden Quartalsmitteilungen zum 31. März 2023 und 30. September 2023 wurden in Übereinstimmung mit den International Financial Reporting Standards (IFRS) erstellt. Der Jahresabschluss der Scout24 SE für das Geschäftsjahr 2023 wurde nach den Vorschriften des deutschen Handelsgesetzbuches (HGB) sowie den Vorschriften des Aktiengesetzes (AktG) erstellt.

Der Konzernabschluss und der Jahresabschluss der Scout24 SE wurden vom Abschlussprüfer geprüft sowie vom Aufsichtsrat gebilligt. Weiterhin wurden der verkürzte Konzernzwischenabschluss und der Konzernzwischenlagebericht der Scout24 SE für den Zeitraum vom 1. Januar bis 30. Juni 2023 einer prüferischen Durchsicht unterzogen.