



# Raising the Bar



# Inhalt

<b>Brief des Aufsichtsrats</b> .....	<b>3</b>
<b>Vergütung der Vorstandsmitglieder</b> .....	<b>6</b>
Rückblick auf das Geschäftsjahr 2024 .....	6
Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder .....	7
Überblick über das Vergütungssystem .....	7
Grundzüge des Vergütungssystems .....	8
Bestandteile des Vergütungssystems .....	8
Vergütung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2024 .....	9
Zusammensetzung des Vorstands .....	9
Ziel-Gesamtvergütung .....	10
Gewährte und geschuldete Vergütung .....	10
Bestandteile des Vergütungssystems im Detail .....	12
Fixe Bestandteile .....	12
Variable Bestandteile .....	13
Begrenzung der Jahresgesamtvergütung .....	23
Leistungen bei Beendigung der Vorstandstätigkeit .....	24
Sonstige Regelungen .....	25
<b>Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder</b> .....	<b>26</b>
Grundzüge der Vergütung .....	26
Regelungen im Detail .....	26
Vergütung im Geschäftsjahr 2024 .....	27
<b>Vergleichende Darstellung</b> .....	<b>28</b>
<b>Sonstige Vermerke</b> .....	<b>31</b>
Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers .....	31
Disclaimer .....	33
Impressum .....	34

## Hinweise

Aufgrund von Rundungsdifferenzen ist es möglich, dass bei der Summierung der in diesem Bericht veröffentlichten Einzelpositionen Unterschiede zwischen den angegebenen Summen auftreten und aus diesem Grund auch Prozentsätze nicht die genaue Entwicklung der absoluten Zahlen widerspiegeln.

## Brief des Aufsichtsrats

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre,

im Namen des Aufsichtsrats und des Vorstands der Scout24 SE freue ich mich, Ihnen den Vergütungsbericht 2024 vorzulegen. Der Vergütungsbericht beschreibt die Grundzüge und Bestandteile der Vergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats der Scout24 SE und informiert über die gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen und früheren Mitglieder dieser Organe.

Das Geschäftsjahr 2024 brachte personelle Änderungen im Vorstand. Mit Dr. Gesa Crockford konnten wir eine Führungskraft aus den eigenen Reihen mit Wirkung zum 1. April 2024 als neues Vorstandsmitglied in der Position des Chief Commercial Officers bestellen. Ralf Weitz wurde ab dem 1. März 2025 zum neuen Vorstandsvorsitzenden (CEO) bestellt. Ralf Weitz folgt damit als Vorstandsvorsitzender auf Tobias Hartmann, der aus persönlichen Gründen nicht für eine weitere Amtszeit zur Verfügung stand. Er legte sein Amt als Mitglied des Vorstands mit Ablauf des 28. Februar 2025 nieder. Das Dienstverhältnis von Tobias Hartmann endet mit Ablauf des 31. Mai 2025.

Andrea Euenheim wurde von der Hauptversammlung am 5. Juni 2024 zum Mitglied des Aufsichtsrats der Scout24 SE bestellt. In der konstituierenden Sitzung im Anschluss an die Hauptversammlung wurde Andrea Euenheim zum Mitglied und zur Vorsitzenden des Vergütungsausschusses gewählt. Sie folgt damit auf Dr. Elke Frank, die mit dem Ende der Hauptversammlung 2024 aus dem Aufsichtsrat der Scout24 SE ausschied.

In der Zusammenfassung möchten wir Ihnen einen kurzen Überblick zu folgenden Themen geben:

1. Marktumfeld und Geschäftsentwicklung der Scout24 SE im Geschäftsjahr 2024
2. Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2024
3. Weiterentwicklung des Vergütungsberichts 2024
4. Vorlage des weiterentwickelten Vergütungssystems in der Hauptversammlung 2025
5. CEO-Wechsel
6. Ausblick auf das Geschäftsjahr 2025

### 1. Marktumfeld und Geschäftsentwicklung der Scout24 SE im Geschäftsjahr 2024

Die Scout24 SE konnte auch im Geschäftsjahr 2024 ihre starke Marktposition halten und weiter wachsen. Der Umsatz konnte um 11,2 % auf 566,3 Mio. EUR gesteigert werden. Das EBITDA aus gewöhnlicher Geschäftstätigkeit ist aufgrund der erhöhten Effizienz und des vorteilhaften Produktmixes um 14,5 % auf 348,1 Mio. EUR gestiegen. Somit war 2024 das vierte Jahr in Folge, in dem Scout24 erneut ein zweistelliges Umsatzwachstum erzielt hat – trotz der nur langsamen Erholung des Immobilienmarktes und insbesondere eines noch immer schwachen Transaktionsmarktes. Der Aktienkurs hat im Geschäftsjahr 2024 einen Zuwachs von ca. 33 % verzeichnet, nachdem der Kurs bereits im Jahr 2023 um 37 % gestiegen war. Nach dem bereits erfolgreichen Vorjahr blicken Vorstand und Aufsichtsrat auf ein ebenfalls erfolgreiches Geschäftsjahr 2024 zurück.

### 2. Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2024

Im Geschäftsjahr 2024 kam unverändert das von der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft am 8. Juli 2021 mit einer Mehrheit von 91,9 % der Stimmen gebilligte Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Scout24 SE zur Anwendung. Die Vergütungshöhen wurden im Geschäftsjahr 2024 nicht angepasst.

Die Festvergütung bildet die Basis der Vergütung der Vorstandsmitglieder. Sie wurde im Geschäftsjahr 2021 bzw. im Geschäftsjahr 2022 marktkonform angepasst. Die Festvergütung soll der Position und der Verantwortung der Vorstandsmitglieder gerecht werden und dazu beitragen, dass die Vorstandsmitglieder nicht aus finanziellen Gründen dazu angehalten werden, unangemessene Risiken einzugehen. Die Festvergütung macht 25-35 % der Ziel-Gesamtvergütung aus.



Maßgeblich werden die Vorstandsmitglieder über die variable Vergütung incentiviert, die einen klaren Pay-for-Performance-Ansatz verfolgt. Der Aufsichtsrat hat für die variable Vergütung anspruchsvolle Ziele gesetzt.

Die kurzfristige variable Vergütung ist an den finanziellen Kriterien Umsatz und EBITDA aus gewöhnlicher Geschäftstätigkeit (ordinary operating EBITDA - ooEBITDA) ausgerichtet, mit denen die operative Umsetzung der Unternehmensstrategie innerhalb des Geschäftsjahres und ein nachhaltiges sowie profitables Wachstum der Scout24 SE gefördert werden. Mit dem Nachhaltigkeitsziel (ESG) „Women in Leadership“ werden die Vorstandsmitglieder unmittelbar anhand der Nachhaltigkeitsstrategie der Scout24 SE incentiviert. Im Geschäftsjahr 2024 haben sich sowohl die finanziellen als auch die nichtfinanziellen Kriterien positiv und gesamthaft über den Erwartungen entwickelt, weshalb die Vorstandsmitglieder eine Zielerreichung im STI von 166,9 % erreicht haben.

Im Geschäftsjahr 2024 kam keine langfristige variable Vergütung (LTI) zur Auszahlung. Der LTI des aktuellen Vergütungssystems (LTIP 2021) kommt nach Ablauf einer vierjährigen Performanceperiode erstmals für die LTIP-Tranche 2021/22 im Geschäftsjahr 2026 zur Auszahlung. Für das Geschäftsjahr 2024 haben die Vorstandsmitglieder eine LTIP-Tranche erhalten, die sich nach dem LTIP 2021 richtet und im Geschäftsjahr 2028 zur Auszahlung kommt. Darin sind entsprechend dem aktuellen System auch Strategieziele enthalten. Da es im Geschäftsjahr 2024 zu keiner LTIP-Auszahlung an den Vorstand kam, lag die Gesamtvergütung im Sinne der gewährten und geschuldeten Vergütung des Geschäftsjahres unter der Ziel-Gesamtvergütung und der relative Anteil der fixen Bestandteile an der Gesamtvergütung war dadurch höher als in Jahren mit Auszahlung der mehrjährigen variablen Vergütung. Basierend darauf unterscheiden sich die relativen Anteile der fixen und der variablen Bestandteile zwischen Ziel- und Gesamtvergütung deutlich. Diese Verschiebung wird sich aufheben, sobald es im Geschäftsjahr 2026 wieder zu einer LTIP-Auszahlung an den Vorstand kommt.

### **3. Weiterentwicklung des Vergütungsberichts 2024**

Der Vergütungsbericht 2023 wurde von der Hauptversammlung mit der großen Mehrheit von 82,1 % gebilligt. Das ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass Vorstand und Aufsichtsrat bei der Erstellung des Vergütungsberichts 2023 das Feedback von Investoren und Stimmrechtsberatern berücksichtigt haben. Dafür haben der Aufsichtsratsvorsitzende und sein Stellvertreter im Januar und Februar 2024 eine Governance Roadshow durchgeführt und Investoren und Stimmrechtsberatern die Elemente der geplanten Aktualisierung des Vergütungsberichts vorgestellt und deren Feedback dazu eingeholt. Der Austausch mit Investoren und Stimmrechtsberatern ergab auch über dieses Abstimmungsergebnis hinaus ein positives Feedback zu der Transparenz und Ausführlichkeit des Vergütungsberichts 2023. Wir haben bei der Erstellung des Vergütungsberichts 2024 weiterhin unser Augenmerk auf dieses Feedback gerichtet. Wir erläutern erneut ausführlich die Auswahl der finanziellen und insbesondere der nichtfinanziellen Leistungskriterien und deren Kalibrierung sowie die Auswahl und Zusammensetzung der Peergroup. Zudem haben wir es uns weiterhin zum Ziel gesetzt, insgesamt noch transparenter über die Vergütung im vergangenen Geschäftsjahr zu berichten.

### **4. Vorlage des weiterentwickelten Vergütungssystems in der Hauptversammlung 2025**

Das Vergütungssystem für den Vorstand muss nach dem Aktiengesetz wenigstens alle vier Jahre, also für die Gesellschaft im Jahr 2025, erneut der Hauptversammlung zur Beschlussfassung vorgelegt werden. Vor diesem Hintergrund hat der Aufsichtsrat das aktuelle Vergütungssystem in einem umfassenden Prozess auf aktuelle Marktpraxis und Best Practices geprüft und einem Benchmarking unterzogen. Für die Durchführung der Analyse wurde auf die externe Expertise eines Vergütungsberaters zurückgegriffen. Das Ergebnis zeigt, dass das aktuelle Vergütungssystem bereits den Marktstandards entspricht und „best-in-class“ ist. Aus diesem Grund werden nur minimale Aktualisierungen am Vergütungssystem vorgenommen. Die hervorzuhebenden Elemente sind: 1) Berücksichtigung von ESG-Zielen im LTI im Rahmen des nichtfinanziellen Strategieziels 2) Ausschließliche Gewährung eines Versorgungsentgelts für neu bestellte Vorstandsmitglieder 3) Erweiterung der Malus-/Clawback-Regelungen für den Fall eines fehlerhaften Konzernabschlusses (Performance-Clawback). Die mögliche Gesamt- und Fixvergütung für Vorstände wird nicht erhöht.

Der Dialog mit Investoren und Stimmrechtsberatern ist dem Aufsichtsrat besonders wichtig. Im Rahmen einer Governance Roadshow am 27. und 28. November 2024 gab die Vorsitzende des



Vergütungsausschusses einen Ausblick auf den Prozess zur Weiterentwicklung des Vergütungssystems und holte dabei das Feedback und die Erwartungen von Investoren und Stimmrechtsberatern dazu ein. Die zur Aktualisierung vorgeschlagenen Elemente wurden von den Investoren verstanden und positiv aufgefasst.

## 5. CEO-Wechsel

In seiner Amtszeit seit November 2018 hat Tobias Hartmann eine beeindruckende Erfolgsbilanz vorzuweisen. Während seiner Tätigkeit hat er eine überdurchschnittliche Gesamtaktienrendite (Total Shareholder Return) von 179 % erzielt, was einer durchschnittlichen jährlichen Rendite von 18 % entspricht. Damit hat Scout24 unter der Führung von Tobias Hartmann sowohl den DAX als auch den MDAX übertroffen. Im gleichen Zeitraum haben der DAX und MDAX ein Wachstum von 99 % bzw. 19 % erzielt. Wir bedauern sein Ausscheiden und danken Tobias Hartmann für die sehr erfolgreichen Jahre.

Der Aufhebungsvertrag von Tobias Hartmann enthält ein marktübliches Wettbewerbs- und Abwerbverbot sowie eine marktübliche und dem Vergütungssystem entsprechende Abfindung. Weitere Details dazu sind im Kapitel **Leistungen bei Beendigung der Vorstandstätigkeit** zu finden.

Ralf Weitz wird in seiner neuen Funktion als Vorstandsvorsitzender ein Jahresfestgehalt in Höhe von 952 Tsd. EUR erhalten. Das Jahresfestgehalt von Ralf Weitz liegt damit leicht unter dem Jahresfestgehalt von Tobias Hartmann. Die Ziel-Gesamtvergütung von Ralf Weitz wird bei einer Vertragslaufzeit vom 1. März 2025 bis zum 28. Februar 2030 für das Jahr 2025 einmalig 3.150,8 Tsd. EUR betragen und 3.308,0 Tsd. EUR p.a. für die Jahre 2026 bis 2030.

## 6. Ausblick auf das Geschäftsjahr 2025

Die Scout24-Gruppe ist mit ihrem digitalen Marktplatz ImmoScout24 und ihrem strategischen Fokus auf Interkonnektivität sowie ihrem diversifizierten Produktportfolio im deutschen Markt stark positioniert und damit in der Lage, ihre Marktposition weiter auszubauen und eine nachhaltige Wachstumsdynamik bei erhöhter Profitabilität zu erzielen. Für das Geschäftsjahr 2025 konzentriert sich die Scout24-Gruppe – wie in der Finanzprognose Ende Februar 2025 kommuniziert – auf die Beschleunigung des Umsatzwachstums und zielt auf ein fünftes Jahr mit zweistelligem Umsatzwachstum ab. Aufsichtsrat und Vorstand blicken zuversichtlich auf das Jahr 2025 und die weitere Wertschöpfung für alle Aktionäre.

gez.

Scout24 SE  
Aufsichtsrat / Vergütungsausschuss

Andrea Euenheim  
Vorsitzende des Vergütungsausschusses

## Vergütung der Vorstandsmitglieder

### Rückblick auf das Geschäftsjahr 2024

#### Abstimmung zum Vergütungsbericht auf der Hauptversammlung 2024

Im Geschäftsjahr 2024 kam unverändert das von der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft am 8. Juli 2021 gebilligte Vergütungssystem zur Anwendung. Bis auf die Bestellung von Dr. Gesa Crockford gab es im Berichtsjahr keine Veränderung hinsichtlich der vertraglich vereinbarten Ziel-Gesamtvergütung.

Der nach den Anforderungen des § 162 AktG erstellte Vergütungsbericht 2023 wurde von der Hauptversammlung 2024 mit einer Mehrheit von 82,1 % gemäß § 120a Abs. 4 AktG gebilligt.

#### Personalia Vorstand

Der Aufsichtsrat bestellte Dr. Gesa Crockford zum 1. April 2024 als Chief Commercial Officer (CCO) in den Vorstand.

Tobias Hartmann wurde mit Beschluss vom 24. Juni 2021 bis zum Ablauf des 31. Dezember 2025 zum Mitglied des Vorstands bestellt und zum Vorstandsvorsitzenden (CEO) ernannt. In gegenseitigem Einvernehmen sind die Parteien übereingekommen, das Amt als Mitglied des Vorstands vorzeitig mit Ablauf des 28. Februar 2025 und das Dienstverhältnis vorzeitig mit Ablauf des 31. Mai 2025 zu beenden. Ergänzend wird auf den Abschnitt ▶ **Leistungen bei Beendigung der Vorstandstätigkeit** verwiesen. Ralf Weitz, Vorstand seit Dezember 2018 und Chief Product & Technology Officer (CPTO), wurde mit Wirkung zum 1. März 2025 für eine Periode von fünf Jahren erneut zum Mitglied des Vorstands bestellt und zum neuen Vorstandsvorsitzenden ernannt. Im Zuge dessen erfolgte eine Neuverhandlung des Dienstvertrags auf Basis und nach Maßgabe der neuen Verantwortlichkeit.

#### Scout24-Performance im Geschäftsjahr 2024

Die Scout24-Gruppe hat mit einem Umsatzwachstum von 11,2 % an die starke Umsatzdynamik des Vorjahres angeknüpft und gleichzeitig mit einem Wachstum des EBITDA aus gewöhnlicher Geschäftstätigkeit von 14,5 % eine Steigerung der Profitabilität erzielt. Deshalb konnte das Unternehmen das Geschäftsjahr 2024 trotz eines weiterhin herausfordernden konjunkturellen Umfelds und Immobilienmarkts erfolgreich abschließen. Dies schlägt sich auch in der Gesamtzielerreichung in Höhe von 166,9 % für die einjährige variable Vergütung nieder. Für die Darstellung der Auswahl der finanziellen und nichtfinanziellen Leistungsindikatoren und deren Zielgrößen sowohl für die einjährige als auch für die mehrjährige variable Vergütung wird auf das Kapitel ▶ **Variable Bestandteile** verwiesen.

#### Weiteres Investorenfeedback und -kommunikation

Der Austausch mit Investor:innen und Stimmrechtsberater:innen ergab auch über das Abstimmungsergebnis der Hauptversammlung hinaus ein positives Feedback zu der im Vergütungsbericht 2023 gegenüber den Vorjahren erhöhten Transparenz und Ausführlichkeit.

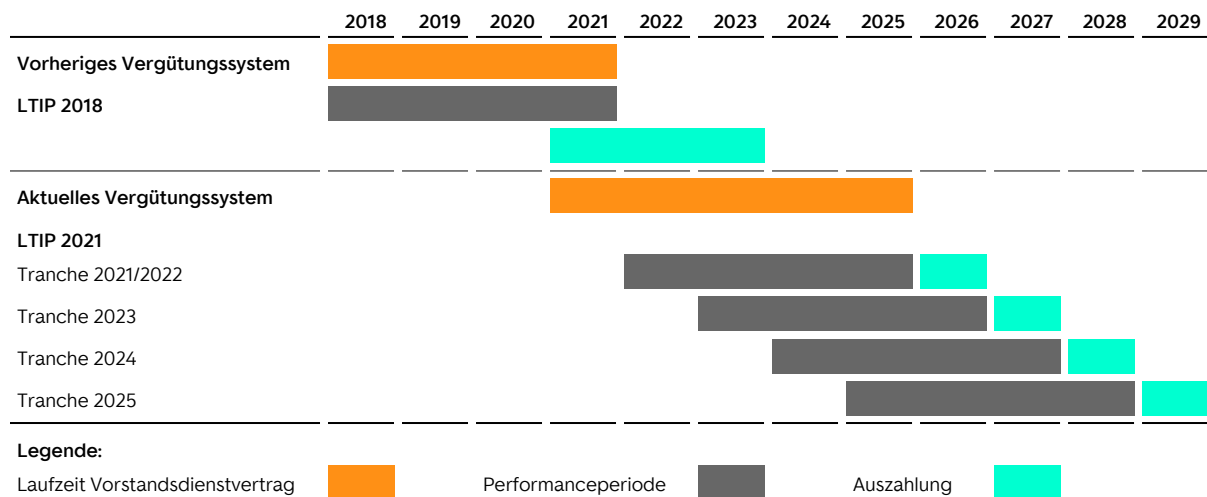
Im Rahmen einer Governance Roadshow am 27. und 28. November 2024 gab die Vorsitzende des Vergütungsausschusses einen Ausblick auf die wichtigsten Themen des Vergütungsberichts 2024 sowie den Prozess zur turnusgemäß erneuten Vorlage des Vergütungssystems im Rahmen der Hauptversammlung 2025.

#### Besonderheiten im Zusammenhang mit der mehrjährigen variablen Vergütung im Geschäftsjahr 2024

Im Geschäftsjahr 2024 wurden aufgrund der Ausgestaltung der mehrjährigen variablen Vergütung im aktuellen Vergütungssystem hieraus keine Beträge zur Auszahlung fällig. Daher liegt trotz der erfreulichen Performance die gewährte und geschuldete Vergütung des Geschäftsjahres unter der Ziel-Gesamtvergütung und der relative Anteil der fixen Bestandteile an der Gesamtvergütung ist höher als in Jahren mit Auszahlung der mehrjährigen variablen Vergütung. Gleichlaufend unterscheiden sich die relativen Anteile der fixen und der variablen Bestandteile zwischen Ziel- und Gesamtvergütung deutlich. Die nachfolgende Grafik dient der Veranschaulichung der Einbeziehung der mehrjährigen variablen Vergütung in die Gesamtvergütung:



## LTIP



Die Performanceperiode der 2024er Tranche des LTIP 2021 erstreckt sich über die Jahre 2024 bis 2027 und die Auszahlung erfolgt im Geschäftsjahr 2028. Im Ergebnis wird die LTI-Komponente in der Gesamtvergütung erst zeitversetzt wirksam.

## Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder

### Überblick über das Vergütungssystem

Das Vergütungssystem beschreibt die Grundzüge und Bestandteile der Vergütung des Vorstands der Scout24 SE. Es entspricht den anwendbaren gesetzlichen Vorschriften des Aktiengesetzes und den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK).

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

Das aktuelle Vergütungssystem („**aktuelles Vergütungssystem**“) für den Vorstand der Scout24 SE wurde von der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft am 8. Juli 2021 mit einer Mehrheit von 91,9 % der Stimmen gebilligt und kam im Geschäftsjahr 2024 für alle Vorstandsmitglieder zur Geltung. Die Veröffentlichung des Vergütungssystems der Vorstandsmitglieder ist gemäß § 120a Abs. 2 AktG auf der Webseite der Gesellschaft unter [www.scout24.com/investor-relations/corporate-governance/verguetung](https://www.scout24.com/investor-relations/corporate-governance/verguetung) erfolgt.

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

Der Aufsichtsrat überprüft die Vergütung des Vorstands regelmäßig, um ein regelkonformes 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 Üblichkeit der Vergütung im Vergleich zu anderen Unternehmen zieht der Aufsichtsrat eine nach seiner Überzeugung geeignete Vergleichsgruppe anderer Unternehmen heran (Peergroup). Bei der Auswahl der Peergroup hat sich der Aufsichtsrat nach Prüfung verschiedener Angebote von

renommierten, unabhängigen externen Vergütungsexperten beraten lassen, unter anderem der Kienbaum Consultants International GmbH. Derzeit besteht die Peergroup aus folgenden Unternehmen: Ascential plc, Auto Trader Group plc, CAR Group Limited, CompuGroup Medical SE & Co. KGaA, CTS Eventim AG & Co. KGaA, Evotec SE, Future plc, Global Fashion Group S.A., HelloFresh SE, Kontron AG, Nemetschek SE, New Work SE, q,beyond AG, REA Group Ltd, Rightmove plc, SNP Schneider-Neureither & Partner SE, Ströer SE & Co. KGaA, TeamViewer AG und United Internet AG. Die Unternehmen der Peergroup wurden so ausgewählt, dass es sich um Wachstumsunternehmen handelt, die hinsichtlich der Branchenausrichtung (Fokus auf Online-Plattformen sowie Software- und IT-Unternehmen) und gemessen an Umsatz, Anzahl von Mitarbeitenden und Marktkapitalisierung mit der Scout24 SE vergleichbar sind. Zum einen ist es zentral, den Umfang der Leitungsverantwortung zu reflektieren. Zum anderen ist es wichtig, auch den Wettbewerb um das Personal im Management zu berücksichtigen. Dabei hat der Aufsichtsrat auch auf eine vergleichbare Komplexität des Geschäftsmodells der Vergleichsunternehmen geachtet und bei der Zusammensetzung der Peergroup internationale Unternehmen berücksichtigt. Die Vergleichsunternehmen haben ihren Sitz in Europa und Australien, wobei die überwiegende Anzahl der Vergleichsunternehmen ihren Sitz in Deutschland hat.

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 Mitarbeitenden unterhalb der Ebene des Senior Managements.

Sollte der Aufsichtsrat im Rahmen der regelmäßigen Überprüfung des Vergütungssystems Änderungsbedarf im Rahmen des aktuell gültigen Vergütungssystems feststellen, beschließt er entsprechende Änderungen. Im Falle wesentlicher Änderungen wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung erneut zur Billigung vorgelegt, mindestens jedoch alle vier Jahre. Damit wird im Jahr 2025 ein maßvoll aktualisiertes Vergütungssystem auf der ordentlichen Hauptversammlung zur Billigung vorgestellt werden. In der Vorbereitung darauf werden erneut die Üblichkeit und die Angemessenheit mit unabhängiger externer Expertise untersucht.

## Grundzüge des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat der Scout24 SE hat für das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder vier Grundsätze festgesetzt, auf deren Basis das Vergütungssystem einen wesentlichen Beitrag zum nachhaltigen und langfristigen Erfolg von Scout24 leisten soll.

### Grundzüge des Vergütungssystems<sup>1</sup>

Strategieorientierung	Langfristigkeit und Nachhaltigkeit	Kapitalmarktorientierung	Klarheit und Verständlichkeit
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ambitionierte Wachstumsziele für Umsatz und operatives Ergebnis</li> <li>Weitere, auf die Umsetzung der Unternehmensstrategie bezogene Ziele im LTI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Langfristige variable Vergütung macht wesentlichen Anteil der Gesamtvergütung aus</li> <li>LTI übersteigt STI</li> <li>Nachhaltigkeitskomponente, die soziale und ökologische Aspekte berücksichtigt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Variable Vergütungsbestandteile überwiegend aktienbasiert durch Performance Share Units</li> <li>Share Ownership Guideline (100 % der Nettojahresfestvergütung sind in Scout24-Aktien anzulegen; Vorstandsvorsitzender: 150 %)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Befolgt die Anforderungen des Aktiengesetzes / der zweiten Aktionärsrechterichtlinie vom 12. Dezember 2019</li> <li>Berücksichtigt die Empfehlungen des DCGK in der Fassung vom 16. Dezember 2019<sup>2</sup></li> </ul>

<sup>1</sup> Die unterstrichenen Merkmale sind diejenigen Merkmale, die im aktuell gültigen Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder gegenüber dem vorherigen Vergütungssystem weiterentwickelt wurden.

<sup>2</sup> Bei der Entwicklung des aktuell gültigen Vergütungssystems wurden die Empfehlungen des DCGK in der Fassung vom 16. Dezember 2019 berücksichtigt. Aus der Weiterentwicklung des DCGK zur Fassung vom 28. April 2022 haben sich keine zusätzlichen bzw. abweichenden Empfehlungen ergeben, insofern geht das aktuelle Vergütungssystem auch mit dieser Fassung des DCGK konform.

## Bestandteile des Vergütungssystems

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der Scout24 SE setzt sich aus fixen und variablen Bestandteilen zusammen. Die fixen Bestandteile 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. Der Anteil der variablen Bestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung übersteigt den Anteil der fixen Bestandteile. Bei den variablen Bestandteilen überwiegt das LTI mit einer mehrjährigen Laufzeit, um Anreize für eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung zu schaffen.

### Ziel-Gesamtvergütung

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

<sup>1</sup> Das ooEBITDA (ordinary operating EBITDA – EBITDA aus gewöhnlicher Geschäftstätigkeit) entspricht dem EBITDA bereinigt um nichtoperative Effekte. Hierunter fallen im Wesentlichen Aufwendungen für anteilsbasierte Vergütung, M&A-Aktivitäten (realisiert und unrealisiert), Reorganisation sowie sonstige nichtoperative Effekte.

### Sonstige Regelungen das Vergütungssystem betreffend

Regelung	Ausgestaltung
<b>Share Ownership Guideline (SOG)</b>	Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, Aktien der Scout24 SE 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 Aktionärinnen und Vorstandsmitgliedern noch weiter angeglichen. Der Aufbau des Aktienbestands kann stufenweise erfolgen. Den vollständigen Bestand hat das Vorstandsmitglied mit Ablauf des vierten vollen Geschäftsjahres nach dem Beginn seiner neuen Bestellungsperiode und ab diesem Stichtag dauerhaft zu halten. Bestehende Aktien der Scout24 SE werden angerechnet. Maßgeblich für den Wert der gehaltenen Aktien ist der Kaufpreis zum Zeitpunkt des Erwerbs.
<b>Malus/Clawback</b>	Möglichkeit zur anteiligen oder vollständigen Reduzierung bzw. Rückforderung variabler Vergütung bei schwerwiegendem Verstoß gegen die Sorgfaltspflicht (inklusive Verstößen gegen den unternehmensinternen Code of Conduct) im Sinne des § 93 AktG oder dienstvertragliche Regelungen
<b>Maximalvergütung</b>	Begrenzung der für ein Geschäftsjahr gewährten Gesamtvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG: • Vorstandsvorsitzender: 6.500.000 EUR • ordentliches Vorstandsmitglied: 4.000.000 EUR
<b>Abfindungscap</b>	Abfindungen maximal in Höhe des Zweifachen der Summe aus Grundvergütung und STI (Zielbetrag), maximal jedoch in Höhe der Vergütung, die bis zum Vertragslaufzeitende zu zahlen gewesen wäre

## Vergütung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2024

### Zusammensetzung des Vorstands

Dem Vorstand gehörten im Geschäftsjahr 2024 folgende Mitglieder an: Tobias Hartmann, CEO, seit November 2018, Dr. Dirk Schmelzer, CFO, seit Juni 2019, Ralf Weitz, CPTO (bis einschließlich Geschäftsjahr 2022: CCO), seit Dezember 2018 und Dr. Gesa Crockford, CCO, seit April 2024.

## Ziel-Gesamtvergütung

Im abgelaufenen Geschäftsjahr gab es keine Veränderung hinsichtlich der vertraglich vereinbarten Ziel-Gesamtvergütung.

Insgesamt ergeben sich für das Geschäftsjahr 2024 bei einer Zielerreichung von 100 % folgende Ziel-Gesamtvergütung bzw. folgende relative Anteile der einzelnen Vergütungselemente an der Ziel-Gesamtvergütung:

Tsd. EUR	Tobias Hartmann CEO seit 11/2018		Dr. Dirk Schmelzer CFO seit 6/2019		Ralf Weitz CPTO (ehem. CCO) seit 12/2018		Dr. Gesa Crockford <sup>1</sup> CCO seit 4/2024	
	100 %	Anteil	100 %	Anteil	100 %	Anteil	100 %	Anteil
<b>Fixe Bestandteile</b>	<b>1.034,0</b>	<b>28,6 %</b>	<b>618,0</b>	<b>30,0 %</b>	<b>685,3</b>	<b>29,1 %</b>	<b>384,0</b>	<b>31,1 %</b>
Festvergütung	1.016,0	28,1 %	600,0	29,2 %	680,0	28,9 %	375,0	30,4 %
Nebenleistungen	18,0	0,5 %	18,0	0,9 %	5,3	0,2 %	9,0	0,7 %
<b>Variable Bestandteile</b>	<b>2.504,0</b>	<b>69,3 %</b>	<b>1.399,0</b>	<b>68,0 %</b>	<b>1.617,0</b>	<b>68,7 %</b>	<b>828,8</b>	<b>67,1 %</b>
Einjährige variable Vergütung (STI)	694,0	19,2 %	392,0	19,1 %	450,0	19,1 %	247,5	20,0 %
Mehrjährige variable Vergütung (LTI - LTIP 2021) <sup>2</sup>	1.810,0	50,1 %	1.007,0	49,0 %	1.167,0	49,6 %	581,3	47,1 %
<b>Versorgungsaufwendungen</b>	<b>75,0</b>	<b>2,1 %</b>	<b>40,0</b>	<b>1,9 %</b>	<b>50,0</b>	<b>2,1 %</b>	<b>22,5</b>	<b>1,8 %</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>3.613,0</b>	<b>100,0 %</b>	<b>2.057,0</b>	<b>100,0 %</b>	<b>2.352,3</b>	<b>100,0 %</b>	<b>1.235,3</b>	<b>100,0 %</b>

<sup>1</sup> Bei den in der Tabelle aufgeführten Beträgen handelt es sich um diejenigen Beträge, die anteilig auf den Zeitraum April bis Dezember 2024 entfallen. Für ein Kalenderjahr sind folgende Beträge vertraglich vereinbart: Festvergütung 500 Tsd. EUR, Nebenleistungen 12 Tsd. EUR, einjährige variable Vergütung 330 Tsd. EUR, mehrjährige variable Vergütung (jährliche Tranche) 775 Tsd. EUR und Versorgungsaufwendungen 30 Tsd. EUR.

<sup>2</sup> Im Rahmen des LTIP 2021 erhalten die Mitglieder des Vorstands über die vierjährige Vertragslaufzeit des zugehörigen Vorstandsdienstvertrags hinweg jeweils jährlich zum 1. Januar (bzw. bei Beginn der Vorstandstätigkeit, pro rata temporis) eine Tranche virtueller, leistungsabhängiger Scout24-Aktien (Gewährungsbetrag). Dieser Gewährungsbetrag wird für die Bestimmung der Ziel-Gesamtvergütung des jeweiligen Geschäftsjahres herangezogen.

## Gewährte und geschuldete Vergütung

Im Folgenden werden diejenigen Vergütungen angegeben, die nach § 162 Abs. 1 AktG als „gewährt“ anzusehen sind. Dabei handelt es sich um die Beträge, deren zugrundeliegende Leistung bis zum Bilanzstichtag des Berichtszeitraums durch die einzelnen Vorstandsmitglieder vollständig erbracht wurde und der Höhe nach feststeht („gewährte Vergütung“). Für das Geschäftsjahr 2024 sind dies:

- Festvergütung 2024
- Nebenleistungen 2024
- einjährige variable Vergütung – STI 2024
- Versorgungsaufwendungen 2024
- Karenzentschädigung – auf das Geschäftsjahr 2024 entfallender Anteil (siehe **Im Geschäftsjahr 2023 aus dem Vorstand ausgeschiedenes Mitglied**)

Gemäß obiger Definition erfolgt dabei für die mehrjährige variable Vergütung, abweichend zur Einbeziehung im Rahmen der Ziel-Gesamtvergütung (der Gewährungsbetrag im Jahr der Gewährung), die Einbeziehung in die gewährte und geschuldete Vergütung erst zum Ende der jeweiligen Wartefrist bzw. Performanceperiode. Dieser Ansatz wird für transparenter und somit sachgerechter erachtet, da er nicht mit annahmebedingten Unsicherheiten behaftet ist.

Letztmalig wurde den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2023 im Sinne des § 162 AktG eine Vergütung ausgezahlt, die in früheren Geschäftsjahren unter dem damals geltenden Vergütungssystem („**vorheriges Vergütungssystem**“) zugesagt worden war. Es handelte sich dabei um Auszahlungen im Rahmen des Long-Term Incentive Program 2018 (LTIP 2018), deren Erdienung im Geltungszeitraum der ersten dreijährigen Amtszeit der Vorstände erfolgte (2018/2019 bis 2021/2022).

Weiterhin anzugeben wären alle rechtlich fälligen, aber bisher nicht zugeflossenen Vergütungen („geschuldete Vergütung“). Für den Berichtszeitraum gibt es keine geschuldete Vergütung im Sinne einer trotz Fälligkeit nicht ausgezahlten Vergütung.



Für Informationen zur Einhaltung der Maximalvergütung wird auf den Abschnitt **Begrenzung der Jahresgesamtvergütung** verwiesen.

## Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands

Für die gegenwärtigen Mitglieder des Vorstands ergab sich im Geschäftsjahr 2024 folgende Vergütung:

### Gewährte und geschuldete Vergütung

Tsd. EUR	Tobias Hartmann CEO seit 11/2018		Dr. Dirk Schmelzer CFO seit 6/2019		Ralf Weitz CPTO (ehem. CCO) seit 12/2018		Dr. Gesa Crockford <sup>3</sup> CCO seit 4/2024		Summe	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023
<b>Fixe Bestandteile</b>	<b>1.034,0</b>	<b>1.034,0</b>	<b>618,0</b>	<b>618,0</b>	<b>685,3</b>	<b>685,6</b>	<b>384,0</b>	-	<b>2.721,3</b>	<b>2.337,6</b>
Festvergütung	1.016,0	1.016,0	600,0	600,0	680,0	680,0	375,0	-	2.671,0	2.296,0
Nebenleistungen	18,0	18,0	18,0	18,0	5,3	5,6	9,0	-	50,3	41,6
<b>Variable Bestandteile</b>	<b>1.158,0</b>	<b>2.543,8</b>	<b>654,1</b>	<b>1.637,6</b>	<b>750,8</b>	<b>2.128,3</b>	<b>413,0</b>	-	<b>2.975,8</b>	<b>6.309,7</b>
Einjährige variable Vergütung (STI)	1.158,0	874,5	654,1	494,0	750,8	567,0	413,0	-	2.975,8	1.935,5
Mehrfährige variable Vergütung (LTI) <sup>1</sup>	-	1.669,3	-	1.143,6	-	1.561,3	-	-	-	4.374,2
<b>Versorgungsaufwendungen<sup>2</sup></b>	<b>75,0</b>	<b>75,0</b>	<b>40,0</b>	<b>40,0</b>	<b>50,0</b>	<b>50,0</b>	<b>22,5</b>	-	<b>187,5</b>	<b>165,0</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2.267,0</b>	<b>3.652,8</b>	<b>1.312,1</b>	<b>2.295,6</b>	<b>1.486,1</b>	<b>2.863,9</b>	<b>819,5</b>	-	<b>5.884,6</b>	<b>8.812,3</b>
Relativer Anteil der fixen Bestandteile	48,9 %	30,4 %	50,1 %	28,7 %	49,5 %	25,7 %	49,6 %	-	49,4 %	28,4 %
Relativer Anteil der variablen Bestandteile	51,1 %	69,6 %	49,9 %	71,3 %	50,5 %	74,3 %	50,4 %	-	50,6 %	71,6 %

<sup>1</sup> Die erste Tranche des Long-Term Incentive Program 2021 kommt im Geschäftsjahr 2026 zur Auszahlung, siehe Darstellung im Absatz **Besonderheiten im Zusammenhang mit der mehrjährigen variablen Vergütung im Geschäftsjahr 2024**.

<sup>2</sup> Bei den Versorgungsaufwendungen handelt es sich um beitragsorientierte Zusagen (Direktversicherungen).

<sup>3</sup> Bei den in der Tabelle aufgeführten Beträgen handelt es sich um diejenigen Beträge, die anteilig auf den Zeitraum April bis Dezember 2024 entfallen. Für ein Kalenderjahr sind folgende Beträge vertraglich vereinbart: Festvergütung 500 Tsd. EUR, Nebenleistungen 12 Tsd. EUR, einjährige variable Vergütung (bei einem Multiplikator von 166,9 %) 551 Tsd. EUR, mehrjährige variable Vergütung (jährliche Tranche) 775 Tsd. EUR und Versorgungsaufwendungen 30 Tsd. EUR.

### Relative Anteile der gewährten und geschuldeten Vergütung

Tsd. EUR	Tobias Hartmann CEO seit 11/2018		Dr. Dirk Schmelzer CFO seit 6/2019		Ralf Weitz CPTO (ehem. CCO) seit 12/2018		Dr. Gesa Crockford <sup>3</sup> CCO seit 4/2024		Summe	
	2024	Anteil	2024	Anteil	2024	Anteil	2024	Anteil	2024	Anteil
<b>Fixe Bestandteile</b>	<b>1.034,0</b>	<b>45,6 %</b>	<b>618,0</b>	<b>47,1 %</b>	<b>685,3</b>	<b>46,1 %</b>	<b>384,0</b>	<b>46,9 %</b>	<b>2.721,3</b>	<b>46,2 %</b>
Festvergütung	1.016,0	44,8 %	600,0	45,7 %	680,0	45,8 %	375,0	45,8 %	2.671,0	45,4 %
Nebenleistungen	18,0	0,8 %	18,0	1,4 %	5,3	0,4 %	9,0	1,1 %	50,3	0,9 %
<b>Variable Bestandteile</b>	<b>1.158,0</b>	<b>51,1 %</b>	<b>654,1</b>	<b>49,9 %</b>	<b>750,8</b>	<b>50,5 %</b>	<b>413,0</b>	<b>50,4 %</b>	<b>2.975,8</b>	<b>50,6 %</b>
Einjährige variable Vergütung (STI)	1.158,0	51,1 %	654,1	49,9 %	750,8	50,5 %	413,0	50,4 %	2.975,8	50,6 %
Mehrfährige variable Vergütung (LTI) <sup>1</sup>	-	- %	-	- %	-	- %	-	- %	-	- %
<b>Versorgungsaufwendungen<sup>2</sup></b>	<b>75,0</b>	<b>3,3 %</b>	<b>40,0</b>	<b>3,0 %</b>	<b>50,0</b>	<b>3,4 %</b>	<b>22,5</b>	<b>2,7 %</b>	<b>187,5</b>	<b>3,2 %</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2.267,0</b>	<b>100,0 %</b>	<b>1.312,1</b>	<b>100,0 %</b>	<b>1.486,1</b>	<b>100,0 %</b>	<b>819,5</b>	<b>100,0 %</b>	<b>5.884,6</b>	<b>100,0 %</b>
Relativer Anteil der fixen Bestandteile	48,9 %		50,1 %		49,5 %		49,6 %		49,4 %	
Relativer Anteil der variablen Bestandteile	51,1 %		49,9 %		50,5 %		50,4 %		50,6 %	

<sup>1</sup> Die erste Tranche des Long-Term Incentive Program 2021 kommt im Geschäftsjahr 2026 zur Auszahlung, siehe Darstellung im Absatz **Besonderheiten im Zusammenhang mit der mehrjährigen variablen Vergütung im Geschäftsjahr 2024**.

<sup>2</sup> Bei den Versorgungsaufwendungen handelt es sich um beitragsorientierte Zusagen (Direktversicherungen).

<sup>3</sup> Bei den in der Tabelle aufgeführten Beträgen handelt es sich um diejenigen Beträge, die anteilig auf den Zeitraum April bis Dezember 2024 entfallen. Für ein Kalenderjahr sind folgende Beträge vertraglich vereinbart: Festvergütung 500 Tsd. EUR, Nebenleistungen 12 Tsd. EUR, einjährige variable Vergütung (bei einem Multiplikator von 166,9 %) 551 Tsd. EUR, mehrjährige variable Vergütung (jährliche Tranche) 775 Tsd. EUR und Versorgungsaufwendungen 30 Tsd. EUR.

## Im Geschäftsjahr 2023 aus dem Vorstand ausgeschiedenes Mitglied

Im Zuge des einvernehmlichen Ausscheidens von Dr. Thomas Schroeter wurden im Rahmen der getroffenen Aufhebungs- und Abwicklungsvereinbarung folgende Punkte vereinbart, die ihre Wirkung über das Geschäftsjahr 2023 hinaus entfalten:

- Das Vorstandsdienstverhältnis endete vertragsgemäß mit Wirkung zum 30. Juli 2023. Daran anschließend wurde ein verkürzter Zeitraum von einem Jahr für das nachvertragliche Wettbewerbsverbot vereinbart, welches am 1. Juli 2023 begann. Für die Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots erhält Dr. Thomas Schroeter eine monatliche Karenzentschädigung in Höhe der Hälfte der zuletzt bezogenen Festvergütung. Im Geschäftsjahr 2024 bezog Dr. Thomas Schroeter damit eine fixe Gesamtvergütung in Höhe von 170 Tsd. EUR.
- Weiterhin wird Dr. Thomas Schroeter an zukünftigen Auszahlungen des LTIP 2021, betreffend die Tranchen 2021/2022 und 2023 (zeitanteilig) partizipieren.

Weitere frühere Mitglieder des Vorstands haben im Geschäftsjahr 2024 keine Vergütung erhalten.

Ergänzend wird auf den Abschnitt ▶**Leistungen bei Beendigung der Vorstandstätigkeit** verwiesen.

## Bestandteile des Vergütungssystems im Detail

Das Vergütungssystem ist darauf ausgerichtet, einen Anreiz für eine erfolgsorientierte Unternehmensführung zu schaffen. Die Vergütung setzt sich aus fixen und erfolgsbezogenen Bestandteilen zusammen und weist sowohl insgesamt als auch hinsichtlich ihrer variablen Anteile betragsmäßige Höchstgrenzen auf. Ergänzende Regelungen betreffen insbesondere die Share Ownership Guideline sowie die Malus-/Clawback-Bedingungen.

### Fixe Bestandteile

#### Festvergütung

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

#### 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<sup>1</sup> und die Gestattung der Privatnutzung überlassener Mobiltelefone, Notebooks und vergleichbarer Geräte. Im Einzelfall können Miet- oder Wohnkostenzuschüsse, Umzugskostenzuschüsse sowie Kostenübernahmen für Heimreisen gewährt werden. Dies ist aktuell jedoch nicht der Fall.

Zudem sind die Vorstandsmitglieder in eine angemessene Vermögensschadenhaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) einbezogen, die den gesetzlichen Vorgaben, insbesondere hinsichtlich des Selbstbehalts, entspricht. Daneben sind die Vorstandsmitglieder in die Gruppenunfallversicherung des Unternehmens einbezogen.

#### Altersversorgung

Die Altersversorgung der Vorstandsmitglieder ist als beitragsorientierte Versorgungszusage ausgestaltet. Das heißt, die Scout24 SE zahlt für die Dauer des Dienstvertrags einen festen Betrag in eine Direktversicherung ein. Die Versorgungsleistung erfolgt als einmaliges Versorgungskapital. Die alternativ mögliche Gewährung von festen Zuschüssen zur Altersversorgung (Versorgungsentgelt) kam im Geschäftsjahr 2024 nicht zur Anwendung.

<sup>1</sup> Die Erstattung der Kosten für Kranken- und Pflegeversicherung wird nicht in die Ermittlung der Gesamtvergütung einbezogen, da diese nicht zur gewährten oder geschuldeten Vergütung im Sinne von § 162 AktG gehört.



Darüber hinaus hat die Gesellschaft selbst keine weiteren Versorgungsverträge für die Vorstandsmitglieder abgeschlossen oder Pensionszusagen gewährt.

## Variable Bestandteile

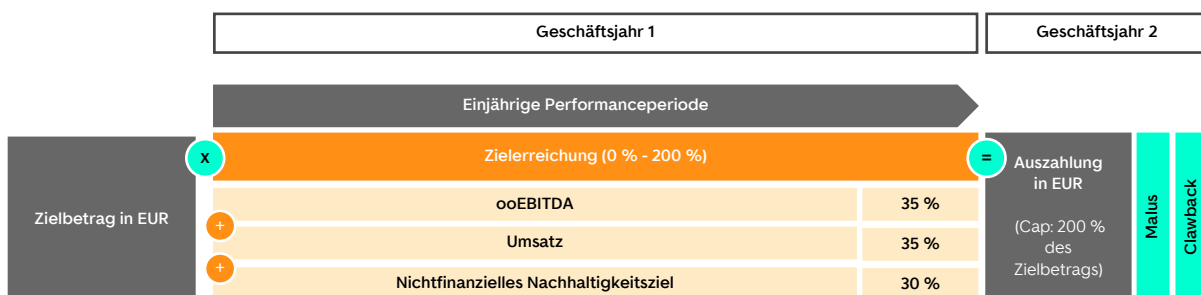
Die variable Vergütung besteht aus der einjährigen variablen Vergütung und der mehrjährigen, anteilsbasierten variablen Vergütung. Sie setzt Anreize zur Umsetzung der Strategie des Unternehmens und damit zu dessen langfristiger und nachhaltiger Entwicklung.

### Einjährige variable Vergütung (STI)

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 das STI auch vollständig entfallen, wenn die Schwellenwerte aller Leistungskriterien verfehlt werden.

Die Höhe des STI eines Geschäftsjahres 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 pflichtgemäße Beurteilung des Aufsichtsrats im Hinblick auf qualitative Ziele. Unter Berücksichtigung der jeweiligen Gewichtung der Leistungskriterien wird die Gesamtzielerreichung bestimmt, die mit dem Zielbetrag multipliziert wird, um den Auszahlungsbetrag festzulegen. Der Auszahlungsbetrag ist auf 200 % des Zielbetrags begrenzt.

Die einjährige variable Vergütung trägt zur Förderung der Geschäftsstrategie bei, indem sie sich an der operativen Umsetzung der Unternehmensstrategie innerhalb eines Geschäftsjahres bemisst. 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-EBITDA aus gewöhnlicher Geschäftstätigkeit - ooEBITDA) und zu 30 % ein nichtfinanzielles Nachhaltigkeitsziel („Environmental, Social, Governance“-Ziel – ESG-Ziel), das für alle Vorstandsmitglieder gilt.



Die finanziellen Ziele Konzernumsatz und Konzern-EBITDA aus gewöhnlicher Geschäftstätigkeit bilden die zentralen Steuerungsgrößen der Scout24 SE. Zusammen honorieren sie ein nachhaltiges und profitables Wachstum, sodass die Umsetzung der Wachstumsstrategie der Scout24 SE durch das STI direkt gefördert wird.

Scout24 ist ein Wachstums- und Technologieunternehmen und eine Vielzahl der Investor:innen ist aufgrund von Wachstumserwartungen investiert. Die Steuerungsgröße Konzernumsatz erhöht den Anreiz, weiter in den Ausbau von digitalen Produkten zu investieren, um den Immobilienmarkt effizienter zu gestalten. Der Umsatz bzw. dessen Wachstum ist daher ein angemessenes Instrument der Performancemessung auf Basis der Investorenerwartungen. Zudem ist in dem entwickelten Markt und bei der besonderen Positionierung der Gesellschaft das Umsatzwachstum auch ein in sich herausforderndes Ziel aufgrund des herausfordernden konjunkturellen Umfelds und Immobilienmarkts. Als Technologieunternehmen mit einem Großteil von digitalen Produkten liegt der Fokus ferner auf operativer Skalierung. Die Steuerungsgröße EBITDA aus gewöhnlicher Geschäftstätigkeit stellt daher eine angemessene Steuerungsgröße dar und reflektiert das Ziel, Umsatzwachstum und Innovation in operatives Ergebnis zu überführen.



Das nichtfinanzielle Nachhaltigkeitsziel wird jährlich vom Aufsichtsrat der Scout24 SE festgelegt. Es spiegelt die gesellschaftliche und ökologische Verantwortung der Scout24 SE wider und ist aus der Nachhaltigkeitsstrategie der Scout24 SE als Teil der Gesamtstrategie abgeleitet. Bei der Festsetzung des nichtfinanziellen Nachhaltigkeitsziels orientiert sich der Aufsichtsrat auch an der Wesentlichkeitsanalyse im Zuge der Nachhaltigkeitsberichterstattung. So kann das Nachhaltigkeitsziel beispielsweise aus den Nachhaltigkeits-Zielfeldern Management oder Geschäft (u. a. Ethik und Integrität, Produktentwicklung, Datenschutz und Datensicherheit) abgeleitet werden.

Die Auszahlung der einjährigen variablen Vergütung erfolgt jährlich im folgenden Geschäftsjahr, im Anschluss an die entsprechenden Feststellungen des Aufsichtsrats.

Die einjährige variable Vergütung wird anteilig gezahlt, wenn der Dienstvertrag während des Kalenderjahres beginnt und/oder endet.

Neben der Begrenzung auf 200 % und den Regelungen hinsichtlich der Maximalvergütung enthalten die Vorstandsdiensverträge die Möglichkeit zur anteiligen oder vollständigen Reduzierung bzw. Rückforderung variabler Vergütung (sog. Clawback-Regelungen) bei schwerwiegendem Verstoß gegen die Sorgfaltspflicht (inklusive Verstößen gegen den unternehmensinternen Code of Conduct) im Sinne des § 93 AktG oder dienstvertragliche Regelungen. Von dieser Möglichkeit wurde im Geschäftsjahr 2024 kein Gebrauch gemacht.

### STI-Gewährung im Geschäftsjahr 2024

Die im Geschäftsjahr 2024 gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 Abs. 1 AktG umfasst das STI des Geschäftsjahres 2024, welches zu Beginn des Geschäftsjahres 2025 ausgezahlt wird.

Die finanziellen Ziele und das nichtfinanzielle Ziel für die einjährige variable Vergütung der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2024 wurden vom Aufsichtsrat im Dezember 2023 festgesetzt und dem Vorstand schriftlich mitgeteilt.

Im Detail sind die Ziele für das Geschäftsjahr 2024 wie folgt ausgestaltet:

#### Finanzielle Ziele (jeweils 35,0 %)

Zielerreichung	Multiplikator	Umsatz 2024 (Mio. EUR)	ooEBITDA 2024 (Mio. EUR)
<= 95,5 % / <= 92,0 %	0 %	<= 530,0	<= 310,0
98,2 % / 97,0 %	50 %	540,0	320,0
<b>100,0 %</b>	<b>100 %</b>	<b>550,0</b>	<b>330,0</b>
103,6 % / 106,1 %	200 %	570,0	350,0

Bei anteiliger Zielerreichung innerhalb des Korridors sowohl beim Umsatz als auch beim EBITDA aus gewöhnlicher Geschäftstätigkeit (ooEBITDA) wird diese entsprechend berücksichtigt. Prozentpunkte sind keine festen Zielschritte.

#### Nichtfinanzielles Ziel (30,0 %)

Zielerreichung	Multiplikator	Women in Leadership 2024 (%)
<= 95,3 %	0 %	<= 36,9 %
97,7 %	50 %	37,8 %
<b>100,0 %</b>	<b>100 %</b>	<b>38,7 %</b>
113,4 %	200 %	43,9 %

Women in Leadership bezieht sich auf das Erreichen einer definierten entsprechenden Quote (ab Manager-Level), bezogen auf die Beschäftigten aller Gesellschaften des Scout24-Konzerns, die zu Beginn des Jahres 2024 Bestandteil der Gruppe waren (ausgenommen hiervon sind die Gesellschaften der Sprengnetter-Gruppe). Bei einer anteiligen Zielerreichung zwischen den Zielschritten erfolgt eine entsprechend anteilige Berechnung.



Die STI-Ziele für die 2024er-Tranche basieren auf der ursprünglichen Prognose von 9-11 % Umsatzwachstum und einem Anstieg der EBITDA-Marge aus gewöhnlicher Geschäftstätigkeit auf etwa 61 % und sind vor dem Hintergrund zu sehen, dass sowohl Umsatz als auch EBITDA aus gewöhnlicher Geschäftstätigkeit im Geschäftsjahr 2023 über der ursprünglichen Kapitalmarktprognose von 12 % Umsatzwachstum und 13 % Wachstum des EBITDA aus gewöhnlicher Geschäftstätigkeit lagen. Das tatsächliche Wachstum im Geschäftsjahr 2023 betrug 13,8 % für den Umsatz und 21,0 % für das EBITDA aus gewöhnlicher Geschäftstätigkeit.

Die organischen STI-Ziele, also exklusive der Beiträge aus M&A-Erweiterungen der Gruppe, waren aus Sicht des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2024 ambitioniert. Der Ausgangswert sowohl auf Ebene des Umsatzes als auch auf Ebene des EBITDA aus gewöhnlicher Geschäftstätigkeit lag aufgrund der starken Performance im Geschäftsjahr 2023 bereits hoch. Hinzu kam die nur langsame Erholung des Immobilienmarktes und insbesondere des noch immer schwachen Transaktionsmarktes.

Die absoluten Zielwerte bei jeweils 100 %iger Zielerreichung bei Umsatz bzw. EBITDA aus gewöhnlicher Geschäftstätigkeit setzen Steigerungen im Vergleich zum Vorjahr in Höhe von 8,0 % bzw. 9,0 % voraus. Damit verlangen die Zielwerte eine ambitionierte Umsatzsteigerung bei einem überproportionalen Ergebnisanstieg. Der Wert bei 100 % Zielerreichung hinsichtlich der Quote von Women in Leadership stellt mit einer Erhöhung von 1,5 Prozentpunkten eine anspruchsvolle Verbesserung gegenüber dem Vorjahreswert dar.

Das nichtfinanzielle Leistungsziel wird unmittelbar aus der Nachhaltigkeitsstrategie der Scout24 SE als Teil der Gesamtstrategie abgeleitet. Die jährliche Überprüfung erfolgt auf Basis der doppelten Wesentlichkeitsanalyse, in deren Rahmen auch das Marktumfeld, regulatorische Entwicklungen, ratingspezifische Anforderungen und Ergebnisse interner Feedbackinstrumente einbezogen werden. Für 2024 ist die Analyse erstmals freiwillig nach den komplexen Vorgaben der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) erfolgt. Jedem wesentlichen Thema sind Steuerungskennzahlen zugeordnet, die grundsätzlich als nichtfinanzielle Ziele in Betracht kommen. Als Kriterien für die Steuerungskennzahlen gilt, dass sie strategisch, materiell, ambitioniert, messbar, mit historischen Daten versehen, unterjährig steuerbar, transparent und perspektivisch für potenzielle M&A-Aktivitäten anwendbar sind.

Die Förderung von Diversity, Equity & Inclusion (DEI) war und ist für die Scout24 SE ein wesentlicher Teil unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Als Digitalunternehmen sind unsere Mitarbeitenden die Basis für unseren Erfolg. Nur durch eine Kultur, die Vielfalt fördert und sicherstellt, dass sich alle willkommen fühlen, können wir bei Scout24 unser volles Potenzial ausschöpfen. Eines der dafür definierten, längerfristig angelegten Ziele ist die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen, das als STI-Ziel auch im Jahr 2024 mit einem entsprechend definierten Steigerungsziel fortgeführt wurde.

Die Komplexität und das hohe Ambitionsniveau mit Blick auf die Zielerreichungsvorgaben ergeben sich aus der Vielzahl der zu berücksichtigenden Einflussgrößen und den zum Zeitpunkt der Zielsetzung bereits vorhersehbaren Entwicklungen. Beispiele für die vorab zu berechnenden und die Zielerreichung beeinflussenden Kennzahlen sind unter anderem die Attrition- und Promotionsrate, das Organisationsdesign, die absolute Anzahl von Managementpositionen sowie jüngste und zukünftig mögliche M&A-Aktivitäten. Letztere werden je nach Datenverfügbarkeit kontinuierlich in die Zieldefinition einbezogen.

Im Detail ist die einjährige variable Zielvergütung für das Geschäftsjahr 2024 wie folgt ausgestaltet

Tsd. EUR	Tobias Hartmann CEO seit 11/2018			Dr. Dirk Schmelzer CFO seit 6/2019			Ralf Weitz CPTO (ehem. CCO) seit 12/2018			Dr. Gesa Crockford <sup>1</sup> CCO seit 4/2024		
	Ziel 100 %	Max. 200 %	Min. 0 %	Ziel 100 %	Max. 200 %	Min. 0 %	Ziel 100 %	Max. 200 %	Min. 0 %	Ziel 100 %	Max. 200 %	Min. 0 %
<b>Zielvergütung</b>	<b>694,0</b>	<b>1.388,0</b>	<b>-</b>	<b>392,0</b>	<b>784,0</b>	<b>-</b>	<b>450,0</b>	<b>900,0</b>	<b>-</b>	<b>247,5</b>	<b>495,0</b>	<b>-</b>

<sup>1</sup> Bei den in der Tabelle aufgeführten Beträgen handelt es sich um diejenigen Beträge, die anteilig auf den Zeitraum April bis Dezember 2024 entfallen. Für ein Kalenderjahr sind folgende Beträge vertraglich vereinbart: Ziel 100 % bei 330 Tsd. EUR, maximal 200 % bei 660 Tsd. EUR.

Der Aufsichtsrat hat unter Würdigung der erreichten Kennziffern für die finanziellen Ziele (Umsatz: 564,2 Mio. EUR, EBITDA aus gewöhnlicher Geschäftstätigkeit: 347,4 Mio. EUR; bei beiden Werten handelt es sich um die um die Akquisitionen des Geschäftsjahres 2024 bereinigten Beträge; für weitere Informationen

wird auf den **Geschäftsbericht 2024** verwiesen) und das nichtfinanzielle Ziel (die Quote von Women in Leadership stieg auf 40,7 %) die Zielerreichung für das Berichtsjahr für die einjährige variable Vergütung wie folgt ermittelt und beschlossen:

Tsd. EUR				Tobias Hartmann CEO seit 11/2018	Dr. Dirk Schmelzer CFO seit 6/2019	Ralf Weitz CPTO (ehem. CCO) seit 12/2018	Dr. Gesa Crockford CCO seit 4/2024
<b>Zielbetrag</b>			100 %	694,0	392,0	450,0	247,5
Ziele	Gewichtung	Zielerreichung Multiplikator	Gesamtziel- erreichung				
Umsatz	35,0 %	102,6 % 170,8 %		414,9	234,4	269,0	148,0
ooEBITDA	35,0 %	105,3 % 187,2 %		454,8	256,9	294,9	162,2
Women in Leadership	30,0 %	105,2 % 138,5 %		288,3	162,8	186,9	102,8
<b>Auszahlungsbetrag</b>			166,9	1.158,0	654,1	750,8	413,0

## STI-Gewährung im Geschäftsjahr 2025

Die Ziele und deren Gewichtung für die einjährige variable Vergütung der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2025 wurden vom Aufsichtsrat im März 2025 festgesetzt und dem Vorstand schriftlich mitgeteilt. Die Ziele für das Geschäftsjahr 2025 sind sowohl finanzieller (Umsatz und EBITDA aus gewöhnlicher Geschäftstätigkeit, jeweils gewichtet mit 35 %) als auch nichtfinanzieller Natur. Das mit 30 % gewichtete nichtfinanzielle Ziel hat die Kennziffer Verfügbarkeit der Suche zum Gegenstand.

Im Detail sind die Ziele für das Geschäftsjahr 2025 wie folgt ausgestaltet:

### Finanzielle Ziele (jeweils 35,0 %)

Zielerreichung	Multiplikator	Umsatz 2025 (Mio. EUR)	ooEBITDA 2025 (Mio. EUR)
< 97,7 %	0 %	< 625,0	< 387,5
97,7 %	50 %	625,0	387,5
<b>100,0 %</b>	<b>100 %</b>	<b>640,0</b>	<b>396,8</b>
104,7 %	200 %	670,0	415,4

Bei anteiliger Zielerreichung innerhalb des Korridors sowohl beim Umsatz als auch beim EBITDA aus gewöhnlicher Geschäftstätigkeit (ooEBITDA) wird diese entsprechend anteilig berücksichtigt; Prozentpunkte sind keine festen Zielschritte.

### Nichtfinanzielles Ziel (30,0 %)

Zielerreichung	Multiplikator	Verfügbarkeit der Suche auf der IS24-Online-Plattform 2025 (%)
< 99,9 %	0 %	< 99,80 %
99,9 %	50 %	99,80 %
<b>100,0 %</b>	<b>100 %</b>	<b>99,90 %</b>
100,1 %	200 %	99,98 %

Gegenstand des nichtfinanziellen Ziels ist das Erreichen einer definierten Quote in Bezug auf die Verfügbarkeit der Suche auf der ImmoScout24-Online-Plattform.

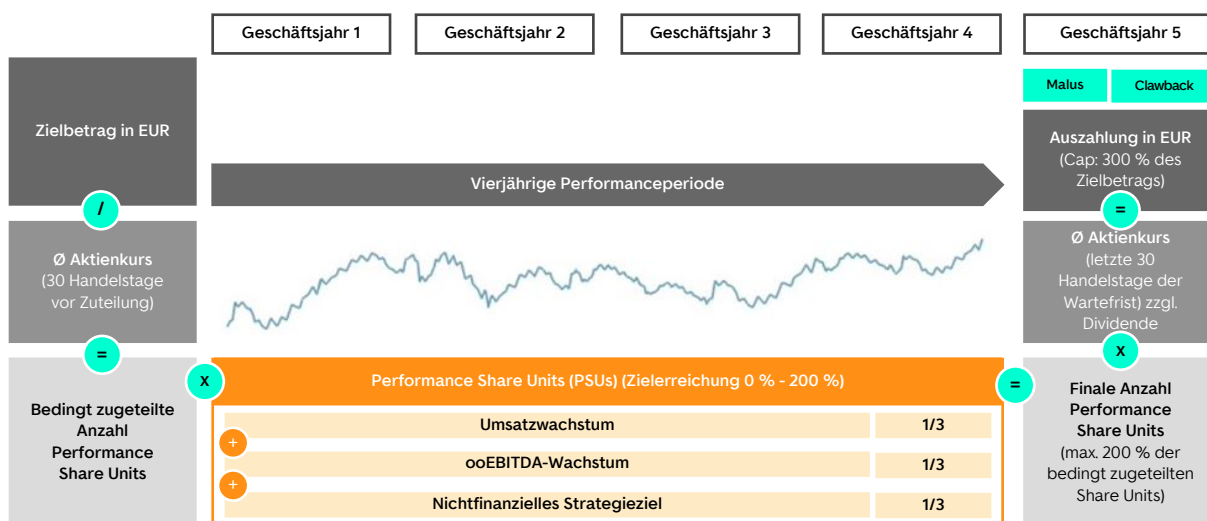
## Mehrjährige variable Vergütung (LTI)

Das 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 SE (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 von der Zielerreichung der Leistungskriterien erhöhen oder verringern, während der Wert pro PSU von der Entwicklung des Aktienkurses innerhalb der jeweils 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 Wachstum des EBITDA aus gewöhnlicher Geschäftstätigkeit (ooEBITDA) sowie ein nichtfinanzielles Strategieziel, das für alle Vorstandsmitglieder gilt und für jede Tranche vom Aufsichtsrat festgelegt wird. Ziele für Umsatz und EBITDA aus gewöhnlicher Geschäftstätigkeit werden damit sowohl im STI als auch im LTI berücksichtigt, weil sie die wesentlichen Steuerungsgrößen des Konzerns widerspiegeln. Siehe zur Wichtigkeit von Umsatz und EBITDA aus gewöhnlicher Geschäftstätigkeit als zentrale Steuerungsgrößen auch die Erläuterungen im Kapitel **Variable Bestandteile**. Es unterscheiden sich jedoch die Betrachtungszeiträume: Während das STI auf eine einjährige Entwicklung abstellt, betont das LTI mit seiner vierjährigen Laufzeit je Tranche die nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung. Für Investor:innen sind diese Kennzahlen für die Werthaltigkeit und die Wertentwicklung des Unternehmens zentral. Für das Unternehmen und den entsprechenden Zugang zum Kapitalmarkt und die Fähigkeit zur Unternehmensfinanzierung sind diese Kennzahlen ebenso zentral. Dabei gibt es in dem Geschäftsmodell der Gesellschaft keine vergleichbare Finanzkennzahl, die entsprechend geeignet wäre. Der Aufsichtsrat hat sich im Rahmen der aktienbasierten PSUs 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 Scout24 SE-Aktien in Höhe von mindestens einer Netto-Jahresfestvergütung (Vorstandsvorsitzender: 1,5fache Netto-Jahresfestvergütung) spätestens mit Ablauf des vierten vollen Geschäftsjahres nach dem Beginn ihrer Bestellungsperiode zu halten, sodass die Interessen zwischen Aktionär:innen und Vorstandsmitgliedern stark angeglich werden.



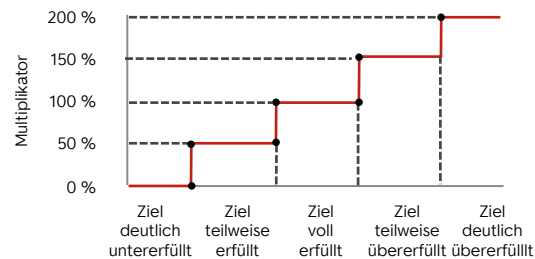
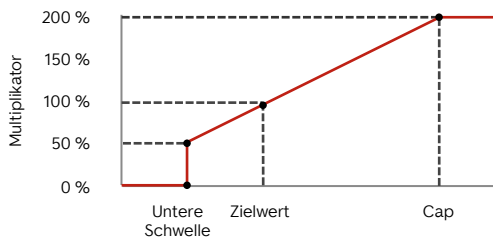
Das Wachstum von Umsatz und EBITDA aus gewöhnlicher Geschäftstätigkeit (ooEBITDA) werden als durchschnittliche jährliche Wachstumsrate (Compound Annual Growth Rate – CAGR) definiert. Die Definition des nichtfinanziellen Strategieziels kann sich zwischen den Tranchen unterscheiden.

Den Kern der Wachstumsstrategie der Scout24 SE bildet ein nachhaltiges und profitables Wachstum und damit die nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts. Das aktienbasierte LTI trägt zur Förderung der Geschäftsstrategie bei, indem es sich nach der Steigerung der zentralen finanziellen Wachstumskennzahlen (Umsatz und EBITDA aus gewöhnlicher Geschäftstätigkeit) bemisst. Die Scout24-Aktionär:innen erfahren die Steigerung des Unternehmenswerts in Form der Aktienkurssteigerung und Dividenden. Durch die Berücksichtigung der absoluten Aktienkursentwicklung sowie der Dividenden werden die Interessen der Aktionär:innen und der Vorstandsmitglieder wesentlich miteinander verknüpft. Strategische Initiativen, die sich in der Performanceperiode nur mittelbar auf finanzielle Kennzahlen oder den Aktienkurs auswirken, aber über das LTI hinaus wertstiftend sind, werden über das nichtfinanzielle Strategieziel im LTI berücksichtigt. Das Strategieziel, welches, ebenso wie die finanziellen Ziele, je Tranche neu verabschiedet wird, kann beispielsweise aus den Metriken zur Steuerung des ImmoScout24-Geschäfts 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 SE und entsprechen 100 % Zielerreichung. Wird der Schwellenwert bei einem Leistungskriterium unterschritten, entfällt die Komponente des LTI. Somit kann das LTI auch vollständig entfallen, wenn die Schwellenwerte aller Leistungskriterien verfehlt werden. Bei deutlicher Übererfüllung der gesetzten Ziele ist die Zielerreichung auf 200 % begrenzt.

Die Bonuskurven sehen für das Umsatz- und das EBITDA-Wachstum aus gewöhnlicher Geschäftstätigkeit schematisch wie folgt aus:

Die Bonuskurve für das nichtfinanzielle Strategieziel sieht schematisch wie folgt aus (bei quantitativen Zielen ist auch ein linearer Verlauf analog zu den finanziellen Zielen möglich):



Die Zielerreichung der Leistungskriterien wird vom Aufsichtsrat nach der Billigung des für das letzte Geschäftsjahr der Performanceperiode relevanten Konzernabschlusses bestimmt. Für das Umsatzwachstum und das EBITDA-Wachstum aus gewöhnlicher Geschäftstätigkeit erfolgt dies über einen Ist-Ziel-Vergleich. Ebenso stellt der Aufsichtsrat die Zielerreichung für das nichtfinanzielle Strategieziel durch einen Ist-Ziel-Vergleich fest.

Unter Berücksichtigung der jeweiligen Gewichtung der Leistungskriterien wird die Gesamtzielerreichung am Ende der Performanceperiode bestimmt. Diese wird mit den bedingt zugeteilten PSUs multipliziert, um die finale Anzahl PSUs zu bestimmen, die anschließend zzgl. Dividenden mit dem durchschnittlichen Aktienkurs am 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.

Neben der Begrenzung der Auszahlung für jede Tranche auf 300 % des jeweiligen Gewährungsbetrags und den Regelungen hinsichtlich der Maximalvergütung enthalten die bestehenden Vorstandsdienstverträge eine Malus-/Clawback-Reglung. Von dieser Möglichkeit wurde im Geschäftsjahr 2024 kein Gebrauch gemacht.

Weiterhin kann die Auszahlung aufgeschoben werden, solange das Vorstandsmitglied Regelungen im Zusammenhang mit den Share Ownership Guidelines nicht nachkommt.

**Einbeziehung in die (zukünftige) Ziel- bzw. gewährte und geschuldete Vergütung**

Für die Bestimmung der Zielvergütung werden jeweils die jährlichen Tranchen bzw. bei einem unterjährigem Vertragsabschluss der entsprechende zeitanteilige Betrag herangezogen (Gewährungsbetrag). Für die Bestimmung der gewährten und geschuldeten Vergütung erfolgt eine Einbeziehung des LTIP 2021 erst zum Ende der jeweiligen Wartefrist bzw. Performanceperiode, wenn ein auszahlungsfähiger Betrag gegeben und dieser auch zur Auszahlung gekommen ist.

**LTIP – Long-Term Incentive Program 2021**

Tobias Hartmann, Dr. Dirk Schmelzer, Ralf Weitz, Dr. Thomas Schroeter und - beginnend ab 1. April 2024 - Dr. Gesa Crockford partizipieren am Long-Term Incentive Program 2021 (LTIP 2021). Im Rahmen dieses Programms erhalten die Mitglieder des Vorstands in jedem Jahr des Bestehens des zugehörigen Vorstandsdienstvertrags jeweils zum 1. Januar - bzw. mit Beginn des Vorstandsdienstverhältnisses - eine Tranche virtueller, leistungsabhängiger Scout24-Aktien (PSUs).

Im Rahmen des LTIP 2021 wurden bisher folgende Tranchen gewährt:

#### i. Tranche 2021/2022

Tsd. EUR	Tobias Hartmann CEO seit 11/2018	Dr. Dirk Schmelzer CFO seit 6/2019	Ralf Weitz CPTO (ehem. CCO) seit 12/2018	Dr. Thomas Schroeter CPO 12/2018 - 6/2023	Dr. Gesa Crockford CCO seit 4/2024
<b>Zielbetrag<sup>1</sup></b>					
Tranche 2021 <sup>2</sup>	213	n/a	80	80	-
Tranche 2022	1.810	504	1.167	1.167	-
<b>Summe zum 31.12.2022<sup>3</sup></b>	<b>2.023</b>	<b>504</b>	<b>1.247</b>	<b>1.247</b>	<b>-</b>
Ø Aktienkurs (EUR; 30 Handelstage vor Zuteilung)	59,969	59,969	59,969	59,969	-
<b>Bedingt zugeweilte Anzahl PSUs zum 31.12.2022 (Tsd. Stück)</b>	<b>33,7</b>	<b>8,4</b>	<b>20,8</b>	<b>20,8</b>	<b>-</b>

<sup>1</sup> Aufgrund des unterjährigen Vertragsabschlusses handelt es sich für Tobias Hartmann, Dr. Thomas Schroeter und Ralf Weitz bei der Tranche 2021 sowie für Dr. Dirk Schmelzer bei der Tranche 2022 um anteilige Werte.

<sup>2</sup> Performancezeitraum sowie Performancefaktoren stimmen für die Tranche 2021 mit denen der Tranche 2022 überein. Insofern werden nachfolgend beide Tranchen unter „Tranche 2022“ zusammengefasst.

<sup>3</sup> Der Ziel- bzw. Gewährungsbetrag zum 1. Januar 2022 setzt sich für Tobias Hartmann, Dr. Thomas Schroeter und Ralf Weitz aus dem zeitanteiligen Gewährungsbetrag für das Geschäftsjahr 2021 und dem Gewährungsbetrag für das Geschäftsjahr 2022 zusammen.

Die gewährten PSUs wurden mit Ablauf des Geschäftsjahres 2022 unverfallbar. Der vierjährige Performancezeitraum der Tranche 2022 endet am 31. Dezember 2025. Die anschließende Bedienung erfolgt ausschließlich als Barausgleich.<sup>2</sup>

Die vom Aufsichtsrat für diese Tranche festgelegten Schwellen-, Ziel- und Cap-Werte für jedes Leistungskriterium haben über die gesamte vierjährige Laufzeit der Tranche Gültigkeit.

Im Detail wurden die Ziele für die Tranche 2022 wie folgt ausgestaltet:

#### Finanzielle Ziele (jeweils 33,3 %)

Zielerreichung	Multiplikator	Umsatz CAGR (%)	ooEBITDA CAGR (%)
< 75 % / < 76 %	0 %	< 9,0 %	< 9,5 %
75 % / 76 %	50 %	9,0 %	9,5 %
100,0 %	100 %	12,0 %	12,5 %
117 % / 116 %	200 %	14,0 %	14,5 %

Bei anteiliger Zielerreichung zwischen dem Schwellenwert (9,0 % bzw. 9,5 %) und dem Zielwert (12,0 % bzw. 12,5 %) wird dies pro rata berücksichtigt. Ebenso wird bei einer Zielerreichung zwischen dem Zielwert (12,0 % bzw. 12,5 %) und dem Cap (14,0 % bzw. 14,5 %) verfahren.

Das ebenfalls mit **33,3 %** gewichtete **nichtfinanzielle Strategieziel** setzt sich aus zwei jeweils gleichgewichteten Zielen zusammen. Die Strategieziele werden aus der mittel- und langfristigen Unternehmensstrategie entwickelt, die auch dem Kapitalmarkt gegenüber regelmäßig im Rahmen sog. Capital Markets Days transparent erklärt wird. Für die Tranche des Jahres 2022, mit der Performanceperiode von 2022 bis einschließlich 2025, wurden zwei strategische Ziele von der Capital-Markets-Day-Strategie 2021 abgeleitet, die jeweils gleich gewichtet sind:

- Erreichen einer definierten Anzahl von Immobilienobjekten mit Vermieter-Services
- Erreichen einer definierten Anzahl bestimmter Immobilientransaktionen

Zusammen fördern beide Ziele die Entwicklung der ImmoScout24-Plattform über das Kerngeschäft hinaus und bilden so die Basis für innovatives Wachstum, sorgen für eine Diversifizierung der Umsätze und schaffen dadurch auch eine stärkere Resilienz über verschiedene Marktphasen. Die Zielerreichung basiert somit auf organischer Produktentwicklung sowie der Weiterentwicklung von strategischen Unternehmensakquisitionen.

<sup>2</sup> Das Programm ist dementsprechend in Übereinstimmung mit den Regelungen von IFRS 2 als anteilsbasierte Vergütung mit Barausgleich („cash-settled transaction“) zu klassifizieren.

Nach Ablauf von drei Vierteln der Performanceperiode ergibt sich als Zwischenstand eine gewichtete Gesamtperformance der Faktoren in Höhe von 107 %. Die endgültige Zielerreichung kann von diesen Werten abweichen und erst nach Ablauf der vierjährigen Performanceperiode ermittelt werden. Dasselbe gilt für die Aktienkursentwicklung, das heißt den durchschnittlichen Aktienkurs am Ende der Performanceperiode. Insofern wird keine Prognose des Auszahlungsbetrags vorgenommen.

## ii. Tranche 2023

Tsd. EUR	Tobias Hartmann CEO seit 11/2018	Dr. Dirk Schmelzer CFO seit 6/2019	Ralf Weitz CPTO (ehem. CCO) seit 12/2018	Dr. Thomas Schroeter <sup>1</sup> CPO 12/2018 - 6/2023	Dr. Gesa Crockford CCO seit 4/2024
<b>Zielbetrag</b>					
Tranche 2023	1.810	1.007	1.167	97	-
<b>Summe zum 31.12.2023</b>	<b>1.810</b>	<b>1.007</b>	<b>1.167</b>	<b>97</b>	<b>-</b>
Ø Aktienkurs (EUR; 30 Handelstage vor Zuteilung)	50,475	50,475	50,475	50,475	-
<b>Bedingt zugeteilte Anzahl PSUs zum 31.12.2023 (Tsd. Stück)</b>	<b>35,9</b>	<b>20,0</b>	<b>23,1</b>	<b>1,9</b>	<b>-</b>

<sup>1</sup> Dr. Thomas Schroeter erhält gemäß Aufhebungs- und Abwicklungsvereinbarung ein Zwölftel der für das Jahr 2023 zu gewährenden LTIP-2021-Tranche. Ergänzend wird auf den Abschnitt **Gewährte und geschuldete Vergütung** verwiesen.

Die gewährten PSUs wurden mit Ablauf des Geschäftsjahres 2023 unverfallbar. Der vierjährige Performancezeitraum der Tranche 2023 endet am 31. Dezember 2026. Die sich anschließende Bedienung erfolgt ausschließlich als Barausgleich.<sup>3</sup>

Die vom Aufsichtsrat für diese Tranche festgelegten Schwellen-, Ziel- und Cap-Werte für jedes Leistungskriterium haben über die gesamte vierjährige Laufzeit der Tranche Gültigkeit. Im Detail wurden die Ziele für die Tranche 2023 wie folgt ausgestaltet:

### Finanzielle Ziele (jeweils 33,3 %)

Zielerreichung	Multiplikator	Umsatz CAGR (%)	ooEBITDA CAGR (%)
< 75 % / < 77 %	0 %	< 8,8 %	< 9,8 %
75 % / 77 %	50 %	8,8 %	9,8 %
100,0 %	100 %	11,8 %	12,8 %
117 % / 116 %	200 %	13,8 %	14,8 %

Bei anteiliger Zielerreichung zwischen dem Schwellenwert (8,8 % bzw. 9,8 %) und dem Zielwert (11,8 % bzw. 12,8 %) wird dies pro rata berücksichtigt. Ebenso wird bei einer Zielerreichung zwischen dem Zielwert (11,8 % bzw. 12,8 %) und dem Cap (13,8 % bzw. 14,8 %) verfahren.

Das ebenfalls mit **33,3 %** gewichtete **nichtfinanzielle Strategieziel** hat folgenden Gegenstand:

- Erreichen einer definierten Anzahl bestimmter Abonnement-Kund:innen

Die Strategieziele werden aus der mittel- und langfristigen Unternehmensstrategie entwickelt, die auch dem Kapitalmarkt gegenüber regelmäßig im Rahmen sog. Capital Markets Days transparent erklärt wird. Für die Tranche des Jahres 2023, mit der Performanceperiode von 2023 bis einschließlich 2026, wurde die Steigerung der Abonnement-Kund:innen vor allem in den Plus-Produkten für Suchende gewählt, da die Entwicklung des zusätzlichen Leistungsangebots auch für Suchende einen wesentlichen Baustein der Produkt- und Plattformentwicklung darstellt. Die Vereinfachung der Transaktion für Suchende und die Steigerung des Leistungsangebots verlangt eine hohe Innovation, Marktrelevanz und Kundenorientierung. Dieser Baustein ist neben den im Jahr 2022 gesetzten Zielen, die auf der Plattform erfasste Immobilienobjekte und Transaktionszahlen zum Gegenstand haben (s. o.), ein weiterer zentraler Punkt der Entwicklung der Plattform über das Kerngeschäft hinaus. Gemeinsam bilden diese Entwicklungen, die in den nichtfinanziellen Zielen erfasst werden, also die Basis für innovatives Wachstum, sorgen für eine

<sup>3</sup> Das Programm ist dementsprechend in Übereinstimmung mit den Regelungen von IFRS 2 als anteilsbasierte Vergütung mit Barausgleich („cash-settled transaction“) zu klassifizieren.

Diversifizierung der Umsätze und schaffen dadurch auch eine stärkere Resilienz über verschiedene Marktphasen.

Nach Ablauf der Hälfte der Performanceperiode ergibt sich als Zwischenstand eine gewichtete Gesamtperformance der Faktoren in Höhe von 100 %. Die endgültige Zielerreichung kann von diesen Werten abweichen und erst nach Ablauf der vierjährigen Performanceperiode ermittelt werden. Dasselbe gilt für die Aktienkursentwicklung, das heißt den durchschnittlichen Aktienkurs am Ende der Performanceperiode. Insofern wird keine Prognose des Auszahlungsbetrags vorgenommen.

### iii. Tranche 2024

Tsd. EUR	Tobias Hartmann CEO seit 11/2018	Dr. Dirk Schmelzer CFO seit 6/2019	Ralf Weitz CPTO (ehem. CCO) seit 12/2018	Dr. Gesa Crockford <sup>1</sup> CCO seit 4/2024
<b>Zielbetrag</b>				
Tranche 2024	1.810	1.007	1.167	581
<b>Summe zum 31.12.2024</b>	<b>1.810</b>	<b>1.007</b>	<b>1.167</b>	<b>581</b>
Ø Aktienkurs (EUR; 30 Handelstage vor Zuteilung)	63,349	63,349	63,349	63,349
<b>Bedingt zugeteilte Anzahl PSUs zum 31.12.2024 (Tsd. Stück)</b>	<b>28,6</b>	<b>15,9</b>	<b>18,4</b>	<b>9,2</b>

<sup>1</sup> Bei dem in der Tabelle aufgeführten Betrag für die Tranche 2024 handelt es sich um denjenigen Betrag, der anteilig auf den Zeitraum April bis Dezember 2024 entfällt. Für ein Kalenderjahr ist ein Betrag in Höhe von 775 Tsd. EUR vertraglich vereinbart.

Die gewährten PSUs wurden mit Ablauf des Geschäftsjahres 2024 unverfallbar. Der vierjährige Performancezeitraum der Tranche 2024 endet am 31. Dezember 2027. Die sich anschließende Bedienung erfolgt ausschließlich als Barausgleich.<sup>4</sup>

Die vom Aufsichtsrat für diese Tranche festgelegten Schwellen-, Ziel- und Cap-Werte für jedes Leistungskriterium haben über die gesamte vierjährige Laufzeit der Tranche Gültigkeit. Im Detail sind die Ziele für die Tranche 2024 wie folgt ausgestaltet:

#### Finanzielle Ziele (jeweils 33,3 %)

Zielerreichung	Multiplikator	Umsatz CAGR (%)	ooEBITDA CAGR (%)
< 66,7 % / < 70,0 %	0 %	< 6,0 %	< 7,0 %
83,3 % / 85,0 %	50 %	7,5 %	8,5 %
100,0 %	100 %	9,0 %	10,0 %
144,4 % / 130,0 %	200 %	13,0 %	13,0 %

Bei anteiliger Zielerreichung zwischen dem Schwellenwert (6,0 % bzw. 7,0 %) und dem Zielwert (9,0 % bzw. 10,0 %) wird dies pro rata berücksichtigt; ebenso wird bei einer Zielerreichung zwischen dem Zielwert (9,0 % bzw. 10,0 %) und dem Cap (13,0 % und 13,0 %) verfahren.

Das ebenfalls mit **33,3 %** gewichtete **nichtfinanzielle Strategieziel** setzt sich aus zwei jeweils gleichgewichteten Zielen zusammen.

Die Strategieziele werden aus der mittel- und langfristigen Unternehmensstrategie entwickelt, die auch dem Kapitalmarkt gegenüber regelmäßig im Rahmen sog. Capital Markets Days transparent erklärt wird. Für die Tranche des Jahres 2024, mit der Performanceperiode von 2024 bis einschließlich 2027, wurden zwei strategische Ziele abgeleitet, die jeweils gleichgewichtet sind:

- Anzahl der gewerblichen Kund:innen
- Anzahl der registrierten Nutzenden des Property Hub (ehemals Homeowner World)

Sowohl die gewerblichen Kund:innen als auch die registrierten Nutzenden des Property Hubs spielen eine bedeutende Rolle für die Umsetzung der auf dem Kapitalmarkttag 2024 kommunizierten

<sup>4</sup> Das Programm ist dementsprechend in Übereinstimmung mit den Regelungen von IFRS 2 als anteilsbasierte Vergütung mit Barausgleich („cash-settled transaction“) zu klassifizieren.



Unternehmensstrategie mit einem Fokus auf Interkonnektivität. Beide Gruppen sind zentrale Marktplatztteilnehmende und besitzen eine langfristige strategische Relevanz für Scout24.

Die gewerblichen Kund:innen und der aus dem Verkauf der Produkte an diese Kundengruppe generierte Umsatz leisten einen wesentlichen Beitrag zum nachhaltigen Wachstum des Unternehmens. Allerdings steht die Gruppe der gewerblichen Kund:innen vor dem Hintergrund eines sich insgesamt nur langsam erholenden Immobilienmarktes und insbesondere des weiterhin schwachen Transaktionsmarktes vor einer zu erwartenden Konsolidierungsphase und geringeren Umsätzen. Aus diesem Grund gilt es, das aktuelle Niveau mindestens zu halten, besser jedoch zu steigern, in dem das umfassende Produkt- und Technologieportfolio für gewerbliche Kund:innen weiter marktgerecht auf die Bedürfnisse der gewerblichen Kund:innen zugeschnitten und mit innovativen Dienstleistungen rund um die Immobilientransaktion ausgebaut wird. Dies unterstützt die gewerblichen Kund:innen dabei, die komplexe Marktlage erfolgreich zu navigieren, ihr Geschäft auszubauen und schafft eine langfristige Bindung dieser Kundengruppe an die Plattform. Um dies zu erreichen, ist eine stetige Weiterentwicklung des Produktportfolios entlang der Kundenbedürfnisse und konsequente Umsetzung der Unternehmensstrategie notwendig. Mit der Steigerung der Attraktivität des Produktportfolios kann ein Kundenwachstum auf der Plattform erzielt werden. Vor dem Hintergrund der sich verändernden Marktlage und damit einhergehend der Kundenbedürfnisse, ist die Steigerung der gewerblichen Kund:innen ein ambitioniertes Ziel.

Mit Blick auf eine effizientere Vernetzung aller Marktteilnehmenden ist das zweite nichtfinanzielle Ziel, die Steigerung der Anzahl der registrierten Nutzenden des Property Hubs, ein wesentlicher Baustein. Der Property Hub ist als zentrale Anlaufstelle für alle Bedürfnisse im Lebenszyklus von Immobilien entwickelt worden und bringt die Interessen von Suchenden und Eigentümer:innen enger zusammen. Mit Blick auf die Eigentümer:innen bilden sich dieser Markt und das Produkt selbst jedoch erst noch weiter aus. Das Leistungsangebot des Property Hubs muss entsprechend den Bedürfnissen von Eigentümer:innen so ausgebaut werden, dass diese sich und ihre Objekte im Property Hub registrieren und dort umfassende Lösungen für all ihre Bedürfnisse rund um die Immobilie, Nachhaltigkeit, Wertentwicklung und vieles mehr finden. Der Mehrwert der registrierten Nutzenden und ihrer Objekte im Property Hub liegt dann in einer gestiegenen Anzahl von Objekten, die potenziell gewerblichen Kund:innen und Suchenden angeboten werden können. Suchende werden zu Mieter:innen oder Eigentümer:innen, aus Eigentümer:innen werden gegebenenfalls Verkäufer:innen oder Vermieter:innen. So gilt es, die Zahl der Nutzenden des Property Hubs stetig zu steigern. Die Zielerreichung erfordert erhebliche Innovationskraft und entwickelt die Plattform über das eigentliche Kerngeschäft hinaus weiter.

Gemeinsam bilden die beiden Ziele vor dem Hintergrund der genannten Entwicklungen und Herausforderungen ambitionierte Ziele, die eine innovative Produktentwicklung fördern, Umsätze diversifizieren und nachhaltiges Wachstum generieren. So adressieren das Produktportfolio und das Geschäftsmodell verschiedene Kundenbedürfnisse und Marktentwicklungen.

Die finanziellen Ziele für die 2024er Tranche sind vor dem Hintergrund zu sehen, dass sowohl die Umsatzentwicklung als auch die Entwicklung des EBITDA aus gewöhnlicher Geschäftstätigkeit (ooEBITDA) in den vorangegangenen Jahren jeweils über den ursprünglichen Kapitalmarkt-Wachstumsprognosen lagen. Der Aufsichtsrat von Scout24 hält daher die Ziele für die 2024er Tranche für anspruchsvoll, da der Ausgangswert sowohl auf Ebene des Umsatzes als auch auf Ebene des EBITDA aus gewöhnlicher Geschäftstätigkeit aufgrund der Outperformance in den beiden vorangegangenen Geschäftsjahren höher liegt.

Nach Ablauf eines Viertels der Performanceperiode ergibt sich als Zwischenstand eine gewichtete Gesamtpformance der Faktoren in Höhe von 117 %. Die endgültige Zielerreichung kann von diesen Werten abweichen und erst nach Ablauf der vierjährigen Performanceperiode ermittelt werden. Dasselbe gilt für die Aktienkursentwicklung, das heißt den durchschnittlichen Aktienkurs am Ende der Performanceperiode. Insofern wird keine Prognose des Auszahlungsbetrags vorgenommen.

Der Erdienungszeitraum der anschließenden LTIP-Tranche 2025 beginnt erst nach dem Berichtszeitraum ab dem 1. Januar 2025.

## STI und LTI – Berücksichtigung außergewöhnlicher Ereignisse und Entwicklungen

Gemäß der Empfehlung in Ziffer G.11 DCGK hat der Aufsichtsrat in zu begründenden Sonderfällen (z. B. bei 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. Im Vorjahr und im abgelaufenen Geschäftsjahr gab es keinen solchen zu berichtenden Sachverhalt.

### Begrenzung der Jahresgesamtvergütung<sup>5</sup>

Die jährliche Vergütung insgesamt, unter Einrechnung aller Vergütungskomponenten einschließlich Altersversorgung, Nebenleistungen jeder Art sowie etwaiger weiterer Zahlungen, ist bei Tobias Hartmann auf einen Betrag von maximal 6.500,0 Tsd. EUR brutto sowie bei Dr. Dirk Schmelzer, Ralf Weitz, Dr. Gesa Crockford und Dr. Thomas Schroeter auf einen Betrag von jeweils maximal 4.000,0 Tsd. EUR brutto begrenzt. Bei Überschreiten des Maximalbetrags wird die Auszahlung des LTI entsprechend gekürzt.

Die Einhaltung dieser Maximalvergütung kann stets erst rückwirkend abschließend überprüft werden, wenn nach Ablauf der vierjährigen Performanceperiode – bei Erfüllung der entsprechenden Kriterien – die Auszahlung aus dem für das jeweilige Geschäftsjahr gewährten LTIP 2021 getätigt ist. Im Geschäftsjahr 2024 wurde keine Auszahlung für das LTIP 2021 getätigt.

Vorbehaltlich dessen wurde die Maximalvergütung im Geschäftsjahr 2024 eingehalten. Details können der folgenden Tabelle entnommen werden.

Tsd. EUR	Tobias Hartmann CEO seit 11/2018	Dr. Dirk Schmelzer CFO seit 6/2019	Ralf Weitz CPTO (ehem. CCO) seit 12/2018	Dr. Gesa Crockford <sup>1</sup> CCO seit 4/2024
<b>Fixe Bestandteile</b>	<b>1.034,0</b>	<b>618,0</b>	<b>685,3</b>	<b>384,0</b>
Festvergütung	1.016,0	600,0	680,0	375,0
Nebenleistungen	18,0	18,0	5,3	9,0
<b>Variable Bestandteile</b>	<b>1.158,0</b>	<b>654,1</b>	<b>750,8</b>	<b>413,0</b>
Einjährige variable Vergütung (STI)	1.158,0	654,1	750,8	413,0
Mehrjährige variable Vergütung (LTI) – LTIP 2021	Keine Auszahlung im Geschäftsjahr 2024			
<b>Versorgungsaufwendungen</b>	<b>75,0</b>	<b>40,0</b>	<b>50,0</b>	<b>22,5</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2.267,0</b>	<b>1.312,1</b>	<b>1.486,1</b>	<b>819,5</b>
<b>Maximalvergütung p. a.</b>	<b>6.500,0</b>	<b>4.000,0</b>	<b>4.000,0</b>	<b>4.000,0</b>
<b>Headroom</b>	<b>4.233,0</b>	<b>2.687,9</b>	<b>2.513,9</b>	<b>3.180,5</b>

<sup>1</sup> Bei den in der Tabelle aufgeführten Beträgen handelt es sich bei den Vergütungsbestandteilen um diejenigen Beträge, die anteilig auf den Zeitraum April bis Dezember 2024 entfallen. Für ein Kalenderjahr sind folgende Beträge vertraglich vereinbart: Festvergütung 500 Tsd. EUR, Nebenleistungen 12 Tsd. EUR, einjährige variable Vergütung (bei einem Multiplikator von 166,9 %) 551 Tsd. EUR, mehrjährige variable Vergütung (jährliche Tranche) 775 Tsd. EUR und Versorgungsaufwendungen 30 Tsd. EUR.

Ergänzend wird auf die Angaben im vorangegangenen Abschnitt **Mehrjährige variable Vergütung (LTI)** verwiesen.

<sup>5</sup> Bei den angegebenen Beträgen handelt es sich jeweils um die Beträge, die für ein gesamtes Jahr (zwölf Monate) heranzuziehen sind.

## Leistungen bei Beendigung der Vorstandstätigkeit

Für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses durch die Gesellschaft aus einem Grund, der keinen wichtigen Kündigungsgrund für die Gesellschaft nach § 626 BGB darstellt, beinhalten die Vorstandsdiensverträge eine Abfindungszusage in Höhe des Zweifachen der Summe aus jährlicher Festvergütung und Zielbetrag der einjährigen variablen Vergütung, maximal jedoch in Höhe der Vergütung, die bis zum Vertragslaufzeitende zu zahlen wäre (Abfindungs-Cap). Unter der Geltung des von der ordentlichen Hauptversammlung 2021 gebilligten Vergütungssystems werden etwaige Ansprüche auf Karenzentschädigung aufgrund des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots 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.

Für die Vorstandsmitglieder bestehen nachvertragliche Wettbewerbsverbote, die eine von der Gesellschaft zu zahlende Entschädigung für die Dauer des Bestehens des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots von zwei Jahren vorsehen. Sofern diese Regelung zur Anwendung kommt, erhalten die Vorstände für die Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots eine monatliche Karenzentschädigung jeweils in Höhe der Hälfte der zuletzt bezogenen Festvergütung. Auf die zu zahlenden Karenzentschädigungen werden andere Einkünfte angerechnet.

Die Gesellschaft hat das Recht, auf das nachvertragliche Wettbewerbsverbot derart zu verzichten, dass es mit sofortiger Wirkung endet und nach Ablauf von sechs Monaten keine Karenzentschädigung mehr zu zahlen ist.

Tobias Hartmann wurde mit Beschluss vom 24. Juni 2021 bis zum Ablauf des 31. Dezember 2025 zum Mitglied des Vorstands bestellt und zum Vorstandsvorsitzenden (CEO) ernannt. In gegenseitigem Einvernehmen sind die Parteien übereingekommen, das Amt als Mitglied des Vorstands vorzeitig mit Ablauf des 28. Februar 2025 und das Dienstverhältnis vorzeitig mit Ablauf des 31. Mai 2025 zu beenden.

Im Zuge der einvernehmlichen vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses wurde im Rahmen der getroffenen Aufhebungsvereinbarung Folgendes bestimmt:

- Das Amt als Mitglied des Vorstands wird vorzeitig mit Ablauf des 28. Februar 2025 beendet (Niederlegungszeitpunkt).
- Das Dienstverhältnis endet vorzeitig mit Ablauf des 31. Mai 2025 (Beendigungszeitpunkt).
- Tobias Hartmann ist beginnend ab dem 1. März 2025 bis zum Beendigungszeitpunkt freigestellt.
- Tobias Hartmann erhält im Geschäftsjahr 2025 bis zum Beendigungszeitpunkt zeitanteilig sein Jahresfestgehalt sowie die zeitanteilige einjährige variable Vergütung und fünf Zwölftel der für das Jahr 2025 zu gewährenden LTIP-2021-Tranche.
- Die Malus-/Clawbackregelungen des Dienstvertrags bleiben aufrechterhalten.
- Für die vorgenannten Vergütungsbestandteile gelten weiterhin die Regelungen zur Maximalvergütung gemäß Dienstvertrag.
- Tobias Hartmann hat gegen die Gesellschaft vertragsgemäß Anspruch auf eine Abfindung in Höhe von 997,5 Tsd. EUR, fällig zum Beendigungszeitpunkt. Diese ist anrechenbar auf die aus dem ebenfalls vertraglich vereinbarten nachvertraglichen Wettbewerbsverbot (Dauer: zwei Jahre) resultierende Karenzentschädigung (1.016,0 Tsd. EUR).
- Die Abfindung bzw. die Karenzentschädigung unterliegen nicht der Maximalvergütung.
- Die Aktienhaltepflcht des Vorstandsmitglieds gemäß Share Ownership Guideline endet mit dem Niederlegungszeitpunkt.

Neben dem oben beschriebenen Sachverhalt wird auf den im Abschnitt **►Gewährte und geschuldete Vergütung** dargestellten Sachverhalt (siehe **►Im Geschäftsjahr 2023 aus dem Vorstand ausgeschiedenes Mitglied**) verwiesen. Darüber hinaus gibt es keine weiteren zu berichtenden Sachverhalte.





## Kontrollwechsel

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

## Sonstige Regelungen

### Share Ownership Guideline

Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, Aktien der Scout24 SE in Höhe von 150 % (Vorstandsvorsitzender/ CEO) bzw. 100 % (ordentliche Vorstandsmitglieder: CFO, CPTO, CCO) ihrer Netto-Jahresfestvergütung zu erwerben und für die Dauer ihrer Bestellung zum Vorstandsmitglied zu halten. Der Aufbau des Aktienbestands kann stufenweise erfolgen. Alle Mitglieder des Vorstands sind ihrer Verpflichtung vertragsgerecht nachgekommen.

Mitglieder des Vorstands	Ziel (% der Netto-Jahresfestvergütung)	Enddatum Aufbauphase	Stufe der Aufbauphase	Anzahl der gehaltenen Aktien
Tobias Hartmann CEO seit 11/2018	150 %	31.12.2025 <sup>1</sup>	75 % (3. Stufe)	7.750 Stück
Dr. Dirk Schmelzer CFO seit 6/2019	100 %	30.06.2026	75 % (3. Stufe)	3.300 Stück
Ralf Weitz CPTO (ehem. CCO) seit 12/2018	100 %	31.12.2025	75 % (3. Stufe)	4.642 Stück
Dr. Gesa Crockford CCO seit 4/2024	100 %	31.03.2028	n/a <sup>2</sup>	n/a <sup>2</sup>

<sup>1</sup> Aufgrund der einvernehmlichen vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses endet die Aktienhaltepflicht gemäß Share Ownership Guideline mit dem Niederlegungszeitpunkt. Ergänzend wird auf den Abschnitt **Leistungen bei Beendigung der Vorstandstätigkeit** verwiesen.

<sup>2</sup> Der Stichtag für die erste Stufe der Aufbauphase ist der 31. März 2025.

Maßgeblich für den Wert der gehaltenen Aktien ist der Kaufpreis zum Zeitpunkt des Erwerbs.

### Malus-/Clawback-Regelung

Von der Möglichkeit zur anteiligen oder vollständigen Reduzierung bzw. Rückforderung variabler Vergütung bei schwerwiegendem Verstoß gegen die Sorgfaltspflicht (inklusive Verstößen gegen den unternehmensinternen Code of Conduct) im Sinne des § 93 AktG oder dienstvertragliche Regelungen wurde im Geschäftsjahr 2024 kein Gebrauch gemacht.

## Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Die ordentliche Hauptversammlung der Gesellschaft hat am 8. Juli 2021 unter Tagesordnungspunkt 7 „Beschlussfassung über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder“ die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder gemäß § 12 der Satzung einschließlich des dieser zugrundeliegenden Vergütungssystems wie nachfolgend beschrieben mit einer Mehrheit von 99,9 % bestätigt.

In der ordentlichen Hauptversammlung der Scout24 SE am 30. Juni 2022 wurde unter Tagesordnungspunkt 8 eine Änderung der entsprechenden Satzungsbestimmung und der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder mit einer Mehrheit von 99,3 % bestätigt.

Die Veröffentlichung des Vergütungssystems der Aufsichtsratsmitglieder ist gemäß § 113 Abs. 3 Satz 6 AktG i. V. m. § 120a Abs. 2 AktG auf der Webseite der Gesellschaft unter [www.scout24.com/investor-relations/corporate-governance/verguetung](https://www.scout24.com/investor-relations/corporate-governance/verguetung) erfolgt.

### Grundzüge der Vergütung

Aufgabe des Aufsichtsrats ist die unabhängige Beratung und Überwachung des Vorstands, der die Gesellschaft in eigener Verantwortung leitet und deren Geschäfte führt. Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben Anspruch auf eine Vergütung, die sowohl den Anforderungen des Amtes als auch den zeitlichen Belastungen sowie der Verantwortung der Aufsichtsratsmitglieder angemessen Rechnung trägt.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist in der Satzung als reine Festvergütung, abhängig von den Aufgaben des jeweiligen Aufsichtsratsmitglieds im Aufsichtsrat bzw. in seinen Ausschüssen, ausgestaltet.

Eine reine Festvergütung entspricht zudem auch den überwiegenden Erwartungen heutiger Investor:innen an eine gute Corporate Governance. Dies folgt auch aus der Anregung der Ziffer G.18 des DCGK in der Fassung vom 16. Dezember 2019 sowie unverändert in der Fassung vom 28. April 2022.

Der Aufsichtsrat nimmt in regelmäßigen Abständen eine Überprüfung seiner Vergütung vor. Dabei werden auch die Vergütungen anderer, vergleichbarer Unternehmen berücksichtigt. Auf Basis dieser Überprüfung entscheidet der Aufsichtsrat, ob eine Änderung der Vergütung erforderlich und angemessen ist. In diesem Fall unterbreiten Vorstand und Aufsichtsrat der Hauptversammlung einen Vorschlag zur Anpassung der Vergütung. Vorstand und Aufsichtsrat werden der Hauptversammlung in jedem Fall spätestens alle vier Jahre die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder zur Beschlussfassung vorlegen.

### Regelungen im Detail

Die Vergütung des Aufsichtsrats richtet sich nach den entsprechenden Satzungsbestimmungen. Danach erhält jedes Aufsichtsratsmitglied der Gesellschaft neben dem Ersatz seiner Auslagen eine feste jährliche Vergütung in Höhe von 70,0 Tsd. EUR. Der/die Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält eine feste jährliche Vergütung in Höhe von 175,0 Tsd. EUR und der/die Stellvertreter:in eine solche in Höhe von 140,0 Tsd. EUR. Jedes Mitglied des Prüfungsausschusses erhält zusätzlich eine feste jährliche Vergütung in Höhe von 25,0 Tsd. EUR und der/die Vorsitzende des Prüfungsausschusses eine solche in Höhe von 50,0 Tsd. EUR. Jedes Mitglied eines anderen Ausschusses erhält zusätzlich eine feste jährliche Vergütung in Höhe von 20,0 Tsd. EUR und jeder/die Vorsitzende eines anderen Ausschusses eine solche in Höhe von 40,0 Tsd. EUR.

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

Die Vergütung wird jeweils mit Ablauf des Geschäftsjahres fällig. Die Gesellschaft erstattet jedem Aufsichtsratsmitglied die auf seine Bezüge etwaig entfallende Umsatzsteuer.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats werden in eine im Interesse der Gesellschaft von dieser in angemessener Höhe unterhaltene Vermögensschadenhaftpflichtversicherung für Organe und bestimmte Führungskräfte (D&O-Versicherung) einbezogen. Die Prämien hierfür übernimmt die Gesellschaft.



## Vergütung im Geschäftsjahr 2024

Die Hauptversammlung der Gesellschaft am 5. Juni 2024 hat Dr. Hans-Holger Albrecht, Frank H. Lutz, André Schwämmlein, Maya Miteva und Sohaila Ouffata für eine weitere Amtszeit und Andrea Euenheim für eine erste Amtszeit für die Zeit bis zur Beendigung der ordentlichen Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2027 beschließt, gewählt. Dr. Elke Frank schied mit dem Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung vom 5. Juni 2024 aus dem Aufsichtsrat aus.

Dem Vergütungsausschuss gehörten bis zur Hauptversammlung 2024 Dr. Elke Frank (Vorsitzende), Dr. Hans-Holger Albrecht sowie Sohaila Ouffata an. Seit der Hauptversammlung 2024 gehören dem Vergütungsausschuss Andrea Euenheim (Vorsitzende), Dr. Hans-Holger Albrecht sowie Sohaila Ouffata an.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats bezogen im Geschäftsjahr 2024 folgende Vergütung<sup>6</sup>:

Tsd. EUR		Fixe Grund- vergütung	Präsidial- ausschuss	Prüfungs- ausschuss	Vergütungs- ausschuss	Summe
Dr. Hans-Holger Albrecht	2024	175,0	40,0	25,0	20,0	260,0
	2023	175,0	40,0	25,0	11,7	251,7
Frank H. Lutz	2024	140,0	20,0	50,0	-	210,0
	2023	140,0	20,0	50,0	-	210,0
Dr. Elke Frank <sup>1</sup>	2024	35,0	-	-	20,0	55,0
	2023	70,0	-	-	40,0	110,0
Andrea Euenheim <sup>1</sup>	2024	40,8	-	-	23,3	64,1
	2023	-	-	-	-	0,0
André Schwämmlein	2024	70,0	20,0	0,0	-	90,0
	2023	70,0	11,7	12,5	-	94,2
Maya Miteva	2024	70,0	-	25,0	-	95,0
	2023	40,8	-	14,6	-	55,4
Sohaila Ouffata	2024	70,0	-	-	20,0	90,0
	2023	40,8	-	-	11,7	52,5
<b>Summe</b>	<b>2024</b>	<b>600,8</b>	<b>80,0</b>	<b>100,0</b>	<b>83,3</b>	<b>864,1</b>
	<b>2023</b>	<b>536,6</b>	<b>71,7</b>	<b>102,1</b>	<b>63,4</b>	<b>773,8</b>

<sup>1</sup> Für Dr. Elke Frank und für Andrea Euenheim sind für das Geschäftsjahr 2024 zeitanteilige Beträge berücksichtigt.

Die notwendigen Auslagen werden den Mitgliedern des Aufsichtsrats erstattet. Die Auslagenerstattungen (ohne erstattete Umsatzsteuer) an Mitglieder des Aufsichtsrats beliefen sich im Berichtsjahr auf 5,8 Tsd. EUR (2023: 2,9 Tsd. EUR).

<sup>6</sup> Ohne erstattete Auslagen und Umsatzsteuer

## Vergleichende Darstellung

Die vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats,<sup>7</sup> der Ertragsentwicklung der Gesellschaft sowie der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmenden ist der unten stehenden Tabelle zu entnehmen.

Für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats wird die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG dargestellt (Gesamtvergütung). Zur abweichenden Ermittlung der jährlichen Veränderung 2020 zu 2019 wird auf die Fußnote 3 verwiesen.

Die Ertragsentwicklung der Gesellschaft wird anhand der beiden für die Konzernzielerreichung und gleichzeitig für die variable Vergütung des Vorstands maßgeblichen finanziellen Steuerungsgrößen Konzernumsatz und Konzern-EBITDA aus gewöhnlicher Geschäftstätigkeit (ooEBITDA) dargestellt sowie weiterhin anhand des Jahresüberschusses der Scout24 SE (HGB).

Die durchschnittliche Entwicklung der Vergütung der Arbeitnehmenden auf Vollzeitäquivalenzbasis wurde unter Einbezug der zum jeweiligen Jahresende erreichten variablen Vergütung der Mitarbeitenden der Scout24 SE – ausgenommen Auszubildende und Praktikant:innen – ermittelt. Weiterhin wurden Auszahlungen aus Programmen zur anteilsbasierten Vergütung, an denen auch ausgewählte Arbeitnehmende partizipieren, in die Ermittlung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmenden einbezogen.

Im Einzelnen waren für die Veränderungen im abgelaufenen Geschäftsjahr folgende Effekte ursächlich:

### Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands

#### Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands

Der Rückgang der Gesamtvergütung für die Mitglieder des Vorstands resultiert im Wesentlichen daraus, dass im Geschäftsjahr 2024, aufgrund der Ausgestaltung der mehrjährigen variablen Vergütung im aktuellen Vergütungssystem, hieraus keine Beträge zur Auszahlung fällig geworden sind. Im vorangegangenen Geschäftsjahr wurde entsprechend der vertraglichen Regelungen die letzte Tranche des nunmehr beendeten Long-Term Incentive Program (LTIP) 2018 ausbezahlt.

#### Im Geschäftsjahr 2023 aus dem Vorstand ausgeschiedenes Mitglied

Für Dr. Thomas Schroeter beinhaltet die Gesamtvergütung des Geschäftsjahres 2024 den entsprechenden Anteil der für den Zeitraum nach Beendigung des Vorstandsdienstverhältnisses zugesagten Karenzentschädigung.

Für weitere Informationen wird auf den Abschnitt **► Gewährte und geschuldete Vergütung** verwiesen.

Die Angaben der jährlichen Veränderung in Prozent 2023 zu 2022 bzw. 2024 zu 2023 sind aufgrund der unterjährigen Beendigung des Vorstandsdienstverhältnisses und damit einhergehender anteiliger Werte für das Jahr 2023 bzw. nachlaufender Beträge für das Jahr 2024 nur eingeschränkt aussagefähig.

### Gesamtvergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

#### Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats

Die jährliche Veränderung in Prozent 2024 zu 2023 für Dr. Hans-Holger Albrecht und André Schwämmlein ist durch eine unterschiedliche Ausschusszugehörigkeit begründet.

Der Anstieg der Gesamtvergütung von Maya Miteva und Sohaila Ouffata resultiert aus der erstmalig ganzjährigen Aufsichtsratsratstätigkeit (gegenüber sechs Monaten im Geschäftsjahr 2023).

#### Im Geschäftsjahr 2024 aus dem Aufsichtsrat ausgeschiedenes Mitglied

Dr. Elke Frank schied mit dem Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung vom 5. Juni 2024 aus dem Aufsichtsrat aus. Die Angabe der jährlichen Veränderung in Prozent 2024 zu 2023 ist aufgrund der

<sup>7</sup> Über die in der Tabelle aufgeführten Personen hinausgehend haben frühere, in vorangegangenen Geschäftsjahren ausgeschiedene Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats im Berichtsjahr keine Vergütung erhalten.

unterjährigen Beendigung der Aufsichtsratsstätigkeit und damit einhergehender anteiliger Werte für das Jahr 2024 nur eingeschränkt aussagefähig.

### Ertragsentwicklung der Gesellschaft

Die Scout24-Gruppe hat im Berichtsjahr an die starke Umsatzdynamik des Vorjahres angeknüpft und gleichzeitig eine Steigerung der Profitabilität erzielt. Deshalb konnte das Unternehmen das Geschäftsjahr 2024 trotz eines weiterhin herausfordernden konjunkturellen Umfelds und Immobilienmarkts erfolgreich abschließen.

### Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmenden

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

Wesentliche Ursachen für die im Jahresvergleich gestiegenen Durchschnittsvergütungen der Arbeitnehmervergleichsgruppen 1 und 2 sind:

- von der Gesellschaft gewährte Gehaltserhöhungen
- höhere Auszahlungen aus den Programmen zur anteilsbasierten Vergütung, an der Arbeitnehmende beider Arbeitnehmervergleichsgruppen partizipieren (siehe ► **Geschäftsbericht 2024**)
- höhere einjährige variable Vergütungsbestandteile infolge der erfreulichen Performance der Gesellschaft

Tsd. EUR / jährliche Veränderung (%)	2024	2024 zu 2023	2023 zu 2022	2022 zu 2021	2021 zu 2020	2020 zu 2019
<b>Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands<sup>1,2,3</sup></b>						
Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands						
Tobias Hartmann CEO seit 11/2018	2.267,0	-37,9 %	-25,5 %	32,9 %	140,3 %	17,0 %
Dr. Dirk Schmelzer CFO seit 6/2019	1.312,1	-42,8 %	-13,9 %	34,1 %	109,8 %	61,0 %
Ralf Weitz CPTO (ehem. CCO) seit 12/2018 <sup>4</sup>	1.486,1	-48,1 %	-28,8 %	53,8 %	192,1 %	-56,6 %
Dr. Gesa Crockford CCO seit 4/2024	819,5	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Im Geschäftsjahr 2023 aus dem Vorstand ausgeschiedenes Mitglied						
Dr. Thomas Schroeter CPO 12/2018 - 6/2023 <sup>5</sup>	170,0	-93,0 %	-39,9 %	54,2 %	46,2 %	159,2 %
<b>Gesamtvergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats<sup>6</sup></b>						
Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats						
Dr. Hans-Holger Albrecht seit 6/2018	260,0	3,3 %	14,4 %	10,0 %	0,0 %	0,0 %
Frank H. Lutz seit 8/2019	210,0	0,0 %	7,7 %	8,3 %	0,0 %	157,1 %
Andrea Euenheim seit 6/2024	64,1	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
André Schwämmlein seit 8/2019	90,0	-4,4 %	7,6 %	9,4 %	-12,7 %	139,1 %
Maya Miteva seit 6/2023	95,0	71,4 %	n/a	n/a	n/a	n/a
Sohaila Ouffata seit 6/2023	90,0	71,4 %	n/a	n/a	n/a	n/a
Im Geschäftsjahr 2024 aus dem Aufsichtsrat ausgeschiedenes Mitglied						
Dr. Elke Frank 6/2020 - 6/2024	55,0	-50,0 %	4,8 %	5,0 %	71,4 %	n/a
<b>Ertragsentwicklung der Gesellschaft</b>						
Konzernumsatz <sup>7</sup>	566.340	11,2 %	13,8 %	15,0 %	10,0 %	1,2 %
Konzern-ooEBITDA <sup>8</sup>	348.110	14,5 %	21,0 %	12,7 %	5,0 %	1,4 %
Jahresüberschuss der Scout24 SE (HGB) <sup>9</sup>	152.260	21,3 %	-5,4 %	27,5 %	-95,9 %	2.250,1 %
<b>Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmenden</b>						
Arbeitnehmervergleichsgruppe 1	436,8	54,8 %	-46,7 %	-22,8 %	41,2 %	17,3 %
Arbeitnehmervergleichsgruppe 2	96,6	8,5 %	0,1 %	4,5 %	3,4 %	7,0 %

- <sup>1</sup> Für Dr. Dirk Schmelzer ist die Angabe der jährlichen prozentualen Veränderung der Gesamtvergütung 2020 zu 2019 aufgrund des unterjährigen Beginns der Tätigkeit als Vorstand (Juni) und damit einhergehender anteiliger Werte für das Jahr 2019 nur eingeschränkt aussagefähig.
- <sup>2</sup> Die Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands beinhaltet in den Geschäftsjahren 2021 und 2022 die Auszahlung der bis zum 30. Juni 2021 bzw. 2022 erdienten virtuellen Aktien. Die Veränderung 2021 zu 2020 ist insofern nur sehr eingeschränkt aussagefähig, da – mit Ausnahme von Dr. Thomas Schroeter – im Geschäftsjahr 2020 keine mehrjährige variable Vergütung Bestandteil der Gesamtvergütung war.
- <sup>3</sup> Die Ermittlung der jährlichen Veränderung 2020 zu 2019 basiert auf der Gesamtvergütung, die in den betreffenden Jahren als „Zufluss nach DCGK“ berichtet wurde.
- <sup>4</sup> Ralf Weitz partizipierte neben den LTI-Programmen an einem weiteren Programm zur anteilsbasierten Vergütung (SOP), welches im Geschäftsjahr 2019 zu einem Zufluss führte. Für Details zu diesem Programm wird auf Erläuterung „5.3. Anteilsbasierte Vergütung“ im Konzernabschluss für das Geschäftsjahr 2019 verwiesen.
- <sup>5</sup> Dr. Thomas Schroeter partizipierte neben den LTI-Programmen an einem weiteren Programm zur anteilsbasierten Vergütung (SOP), welches im Geschäftsjahr 2020 zu einem Zufluss führte. Für Details zu diesem Programm wird auf Erläuterung „5.3. Anteilsbasierte Vergütung“ im Konzernabschluss für das Geschäftsjahr 2019 verwiesen.
- <sup>6</sup> Die jährliche prozentuale Veränderung ist aufgrund des i. d. R. unterjährigen Beginns der Tätigkeit als Aufsichtsrat und damit einhergehender anteiliger Werte für die betreffenden Jahre nur eingeschränkt aussagefähig.
- <sup>7</sup> Im Zusammenhang mit einem im Geschäftsjahr 2019 vereinbarten und im Geschäftsjahr 2020 abgeschlossenen Unternehmensverkauf erfolgte (im Scout24-Konzernabschluss) eine IFRS-5-Klassifizierung der diesen Geschäftsaktivitäten zuzuordnenden Aufwendungen und Erträge für die Jahre 2018 bis 2020. Für die Ermittlung der jährlichen Veränderung wurden die Kennzahlen für fortgeführte Aktivitäten herangezogen.
- <sup>8</sup> Siehe Anmerkung zum Konzernumsatz
- <sup>9</sup> Der Jahresüberschuss des Geschäftsjahres 2020 (im Einzelabschluss der Scout24 SE) ist insbesondere durch Gewinne aus Beteiligungsveräußerungen geprägt. Es wird auf die in Fußnote 7 genannte Transaktion verwiesen.

München, im März 2025

Scout24 SE

Der Vorstand

Der Aufsichtsrat

## Sonstige Vermerke

### Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die Scout24 SE, München

Wir haben den zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Scout24 SE, München, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

#### Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Scout24 SE sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

#### Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

#### Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

#### Hinweis auf einen sonstigen Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 AktG

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des



Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

Verwendungsbeschränkung

Wir erteilen diesen Prüfungsvermerk auf Grundlage des mit der Scout24 SE geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Prüfungsvermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt. Unsere Verantwortung für die Prüfung und für unseren Prüfungsvermerk besteht gemäß diesem Auftrag allein der Gesellschaft gegenüber. Der Prüfungsvermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Anlage- und/oder Vermögens-)Entscheidungen treffen. Dritten gegenüber übernehmen wir demzufolge keine Verantwortung, Sorgfaltspflicht oder Haftung; insbesondere sind keine Dritten in den Schutzbereich dieses Vertrages einbezogen. § 334 BGB, wonach Einwendungen aus einem Vertrag auch Dritten entgegengehalten werden können, ist nicht abbedungen.

München, den 21. März 2025

**PricewaterhouseCoopers GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft**

Alexander Fiedler  
Wirtschaftsprüfer

ppa. Carolin Thiele  
Wirtschaftsprüferin



## Disclaimer

Dieser Bericht kann zukunftsgerichtete Aussagen über das Geschäft, die Finanz- und Ertragslage sowie die Gewinnprognosen der Scout24-Gruppe enthalten. Begriffe wie „können“, „werden“, „erwarten“, „rechnen mit“, „erwägen“, „beabsichtigen“, „planen“, „glauben“, „fortdauern“ und „schätzen“, Abwandlungen solcher Begriffe oder ähnliche Ausdrücke kennzeichnen diese zukunftsgerichteten Aussagen. Solche zukunftsgerichteten Aussagen basieren auf den gegenwärtigen Einschätzungen, Erwartungen, Annahmen und Informationen des Scout24-Vorstands, von denen zahlreiche außerhalb des Einflussbereichs von Scout24 liegen. Die Aussagen unterliegen einer Vielzahl bekannter und unbekannter Risiken und Unsicherheiten. Die tatsächlichen Ergebnisse und Entwicklungen können daher wesentlich von diesen zukunftsgerichteten Aussagen abweichen. Die Gesellschaft übernimmt keine Verpflichtung zur Aktualisierung oder Überprüfung zukunftsgerichteter Aussagen aufgrund neuer Informationen oder künftiger Ereignisse oder aus sonstigen Gründen, soweit keine ausdrückliche rechtliche Verpflichtung besteht.

Aufgrund von Rundungsdifferenzen ist es möglich, dass bei der Summierung der in diesem Bericht veröffentlichten Einzelpositionen Unterschiede zu den angegebenen Summen auftreten und aus diesem Grund auch Prozentsätze nicht die genaue Entwicklung der absoluten Zahlen widerspiegeln.

Scout24 verwendet zur Erläuterung der Ertragskennzahlen auch alternative Leistungskennzahlen, die nicht nach IFRS definiert sind. Diese sollten nicht isoliert, sondern als ergänzende Information betrachtet werden. Die von Scout24 verwendeten alternativen Leistungskennzahlen sind jeweils an der entsprechenden Stelle im Bericht definiert.

Sondereinflüsse, die für die Ermittlung einiger alternativer Leistungskennzahlen verwendet werden, resultieren aus der Integration erworbener Unternehmen, Reorganisationen, außerplanmäßigen Abschreibungen, dem Veräußerungsergebnis bei Devestitionen und Beteiligungsverkäufen sowie sonstigen Aufwendungen und Erträgen außerhalb des gewöhnlichen Geschäftsbetriebs von Scout24.

Bei Abweichungen hat die deutsche Fassung Vorrang gegenüber der englischen Übersetzung.

# Impressum

## **Investor Relations**

Filip Lindvall  
Vice President Strategy & Investor Relations  
E-Mail [ir@scout24.com](mailto:ir@scout24.com)

## **Scout24 SE**

Invalidenstr. 65  
10557 Berlin  
Deutschland  
E-Mail [info@scout24.com](mailto:info@scout24.com)  
▶ [www.scout24.com](http://www.scout24.com)