

Moving to the next level

Inhaltsverzeichnis

Vorwort des Vorstandsvorsitzenden	03
Über Scout24 – unser Unternehmensprofil im Jahr 2021	05
Unsere Angaben im Rahmen der EU-Taxonomie	06
GRI-Bericht mit integriertem nichtfinanziellen Konzernbericht	09
Management	10
Unser Nachhaltigkeitsverständnis	11
Nachhaltigkeitsprogramm und Sustainable Development Goals (SDGs)	20
Unser Managementansatz für Nachhaltigkeit	22
Datenschutz und -sicherheit	28
Geschäft	30
Verantwortung für unsere Produkte	31
Team	40
Scout24 als fairer und attraktiver Arbeitgeber	41
Diversity und Chancengleichheit	50
Gesellschaft	56
Unser gesellschaftliches Engagement	57
Umwelt	62
Umwelt- und Klimaschutz in unserem Unternehmen	63
Anhang	70
Kennzahlen	71
UN Global Compact-Index	81
GRI-Inhaltsindex	82
Prüfvermerk	87
Impressum	90



Tobias Hartmann
CEO der Scout24 SE

Liebe Leser:innen,

moving to the next level – diesen ambitionierten Anspruch haben wir uns für das Jahr 2021 selbst gesetzt. Wir entwickeln uns und unser Geschäftsmodell kontinuierlich weiter. Wir leisten unseren Beitrag dafür, den Immobilienmarkt stärker zu digitalisieren, und machen so Immobilientransaktionen rund um Kauf, Miete und Verwaltung für unsere Nutzer:innen und Kund:innen einfacher, schneller und besser. Aber das nächste Level zu erreichen, bedeutet für uns nicht nur unsere wirtschaftlichen Ergebnisse zu steigern oder unsere Produkte und Services zu verbessern.

Wir werden auch beim Thema Nachhaltigkeit das nächste Level erreichen: eine umweltbewusstere, sozial gerechtere und wirtschaftlich nachhaltigere Zukunft für uns alle. Die Ereignisse des vergangenen Jahres und die fortdauernde Covid19-Pandemie haben verdeutlicht, dass wir als Gesellschaft zusammenhalten müssen. Es kommt auf jede:n Einzelne:n an, sollen sich Dinge zum Besseren entwickeln. Davon sind wir überzeugt – und deswegen leisten wir als Scout24 unseren Beitrag, wann und wo immer sich dazu für uns die Möglichkeit ergibt.

So lag 2021 eine unserer höchsten Prioritäten darauf, zur Eindämmung der Virusausbreitung beizutragen und eine sichere Arbeitsumgebung für unsere Mitarbeiter:innen zu schaffen. Ausschließlich unter Einhaltung umfassender Schutzmaßnahmen haben wir den Kolleg:innen die freiwillige Rückkehr ins Büro ermöglicht – die gerade in den Sommermonaten dankbar angenommen wurde. Als „Marktführer fürs Impfen“ haben wir uns außerdem an einer öffentlichkeitswirksamen Aufklärungskampagne zur Covid19-Schutzimpfung beteiligt und im Sommer und Winter für unsere Mitarbeiter:innen mehrere, sehr gut angenommene Impf-Aktionstage in unseren Räumen durchgeführt.

Doch nicht nur die Pandemie hat unser Handeln gefordert. Als im Juli 2021 eines der verheerendsten Hochwasser mehrere Regionen in Deutschland heimgesucht hat, war für uns sofort klar: Wir helfen. Innerhalb weniger Tage haben wir Unterstützung für die Menschen angeboten, die ihr Zuhause durch die Umweltkatastrophe verloren haben. Neben einer Unternehmensspende



an das Aktionsbündnis „Deutschland hilft e.V.“ haben wir der Hilfsorganisation kostenlose Werbefläche zur Verfügung gestellt. Zusätzlich haben wir Zahlungsaufschübe für betroffene Kund:innen ermöglicht, Mitarbeiter:innen vor Ort bei Bedarf freigestellt und einen internen Kommunikationskanal für Sofortunterstützung eröffnet.

Denn als Scout24 wissen wir, wie wichtig es ist, ein Zuhause zu haben. Doch was für viele Menschen selbstverständlich ist, ist für andere oft ohne Unterstützung lange Zeit unerreichbar. Dieses Verständnis prägt auch eine weitere Initiative, die unserem Unternehmen und mir persönlich eine Herzensangelegenheit ist: HOME STREET HOME. Gemeinsam mit dem Obdachlosen-Projekt ONE WARM WINTER haben wir die Kooperation ins Leben gerufen. Ziel ist es, obdachlosen Menschen bei der Wohnungssuche zu helfen, über Obdachlosigkeit sowie entsprechende Wohnkonzepte zu informieren und aufzuklären. Für die Initiative haben wir tatkräftige Unterstützung prominenter Personen erhalten. Dass die Kooperation etwas bewegt, zeigte sich bereits nach kurzer Zeit: Bereits hunderte von Wohnungen haben Anbieter:innen über ImmoScout24 zur potenziellen Vermittlung an Obdachlose zur Verfügung gestellt.

Neben dieser Initiative haben wir 2021 bereits gestartete Projekte und Maßnahmen weiterentwickelt – und auf das nächste Level gehoben. Um unser Ziel zu erreichen, bis 2025 CO₂-neutral zu sein, haben wir eine neue Reiserichtlinie entwickelt. Innerdeutsche Flüge wollen wir so möglichst vermeiden und Bahnfahrten priorisieren. Zusätzlich haben wir unsere gesamte Fahrzeugflotte auf E-Mobilität umgestellt. Unser Verhaltenskodex gilt künftig zusätzlich für unsere Geschäftspartner:innen, Lieferant:innen und Dienstleister:innen. Seit 2021 sind wir außerdem Mitglied im UN Global Compact und bekennen uns zu dessen zehn Prinzipien ethischen Verhaltens. Auch das Thema „Diversity & Inclusion“ haben wir im vergangenen Jahr vorangetrieben und fest in unserer weiterentwickelten Personalstrategie verankert. Federführend an der Umsetzung unserer Diversitätsziele arbeitet das dazu neu gebildete Team Culture, Development, Diversity & Inclusion. Es berichtet direkt an Dr. Claudia Viehweger als neue Chief Human Resources Officer bei der Scout24 SE.

Nicht zuletzt haben wir 2021 unsere Wesentlichkeitsanalyse erfolgreich abgeschlossen und dabei zehn Themen aus fünf Handlungsfeldern identifiziert. Sie sind die Basis für unser Nachhaltigkeitsmanagement der kommenden Jahre. Für die Zukunft haben wir damit die besten Voraussetzungen geschaffen, um nicht nur den Immobilienmarkt und digitale Immobilien-transaktionen, sondern auch unsere Nachhaltigkeitsstrategie weiterzuentwickeln. Denn das nächste Level wartet bereits darauf, von uns gemeistert zu werden.

Das gelingt uns nur als starkes Team. Ich möchte unseren Mitarbeiter:innen von Herzen danken, die jeden Tag aufs Neue den Status quo hinterfragen und Fortschritt und Verbesserung ermöglichen. Selbst unter schwierigen Bedingungen haben sie in diesem Jahr alles daran gesetzt, unsere Ziele zu erreichen und sogar zu übertreffen. Ihre Energie, ihr Einsatz und ihr Engagement sind die Basis für unsere erfolgreiche Zukunft.

Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre und viel Freude beim Lesen unseres Nachhaltigkeitsberichts 2021. Für einen anschließenden Austausch stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr Tobias Hartmann
CEO der Scout24 SE



Über Scout24 – unser Unternehmensprofil im Jahr 2021

Scout24 ist ein führendes deutsches Digitalunternehmen. Mit dem digitalen Marktplatz ImmoScout24 für Wohn- und Gewerbeimmobilien bringen wir seit über 20 Jahren erfolgreich Eigentümer:innen, Makler:innen sowie Mieter:innen und Käufer:innen zusammen.

GRI 102-2

Mit über 20 Millionen Nutzer:innen pro Monat auf der Website und in der App ist ImmoScout24 der Marktführer für die digitale Immobilienvermarktung und -suche. Damit Immobilientransaktionen in Zukunft komplett digital ablaufen können, entwickelt ImmoScout24 kontinuierlich neue Produkte und baut ein Ökosystem für Miete, Kauf und Gewerbeimmobilien in Deutschland und Österreich auf.

Scout24 mit Hauptsitz in München ist eine Europäische Aktiengesellschaft und Mitglied im MDAX und DAX 50 ESG. Die Umwandlung der Scout24 AG in eine Europäische Aktiengesellschaft (Societas Europaea, SE) wurde am 15. Oktober 2021 durch Eintragung ins Handelsregister abgeschlossen und damit formal wirksam. Weitere Informationen unter www.scout24.com.

Scout24 SE:
scout24.com

Am 1. April 2021 hat die Immobilien Scout GmbH, Berlin, 100 Prozent der Eigenkapitalanteile an der PWIB Wohnungs-Infobörse GmbH mit Sitz in Planegg erworben. Die PWIB Wohnungs-Infobörse GmbH ist am 21. Oktober 2021 rückwirkend zum 1. Januar 2021 auf die ImmoScout24 verschmolzen. Am 11. Mai 2021 wurden dann ebenfalls über die Immobilien Scout GmbH, Berlin, 75 Prozent der Eigenkapitalanteile an der Zenhomes GmbH mit Sitz in Berlin erworben. Die Zenhomes GmbH betreibt unter anderem die Internetplattform Vermietet.de, eine cloud-basierte Softwarelösung, die private Vermieter:innen bei der digitalen Miet- und Objektverwaltung unterstützt. Als 100-prozentige Tochtergesellschaft gehört seit dem 21. Juni 2021 auch wg-suche.de (eleven55 GmbH) zu Scout24. Die digitale Plattform richtet sich an private, vorrangig junge Vermieter:innen und Wohnungssuchende mit dem Fokus auf Wohngemeinschaften. Der formale und rechtliche Abschluss der Transaktion (Closing) erfolgte zum 1. Juli 2021. Die eleven55 GmbH ist am 4. November 2021 rückwirkend zum 1. Januar 2021 auf die ImmoScout24 verschmolzen. Die Propstack GmbH, die eine cloudbasierte CRM-Makler:innen-Software anbietet, ist seit dem 29. Juli 2021 eine 80-prozentige Tochtergesellschaft von FLOWFACT – und damit auch Teil unserer Unternehmensgruppe.

Geschäftsbericht 2021, Kapitel
„Grundlagen des Konzerns“:
scout24.com/reporting-2021

Im vorliegenden Bericht werden die Nachhaltigkeitsaktivitäten der Scout24 SE bis zum Stand vom 31. Dezember 2021 dargestellt – ohne Vermietet.de, wg-suche.de und Propstack. Abweichungen von diesem Konsolidierungskreis sind gesondert gekennzeichnet.





Unsere Angaben im Rahmen der EU-Taxonomie

Im Rahmen des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts gemäß §§ 315b, 315c i.V.m. §§ 289c bis 289e HGB legt Scout24 erstmals für das Jahr 2021 und künftig jährlich offen, wie und in welchem Umfang eigene Wirtschaftsaktivitäten im Rahmen der EU-Taxonomie-Verordnung (Taxonomie-VO (EU) 2020/852) identifiziert werden.

Die EU-Taxonomie ist ein einheitliches und rechtsverbindliches Klassifizierungssystem, das festlegt, welche Wirtschaftsaktivitäten in der EU als „ökologisch nachhaltig“ gelten. Eingebettet ist die EU-Taxonomie in den Aktionsplan zur Finanzierung nachhaltigen Wachstums („EU Action Plan on Sustainable Finance“) mit dem Ziel, Kapitalströme in nachhaltige Investitionen zu lenken.

Dafür wurden folgende sechs Umweltziele definiert (Artikel 9 Taxonomie-VO):

1. Klimaschutz;
2. Anpassung an den Klimawandel;
3. nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen;
4. Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft;
5. Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung;
6. Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme.

Die EU hat zunächst für die ersten beiden Ziele Vorgaben zu nachhaltigen Wirtschaftstätigkeiten im Sinne der EU-Taxonomie („EU-Katalog“) veröffentlicht. Durch die Beschreibung der Wirtschaftstätigkeit in den Delegierten Rechtsakten ist festgelegt, welche Wirtschaftstätigkeiten grundsätzlich in Betracht gezogen werden können.

Im Hinblick auf die Klassifizierung einer Wirtschaftstätigkeit als „ökologisch nachhaltig“ im Sinne der EU-Taxonomie ist eine Unterscheidung zwischen Taxonomie-Fähigkeit und Taxonomie-Konformität erforderlich. Im ersten Schritt ist zu prüfen, ob eine Wirtschaftstätigkeit im Delegierten Rechtsakt beschrieben ist und somit Taxonomie-fähig ist. Ausschließlich Taxonomie-fähige Wirtschaftstätigkeiten können bei Erfüllung bestimmter Kriterien als „ökologisch nachhaltig“ gelten. Entsprechend ist im zweiten Schritt zu evaluieren, ob die definierten technischen Bewertungskriterien erfüllt sind, um als Taxonomie-konform klassifiziert zu werden.

Für das Berichtsjahr 2021 sind gemäß einer von der EU gewährten Erleichterung lediglich die Anteile der Taxonomie-fähigen und nicht Taxonomie-fähigen Wirtschaftstätigkeiten an Umsatz sowie Investitions- (CapEx) und Betriebsausgaben (OpEx) offenzulegen. Ab dem Geschäftsjahr 2022 werden noch weitergehende Analysen zur Erfüllung bestimmter Kriterien (Taxonomie-Konformität) in Bezug auf die identifizierten Wirtschaftstätigkeiten notwendig.

Dementsprechend haben wir für 2021 die nach Taxonomie-VO gelisteten Wirtschaftsaktivitäten für die beiden ersten Umweltziele geprüft, unsere Produkte, Dienstleistungen und Lösungen – sofern möglich – zugeordnet und die Übereinstimmung mit der Taxonomie-Tätigkeitsbeschreibung sichergestellt.



In den bisher veröffentlichten Delegierten Rechtsakten sind die zentralen Wirtschaftstätigkeiten von Scout24 als Digitalunternehmen und Betreiber des digitalen Marktplatzes ImmoScout24 aktuell noch nicht explizit genannt. Laut Taxonomie-VO könnten wir mit unserem Fuhrpark (> siehe „Umwelt- und klimafreundliche Mobilität“, Seite 67) und unseren Bürogebäuden (> siehe „Was wir bisher erreicht haben“, Seite 65) einen potentiellen Beitrag zum Schutz des Klimas leisten.

Neben direkten Wirtschaftsaktivitäten werden in Annex I auch ermöglichende Tätigkeiten und Übergangstätigkeiten definiert, die nach den am 2. Februar 2022 veröffentlichten FAQ der Europäischen Kommission auf freiwilliger Basis ausgewiesen werden können. Scout24 weist diese freiwilligen Angaben nicht aus.

Zudem wurde in den FAQ klargestellt, dass für Wirtschaftstätigkeiten in Annex II nur Umsätze auszuweisen sind, wenn es sich um ermöglichende Aktivitäten handelt. Darüber hinaus sind für direkte Wirtschaftsaktivitäten in Annex II nur Ausgaben für CapEx und OpEx zu berücksichtigen, wenn diese der erheblichen Verminderung der wichtigsten eigenen physischen Klimarisiken dienen.

Die folgenden Angaben zu den Taxonomie-fähigen Anteilen dieser identifizierten Aktivitäten an Umsatzerlösen, Investitionen und Betriebsausgaben an den jeweiligen Gesamtsummen für das Jahr 2021 beziehen sich auf den Konsolidierungskreis (> siehe „Unternehmensprofil“, Seite 05) des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts. Die Scout24 SE hat gemäß § 315e Abs. 1 HGB für das Geschäftsjahr 2021 einen Konzernabschluss nach den IFRS aufgestellt. Die für die Berechnung der Kennzahlen Umsatz, CapEx und OpEx genutzten Beträge basieren entsprechend auf den im Konzernabschluss berichteten Zahlen (> siehe Geschäftsbericht, Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung, Seite 109, Konzern-Bilanz, Seite 112 f.).

Geschäftsbericht 2021:
scout24.com/reporting-2021

Kennzahlen

Die **Umsatz-Kennzahl** ergibt sich aus dem Verhältnis der Umsatzerlöse aus Taxonomie-fähigen Wirtschaftstätigkeiten eines Geschäftsjahres zu den Gesamtumsatzerlösen dieses Geschäftsjahres:

$$\text{Umsatz-Kennzahl} = \frac{\text{Taxonomie-fähiger Nettoumsatz}}{\text{gesamter Nettoumsatz}}$$

Die in der Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung ausgewiesenen Umsatzerlöse (> siehe Geschäftsbericht, Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung, Seite 109) von Scout24 wurden entsprechend dem definierten Konsolidierungskreis daraufhin detailliert untersucht und analysiert, ob sie mit Taxonomie-fähigen Wirtschaftstätigkeiten gemäß dem Annex I (wesentlicher Beitrag zum Klimaschutz) und Annex II (wesentlicher Beitrag zur Anpassung an den Klimawandel) der Taxonomie-VO erzielt wurden. Die Summe der Umsatzerlöse der für das Geschäftsjahr 2021 Taxonomie-fähigen Wirtschaftstätigkeiten bildet den Zähler.

Zum jetzigen Stand der Taxonomie-VO fallen die Aktivitäten von Scout24 in den Delegierten Rechtsakten noch nicht in die Definition des Taxonomie-fähigen Umsatzes (0 % Taxonomie-fähiger und 100 % nicht-Taxonomie-fähiger Umsatz).



Die **CapEx-Kennzahl** gibt den Anteil der Investitionsausgaben (CapEx) an, der mit den identifizierten Taxonomie-fähigen Wirtschaftsaktivitäten oder dem Erwerb von Produkten aus einer Taxonomie-fähigen Wirtschaftstätigkeit verbunden ist:

$$\text{CapEx-Kennzahl} = \frac{\text{Taxonomie-fähige Investitionen}}{\text{gesamte Investitionsausgaben gemäß EU-Taxonomie-VO}}$$

Die relevanten Zugänge an Sachanlagen, immateriellen Vermögenswerten und Nutzungsrechten bei Leasingteilnehmer:innen während des Geschäftsjahres 2021 wurden auf Basis der Angaben des Konzernabschlusses übernommen, entsprechend dem Konsolidierungskreis zusammengestellt, auf die relevanten Zugänge eingegrenzt und auf Taxonomie-fähige Einzelanlagen anhand eines Abgleichs mit Annex I und II der Taxonomie-VO gesichtet (**> siehe Geschäftsbericht, Konzernabschluss Seite 108 ff i. V.m. Erläuterungen 4.5, 4.6, 4.7, Seite 154 ff.**).

Geschäftsbericht 2021:
scout24.com/reporting-2021

Die Investitionskosten von Scout24 sind durch die in der Delegierten Verordnung (Annex I / Annex II) beschriebenen Wirtschaftstätigkeiten 6.5 „Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen“ (Annex I) und 7.7 „Erwerb von und Eigentum an Gebäuden: Erwerb von Immobilien und Ausübung des Eigentums an diesen Immobilien“ (Annex I) als Taxonomie-fähig klassifiziert und entsprechen einem Anteil von 7,1% an den gesamten Investitionsausgaben gemäß EU-Taxonomie-VO (d.h. 92,9% nicht-Taxonomie-fähige Investitionsausgaben).

Die **OpEx-Kennzahl** gibt den Anteil der Betriebsausgaben im Sinne der EU-Taxonomie an, der mit Taxonomie-fähigen Wirtschaftstätigkeiten oder dem Erwerb von Produkten aus einer Taxonomie-fähigen Wirtschaftstätigkeit verbunden ist:

$$\text{OpEx-Kennzahl} = \frac{\text{Taxonomie-fähige Betriebsausgaben}}{\text{direkte, nicht aktivierte Kosten}} \\ \text{(F\&E, Gebäudesanierungsmaßnahmen, Leasing, Wartung und Inst.)}$$

Zur Ermittlung des Nenners wurden die Konten, welche die direkten, nicht aktivierten Kosten z.B. für Forschungs- und Entwicklungsaufwendungen, kurzfristiges Leasing, Wartungs- und Instandhaltungsaufwendungen widerspiegeln, betrachtet.

Der Zähler ergibt sich aus einer Analyse der mit den auf den oben genannten Konten erfassten Ausgaben in Zusammenhang stehenden Vermögenswerte bezüglich ihrer Taxonomie-Fähigkeit anhand von Annex I und Annex II der Taxonomie-VO.

Zum jetzigen Stand der Taxonomie-VO fallen die Aktivitäten von Scout24 in den Delegierten Rechtsakten noch nicht in die Definition der Taxonomie-fähigen Betriebsausgaben (0% Taxonomie-fähige und 100% nicht-Taxonomie-fähige Betriebsausgaben).



GRI-Bericht mit integriertem nicht-finanziellen Konzernbericht

Nachhaltigkeit ist ein wichtiger Teil unserer Unternehmenskultur. Deshalb informieren wir unsere Stakeholder:innen regelmäßig über unser soziales, gesellschaftliches und ökologisches Engagement.

Wir veröffentlichen jährlich einen Online-Nachhaltigkeitsbericht auf Deutsch und Englisch. Alle bisherigen Berichte sind unter bericht.scout24.com und scout24.com abrufbar.

Der Bericht entspricht den GRI-Standards der Global Reporting Initiative und wurde in Anlehnung an die GRI-Standards (Option „Kern“) erstellt. Demnach orientiert sich auch der gesonderte nichtfinanzielle Konzernbericht gemäß §§ 315b, c i.V.m. §§ 289c bis 289e HGB an den GRI-Standards (Option „Kern“). Der Berichtszeitraum umfasst das Geschäftsjahr 2021, das heißt den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2021.

2021 haben wir die neuen wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen und damit die relevanten Berichtsinhalte im Rahmen einer quantitativen Wesentlichkeitsanalyse identifiziert. Daran waren alle relevanten Stakeholder:innen-Gruppen beteiligt (> siehe „Wesentlichkeitsanalyse“, Seite 13). Der GRI-Inhaltsindex bietet eine Übersicht über die GRI-Themen und die jeweiligen Seitenzahlen (> siehe „GRI-Inhaltsindex“, Seite 82). An ausgewählten Stellen sind die GRI-Angaben-Nummern direkt in die zugehörigen Textabschnitte integriert.

Der gesetzlich geforderte, gesonderte nichtfinanzielle Konzernbericht der Scout24-Gruppe, gesteuert durch die Scout24 SE gemäß Handelsgesetzbuch (HGB), ist in diesen GRI-Bericht integriert. Er umfasst die Scout24 SE (Stand 31. Dezember 2021) ohne Vermietet.de, wg-suche.de und Propstack. Beziehen sich Angaben nur auf einzelne Unternehmensteile, ist dies kenntlich gemacht.

Die im Sinne des HGB wesentlichen nichtfinanziellen Inhalte im Rahmen des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts wurden von der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft geprüft. Sie sind mit dem Symbol ✓ in der jeweiligen Kapitelfarbe gekennzeichnet sowie im Fließtext zusätzlich in der jeweiligen Kapitelfarbe unterstrichen. Weiterführende Links und Verweise innerhalb der geprüften Inhalte sind nicht Bestandteil der Prüfung.

Weil wir großen Wert auf Vielfalt und Chancengleichheit legen, nutzen wir in diesem Bericht eine genderinklusive Schreibweise. Durch das Gendern mit Doppelpunkt („Mitarbeiter:innen“) adressieren wir explizit alle Geschlechter.

GRI 102-48

GRI 102-50

GRI 102-54

GRI 102-56

Nachhaltigkeitsberichte:
scout24.com/reporting-2021,
scout24.com

Management

Code of Conduct

für alle Geschäftspartner:innen,
Lieferant:innen und Dienstleister:innen

10
wesentliche
Themen

Umfangreiche

Wesentlich- keitsanalyse

UN Global Compact

unterzeichnet

Nachhaltigkeits- programm

mit ambitionierten Zielen

Anknüpfend an das Jahr 2020 haben wir 2021 unseren Strategieprozess fortgesetzt, um unsere Sustainability-Agenda weiter zu definieren und auszubauen. Der Startpunkt war eine neue, umfangreiche Wesentlichkeitsanalyse. Auf dieser Basis haben wir bereichsübergreifend gemeinsam mit dem Nachhaltigkeitskomitee ein Nachhaltigkeitsprogramm entwickelt. Es deckt die wichtigsten Themen und Herausforderungen ab und hat ein klares Ziel: Durch verbindliche und ambitionierte Ziele wollen wir Nachhaltigkeit im Unternehmen transparent, messbar und steuerbar machen. Auch unsere Werte haben wir fortgeschrieben und im Berichtsjahr unseren Verhaltenskodex (Code of Conduct) um Verhaltensgrundsätze für unsere Geschäftspartner:innen, Lieferant:innen und Dienstleister:innen erweitert. Seit 2021 sind wir Mitglied im United Nations Global Compact und bekennen uns damit offiziell zu den zehn universellen Prinzipien mit den Handlungsfeldern Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsbekämpfung.



Unser Nachhaltigkeitsverständnis

Für uns ist klar: Erfolg ist nicht nur eine Frage von Leistung, sondern basiert auch auf einem ausgeprägten Wertebewusstsein. Deshalb gehört Nachhaltigkeit genauso zu unserer Unternehmenskultur wie Innovation, Verantwortungsbewusstsein und Integrität. Unser Anspruch ist es, in unseren Geschäftstätigkeiten stets das gesellschaftliche und soziale Umfeld sowie die Umwelt in den Blick zu nehmen. Wir setzen uns zum Ziel, die höchsten Ethik- und Integritätsstandards bei allen geschäftlichen Aktivitäten aufrechtzuerhalten (**> siehe Kapitel „Nachhaltigkeitsprogramm und SDGs“, Seite 20**). Dafür verpflichten wir uns zur Einhaltung internationaler Standards und Rahmen wie z.B. des UNGC.



Unser Leitbild für den Arbeitsalltag

Mit unserem Verhaltenskodex (Code of Conduct) haben wir unser Werteverständnis für alle Beschäftigten der Scout24-Gruppe verbindlich geregelt und einen Handlungsrahmen geschaffen. Neben unseren vier Grundwerten oder „Core Values“ (**> siehe „Scout24 als fairer und attraktiver Arbeitgeber“, Seite 41**) gilt für uns:

GRI 102-16

- Wir wollen unsere Ziele erreichen – und dabei richtig, vorbildlich, verantwortungsvoll und nachhaltig handeln.
- Wir gehen mit gutem Beispiel voran – jede:r Einzelne muss sich seiner oder ihrer Verantwortung für das Verhalten und die Motivation aller bewusst sein.
- Wir achten jede:n Einzelne:n – gegenseitiger Respekt ist die Grundlage unserer Zusammenarbeit bei Scout24.
- Wir engagieren uns – für unsere Mitarbeiter:innen, Kund:innen, Nutzer:innen, Geschäftspartner:innen, die Gesellschaft und die Umwelt.
- Wir kommunizieren offen und ehrlich – offene Kommunikation schafft ein Klima des gegenseitigen Vertrauens.
- Wir handeln integer – Integrität bedeutet für uns die unbedingte Verpflichtung zu verantwortungsvollem Handeln, die Beachtung und Einhaltung geltender Regeln und Gesetze sowie die Vermeidung von Interessenkonflikten.
- Bei uns gilt das Nulltoleranzprinzip – bei Benachteiligung, Diskriminierung, jeglicher Form des Betrugs, der Bestechung, der Korruption und weiteren Gesetzesverstößen.
- Wir behandeln Daten absolut vertraulich und kommunizieren professionell.

Ergänzend zu unserem Verhaltenskodex haben wir 2020 einen unternehmensweit gültigen DNA Culture Code veröffentlicht. Dieser beinhaltet konkrete Handlungsempfehlungen für das tägliche Miteinander. Die Unternehmenswerte sind Bestandteil der internen Kommunikationsmaßnahmen, Initiativen und Prozesse (**> siehe Kapitel „Team“, Seite 40**). Wie unsere Mitarbeiter:innen-Umfrage zeigt, ist es uns durch diese Maßnahmen gelungen, zu einem besseren Verständnis des DNA Culture Code beizutragen (2021: 86 %, 2020: 84 %).

DNA Culture Code seit 2020:
scout24.com/karriere/scout24-entdecken/kultur

Im Oktober 2021 haben wir den nächsten wichtigen Schritt gemacht und unseren Verhaltenskodex um Verhaltensgrundsätze für unsere Geschäftspartner:innen, Lieferant:innen und Dienstleister:innen erweitert. Dahinter steht die Überzeugung, dass wir auch als nichtproduzierendes Unternehmen Verantwortung in unserer Lieferkette übernehmen. Unter anderem halten wir Geschäftspartner:innen, Lieferant:innen und Dienstleister:innen dazu an, sich selbst verant-



wortungsbewusst und nachhaltig in ihrem sozialen Umfeld zu engagieren, gegen Diskriminierung, Belästigung und Missbrauch in ihrem Unternehmen vorzugehen oder ihren Mitarbeiter:innen Rechte wie die Vereinigungsfreiheit einzuräumen.

Mit dieser Maßnahme tragen wir auch zur Einhaltung der zehn universellen Prinzipien des United Nations Global Compact mit den Handlungsfeldern Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsprävention bei.



Verantwortung für Nachhaltigkeit

Die Verantwortung für Nachhaltigkeit liegt direkt beim Vorstandsvorsitzenden (CEO) der Scout24-Gruppe. In der dort angesiedelten Abteilung Corporate Communications ist ein eigenes Sustainability-Team für alle operativen und strategischen Maßnahmen und Initiativen zuständig. Die Aufgabe unseres Sustainability-Teams ist es, das komplexe Thema Nachhaltigkeit noch stärker in das Unternehmen zu integrieren. Das Sustainability-Team berichtet in regelmäßigen Jour fixes an den CEO. Darüber hinaus tauscht es sich zu strategischen und operativen Entscheidungen mit den jeweils relevanten Fachbereichen aus, beispielsweise Personal, Einkauf, Marketing, Produkt, IT oder Rechtswesen. Um die Verantwortung für Nachhaltigkeit noch stärker im Unternehmen zu verankern, haben wir uns zum Ziel gesetzt, die variable Vergütung für Führungskräfte mit quantifizierbaren ESG-Zielen zu kombinieren und offenzulegen (> siehe Kapitel „Nachhaltigkeitsprogramm und SDGs“, Seite 20).

GRI 102-18

2020 ist unser Nachhaltigkeitskomitee gestartet. Das Komitee ist eine praxisorientierte Arbeitsgruppe mit der Aufgabe, die Nachhaltigkeitsziele zu identifizieren und zu evaluieren. Es besteht aus Vertreter:innen von zehn Business Units und aus verschiedenen Funktionen. Das gemeinsame Ziel ist es, Nachhaltigkeit zu einem integralen Bestandteil unserer Geschäftsziele und unserer Unternehmensstrategie sowie unserer täglichen Arbeit zu machen. Das Nachhaltigkeitskomitee tagt einmal im Quartal. Sein Fokus lag im Berichtsjahr auf den Themen Klima, Diversity und Chancengleichheit sowie Produktverantwortung. Um Nachhaltigkeit bei Scout24 messbar zu machen und die Zielerreichung besser zu steuern, hat das Komitee ein umfassendes Maßnahmenprogramm erarbeitet. Das Nachhaltigkeits-Programm spricht alle für Scout24 relevanten Bereiche an: Management, Geschäft, Team, Gesellschaft und Umwelt.



Im Bereich des Engagements der Mitarbeiter:innen unterstützt ein Cares-Team das Sustainability Management. Das Team besteht aus Mitarbeiter:innen verschiedener Fachbereiche, die die konkrete Umsetzung von Nachhaltigkeitsaktivitäten und -maßnahmen innerhalb unseres Unternehmens begleiten und vorantreiben. Im Fokus des Cares-Team steht insbesondere die Organisation sozialer Aktivitäten, an denen sich Mitarbeiter:innen beteiligen können (> siehe Kapitel „Gesellschaft“, Seite 56).

Ausblick 2022

Wir haben 2021 einen umfangreichen Strategieprozess durchgeführt: von der neuen Wesentlichkeitsanalyse bis zur Verabschiedung des neuen Nachhaltigkeitsprogramms. Gemeinsam mit dem Nachhaltigkeitskomitee haben wir neue Ziele formuliert – und damit unsere Prioritäten für 2022 gesetzt. Wir nehmen uns vor, weiterhin das Bewusstsein für ein inklusives Arbeitsumfeld zu schärfen, die Vielfalt unserer Teams zu fördern und insbesondere den Frauenanteil im gesamten Unternehmen wie auch in Führungspositionen zu erhöhen. Außerdem wollen wir auch als nichtproduzierendes Unternehmen die nachhaltige Produktentwicklung bei Scout24 weiter vorantreiben. Mit der Erweiterung des Code of Conduct auf Geschäftspartner:innen, Dienstleister:innen und Lieferant:innen im Berichtsjahr werden wir 2022 insbesondere das Thema Verantwortung in der Lieferkette in den Fokus nehmen.



Wesentlichkeitsanalyse

2021 haben wir eine neue Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Darin haben wir sowohl interne als auch externe Stakeholder:innen zu Nachhaltigkeitsthemen befragt. Mit dieser systematischen Herangehensweise konnten wir die Themen identifizieren, die für die Einhaltung der gesetzlichen Anforderungen gemäß HGB und den Standards der Global Reporting Initiative (GRI) relevant sind. Darüber hinaus haben wir damit auch diejenigen Themen ermittelt, auf die wir uns in Zukunft fokussieren wollen – sowohl im Management der Themen, etwa bei der Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie, als auch in der Berichterstattung.

GRI 102-46

Durch unsere Vorgehensweise haben wir die unterschiedlichen Anforderungen gemäß HGB sowie den GRI-Standards abgedeckt. Wir haben die einzelnen Themen nach drei Dimensionen bewertet: den Auswirkungen des jeweiligen Themas auf Umwelt, Mitarbeiter:innen und Gesellschaft, ihrer Geschäftsrelevanz sowie der Bedeutung für die Stakeholder:innen. Bei der Befragung konnten die Teilnehmer:innen die verschiedenen Themen quantitativ bewerten und optional offene Fragefelder nutzen. Die untenstehende Tabelle zeigt, wer die jeweiligen Aspekte bewertet hat:

Format unserer Wesentlichkeitsanalyse 2021 ✓

Themen und ihre...	Wesentlich gemäß:		Onlinebasierte, quantitative Bewertung durch:
	HGB	GRI	
... Auswirkungen auf Umwelt, Mitarbeiter:innen und Gesellschaft	✓	✓	Management (Führungskräfte mit Bezug zu unterschiedlichen Nachhaltigkeitsthemen)
... Geschäftsrelevanz	✓		Executive-Leadership-Team (ELT, erweitertes Führungsgremium)
... Relevanz für Stakeholder:innen		✓	Teilnehmer:innen aus den für Scout24 relevanten Stakeholder:innen-Gruppen: Mitarbeiter:innen, Kund:innen, Nutzer:innen, Investor:innen, Lieferant:innen, Geschäftspartner:innen, gesellschaftliches Umfeld und Netzwerkkontakte

Sowohl gemäß HGB als auch für die GRI-Standards sind die Auswirkungen auf Umwelt, Mitarbeiter:innen und Gesellschaft ein Kriterium für die Wesentlichkeit eines Themas. Die Bewertung der Auswirkungen erfolgte im Rahmen einer internen Befragung des oberen Managements (Vice Presidents und Head of's). Die Relevanz eines Themas für die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage eines Unternehmens, die sogenannte Geschäftsrelevanz, ist für das HGB das zweite wichtige Kriterium für Wesentlichkeit. Die Geschäftsrelevanz haben die Mitglieder des Executive-Leadership-Teams der Scout24-Gruppe bewertet. Die GRI-Standards definieren zudem die Bedeutung eines Themas für die Stakeholder:innen, die sogenannte Stakeholder:innen-Relevanz, als zentrale Bewertungsdimension. Diese Perspektive haben wir 2021 wiederholt mithilfe einer Onlineumfrage erhoben.

Neue wesentliche Themen

Im Rahmen der neuen Wesentlichkeitsanalyse im Jahr 2021 haben wir die für uns wesentlichen Themen für das Berichtsjahr identifiziert. Dabei haben wir insbesondere auch die Veränderungen in der Unternehmensstruktur bei Scout24 durch Zu- und Verkäufe sowie die besonderen Entwicklungen des Jahres berücksichtigt. Die finale Prüfung der Themen erfolgte durch den Vorstand von Scout24.

GRI 102-44

GRI 102-47

GRI 102-49



Im vergangenen Jahr gab es einige wichtige Änderungen in der Unternehmensstruktur der Scout-Gruppe: Im Mai 2021 haben wir die Zenhomes GmbH (Vermietet.de) in die Scout-Gruppe aufgenommen. Zudem wurde die Eleven55 GmbH (wg-suche.de) auf die Immobilien Scout GmbH verschmolzen und die Dienste integriert. Neben diesen beiden Unternehmen wurde die Propstack GmbH im August 2021 in unsere Unternehmensgruppe aufgenommen. Diese Erweiterungen haben sich nicht maßgeblich auf das Geschäftsmodell und die zentralen Herausforderungen ausgewirkt. Aus diesem Grund und mit Blick auf die Zeitpunkte der Übernahmen haben wir die Zenhomes GmbH, die Eleven55 GmbH und die Propstack GmbH nicht explizit in der Wesentlichkeitsanalyse berücksichtigt. Auch die Covid19-Pandemie hat die Relevanz der wesentlichen Themen nicht beeinflusst.

Die Scout24-Gruppe hat 2021 insgesamt zehn wesentliche Themen identifiziert, wobei acht Themen nach HGB und zwei weitere Themen nach GRI als wesentlich einzustufen sind. In der nachfolgenden Tabelle haben wir die nach HGB relevanten Themen den nichtfinanziellen Belangen zugeordnet.

Wesentliche Themen gemäß HGB ✓

Nichtfinanzielle Belange	Wesentliche Themen	Inklusive
Arbeitnehmerbelange	Arbeitsbedingungen	Faire Beschäftigungsverhältnisse und -entwicklung, Mitarbeiter:innen-Bindung, mobiles und flexibles Arbeiten, Employee Engagement, Vereinbarkeit von Familie und Beruf
	Diversität und Chancengleichheit	Antidiskriminierung, Berücksichtigung von Diversität auf allen Ebenen, Inklusion, Lohngleichheit
Umweltbelange	Klima und Emissionen	(Mitarbeiter:innen-)Mobilität, Klimaschutzstrategie (Risiken, Chancen), Zielerreichung 2°C-Szenario, Emissionsreduktion und Innovation, Steigerung der Klimaresilienz, Partnerschaften zur Skalierung des positiven Einflusses
Bekämpfung von Korruption und Bestechung	Nachhaltige Unternehmensführung	Corporate Governance, Risikomanagement mit Einbezug nichtfinanzieller Risiken (z. B. Klima), Sustainable Finance (Investment and Ownership), Anreizsysteme, Kopplung der variablen Vergütung an mehr als finanzielle Ziele, zertifizierte Managementsysteme (für z.B. Umwelt, Soziales)
	Ethik und Integrität	Achtung internationaler Verhaltensstandards, faires Wirtschaften/faire Partnerschaften, digitale Ethik
	Compliance	Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten, Korruptionsbekämpfung, Tax Compliance/Tax Transparency
Verbraucher:innen-Belange	Produktverantwortung	Verantwortungsvolles Marketing und Kennzeichnung, Produktsicherheit inklusive Cybersicherheit, Produkttransparenz, Verbraucher:innen-Bildung und Sensibilisierung, Inklusion, Barrierefreiheit (digitale Teilhabe, digitale Inklusion), Kund:innen-Zufriedenheit
	Datenschutz und -sicherheit	Vertraulicher/verantwortungsvoller Umgang mit Stakeholder:innen-Daten (Kund:innen, Mitarbeiter:innen, Partner:innen, Lieferant:innen etc.), Prävention von Datenverlusten und -missbrauch

Im Bereich Sozialbelange und Menschenrechte wurden keine Themen für Scout24 identifiziert, die gemäß HGB „doppelt wesentlich“ sind. Daher adressieren wir die Belange im gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht nicht.

Gemäß der Wesentlichkeitsdefinition der GRI-Standards sind über die acht oben genannten Themen hinaus noch zwei weitere Themen wesentlich:

- gesellschaftliches Engagement
- Energie



Wesentlichkeitsmatrix 2021

Die nachfolgende Matrix beinhaltet die drei verschiedenen Perspektiven Impact (Auswirkungen auf Umwelt, Mitarbeiter:innen und Gesellschaft), Geschäftsrelevanz und Stakeholder:innen-Relevanz. Sie kombiniert somit die unterschiedlichen Definitionen der Wesentlichkeit gemäß HGB und GRI-Standards. Als Reaktion auf die Änderungen in der Berichtspflicht und bei den Berichtsstandards wird der Geschäftsrelevanz sowohl durch HGB als auch durch GRI mehr Bedeutung zugeordnet als der Stakeholder:innen-Relevanz. Die Geschäftsrelevanz wird dementsprechend auf der Y-Achse abgebildet und löst dort die Stakeholder:innen-Relevanz ab. Letztere wird nun über eine Kennzeichnung in einer Feldermatrix zugeordnet.

GRI 102-48

Wesentlichkeitsmatrix 2021 ✓

Geschäftsrelevanz

sehr relevant

			Compliance ***** Datenschutz und -sicherheit *****	
		Aus- und Weiterbildung ***** Dialog und Transparenz *****	Ethik und Integrität ***** Nachhaltige Unternehmensführung ***** Produktverantwortung ***** Klima und Emissionen *****	Arbeitsbedingungen ***** Diversität und Chancengleichheit *****
		Ressourceneffizienz ***** Produktentwicklung *****	Gesellschaftliches Engagement ***** Energie *****	
		Wissenstransfer ***** Arbeits- und Gesundheitsschutz *****		
		Verantwortung in der Lieferkette ***** Beteiligung und Mitbestimmung *****		

nicht relevant

sehr gering

Auswirkungen auf Umwelt,
Mitarbeiter:innen und Gesellschaft

sehr hoch

Management

Ethik und Integrität
Nachhaltige Unternehmensführung
Compliance
Datenschutz und -sicherheit

Geschäft

Produktverantwortung

Team

Arbeitsbedingungen
Diversität und Chancengleichheit

Gesellschaft

Gesellschaftliches Engagement

Umwelt

Energie
Klima und Emissionen

■ Wesentliche Themen nach HGB

■ Zusätzliche wesentliche Themen nach GRI

□ Wesentliche Themen nach HGB oder GRI

Stakeholder:innen-Relevanz

* = nicht relevant
**

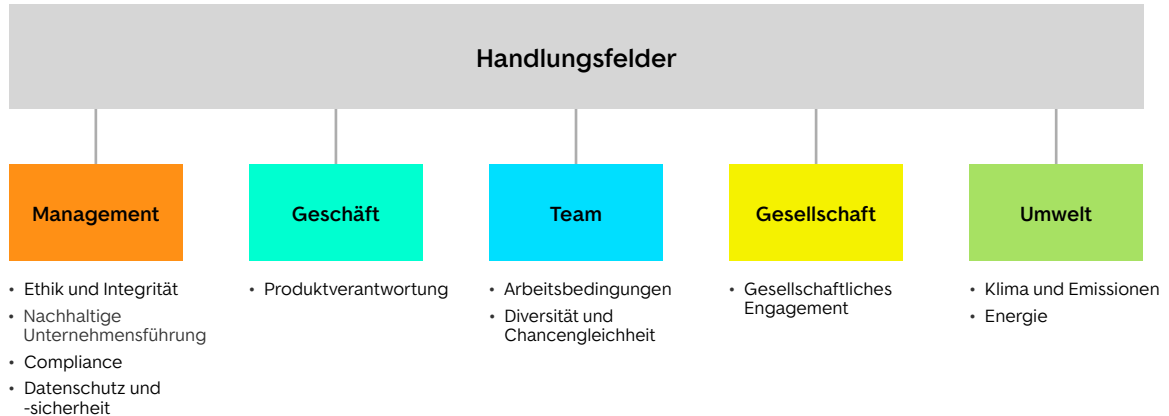
***** = sehr relevant



Unsere Handlungsfelder

Für das Nachhaltigkeitsmanagement und die Berichterstattung unterteilen wir alle wesentlichen Themen bei Scout24 in fünf Handlungsfelder.

Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen im Überblick ✓



Auf Basis der Handlungsfelder haben wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie mit den Sustainable Development Goals (SDGs), den 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (United Nations), verknüpft. Im Rahmen unserer Berichterstattung werden wir regelmäßig darüber informieren. Wir sind überzeugt, dass jeder einzelne Beitrag zu den SDGs wichtig ist, um die globalen Herausforderungen in den Bereichen Soziales und Umweltschutz anzugehen. Die Auswahl der SDGs erfolgte anhand der identifizierten wesentlichen Themen. Unser Beitrag konzentriert sich auf die Ziele Gesundheit und Wohlergehen (SDG3), hochwertige Bildung (SDG 4), Geschlechtergleichheit (SDG 5), bezahlbare und saubere Energie (SDG 7), menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum (SDG 8), Industrie, Innovation und Infrastruktur (SDG 9), weniger Ungleichheiten (SDG 10), nachhaltige Städte und Gemeinden (SDG 11), Maßnahmen zum Klimaschutz (SDG 13) und Partnerschaften zur Erreichung der Ziele (SDG 17).



Dialog und Transparenz

Wir wollen unseren Stakeholder:innen ein fairer und vertrauensvoller Partner sein. Dafür sind eine transparente Kommunikation und ein regelmäßiger Dialog wichtig, mit dem wir Stakeholder:innen bei ausgewählten strategischen und operativen Fragen rund um unsere Geschäftstätigkeit einbeziehen. Ob unsere Mitarbeiter:innen, Investor:innen, Kund:innen, Nutzer:innen, Lieferant:innen, Geschäftspartner:innen, Dienstleister:innen oder das gesellschaftliche Umfeld: Wir legen Wert darauf, die Erwartungen und Ansprüche unserer Stakeholder:innen zu kennen und in unseren Entscheidungsprozessen zu berücksichtigen.

Das Team Corporate Communications koordiniert die interne und externe Kommunikation von Scout24. Es steht dabei im Austausch mit den Fachabteilungen, die durch ihre tägliche Arbeit den engeren Kontakt zu den jeweils relevanten Stakeholder:innen-Gruppen haben. Neben unserer jährlichen Berichterstattung oder anlassbezogenen Pressemitteilungen nutzen wir je nach Bedürfnis und Anlass vielfältige weitere Kommunikationswege und -formate.



Kund:innen-Events

2021 haben wir 56 Events für Kund:innen und acht Veranstaltungen für Verbraucher:innen veranstaltet, darunter drei „Hausbautage“. Mit den „Hausbautagen“ haben wir die traditionellen Hausbaumessen in Zeiten von Kontaktbeschränkungen ins Internet gebracht. In zahlreichen Vorträgen klären im Rahmen dieser Online-Live-Events Expert:innen rund um die Themen Hausbau und Finanzierung auf. Kund:innen und Nutzer:innen können ihre drängendsten Fragen im Chat stellen und erhalten noch während der Vorträge Antwort. Mehr als 5.000 Teilnehmer:innen nahmen an den 19 Experten-Talks teil.

GRI 102-42
GRI 102-43

Dialoge mit dem Kapitalmarkt

Wir pflegen einen stetigen, offenen und transparenten Dialog mit dem Kapitalmarkt. Nachdem dieser bereits im Jahr 2020 aufgrund der Covid19-Pandemie weitestgehend virtuell stattfand, haben wir auch im Geschäftsjahr 2021 unsere Investor-Relations-Aktivitäten den veränderten Rahmenbedingungen angepasst.

So haben wir diverse virtuelle Investor:innen-Gespräche – einzeln und in Gruppen – geführt. Diese fanden teilweise im Rahmen von Broker-organisierten Roadshows und Investor:innen-Konferenzen statt. Im Dezember 2021 haben wir zudem einen virtuellen Capital Markets Day veranstaltet, an dem das Executive-Leadership-Team Analyst:innen und institutionelle Investor:innen über Strategie, Geschäftsentwicklung und Zukunftsperspektiven der Scout24-Gruppe informiert hat.

Auch unsere Hauptversammlung fand am 8. Juli 2021 als rein virtuelle Veranstaltung statt. Die Reden von Aufsichtsrat und Vorstand haben wir im Internet live übertragen, angemeldete Aktionär:innen konnten die gesamte Hauptversammlung über einen geschützten Internet-service verfolgen.

Ein wichtiger Beitrag für mehr Transparenz über unsere Nachhaltigkeitsleistung sind auch Ratings im Bereich ESG (Environment, Social and Governance). Seit 2020 beteiligen wir uns aktiv beispielsweise an Carbon Disclosure Project (CDP), S&P Global Corporate Sustainability Assessment (CSA), FTSE Russel, Institutional Shareholder Services (ISS ESG), MSCI und Sustainalytics und stehen im direkten Austausch mit den Ratingagenturen und ihren Analyst:innen. Künftig werden wir uns auf MSCI und Sustainalytics fokussieren, da diese laut einer internen Umfrage die zwei relevantesten Ratings für unsere Investor:innen sind.

Mitarbeiter:innen-Events

2021 haben wir unseren Mitarbeiter:innen die Möglichkeit gegeben, entweder von zuhause aus oder unter Einhaltung von Hygiene- und Sicherheitsmaßnahmen im Büro zu arbeiten. Durch die verschiedenen Arbeitsorte ist der Bedarf an Online- und hybriden Events gestiegen. Zahlreiche interne Veranstaltungen bei Scout24, wie z. B. die Townhall-Meetings, fanden zum Teil vor Ort statt und wurden zeitgleich digital per Zoom übertragen. Um den Austausch und die Zusammenarbeit im Büro lebendig zu halten, gab es zusätzlich während des Sommers mehrere Veranstaltungen vor Ort. Dabei galten strenge Hygienekonzepte, um die Sicherheit der Mitarbeiter:innen jederzeit zu gewährleisten. Dazu zählen verschiedene Sofa-Nights, bei denen Mitarbeiter:innen ihre Talente präsentieren konnten. Um den Zusammenhalt aller – über Home-Office und Bürogrenzen hinweg – in der andauernden Pandemie zu stärken, fand zudem eine Walking-Challenge statt. Dabei sind die Mitarbeiter:innen gemeinsam einmal um die Welt gelaufen, indem all ihre Schritte während eines zuvor definierten Zeitraums zusammengezählt wurden (> siehe Kapitel „Unsere Unternehmenskultur, unsere DNA“, Seite 41).



Stakeholder:innen-Gruppe	Kommunikationsformen 2021 (Auswahl)
Gesellschaftliches Umfeld	Aktivität und Austausch in CSR-Netzwerken (z. B. Phineo-Netzwerk)
	(Digitale) Berlin Social Academy 2021
	Social Summer
Investor:innen und Shareholder:innen	Jährliche Hauptversammlung
	Capital Markets Day
	Geschäftsbericht und Jahresfinanzbericht, Halbjahresbericht und Quartalsmitteilungen (1. und 3. Quartal)
	Mitteilungen von Investor Relations
	Diverse Telefonkonferenzen nach Bedarf
	Digitale Roadshows
	Teilnahme an digitalen Konferenzen
Kund:innen (Customer)	Regelmäßige Befragungen zur Kund:innen-Zufriedenheit
	Regelmäßige (Einzel-)Gespräche mit Kund:innen zu Produktideen und Marktsituation
	Kontinuierliche Tests mit Kund:innen im User Lab zur Weiterentwicklung der User-Experience
	Hausbautage zu ausgewählten aktuellen Themen der Immobilienbranche
	Bilaterale Termine nach Bedarf
Lieferant:innen, Geschäftspartner:innen und Dienstleister:innen	Workshops und Trainings zum Thema „Procurement“
	Teilnahme an digitalen Fachevents
	Regelmäßige Gespräche mit unseren (potenziellen) Lieferant:innen, Geschäftspartner:innen und Dienstleister:innen zu bezogenen Services, Produkten und der Marktsituation
Mitarbeiter:innen	Sechs Townhall-Meetings (Mitarbeiter:innen-Versammlung auf Einladung des Executive-Leadership-Teams) sowie diverse All-Hands-Meetings (monothematische Mitarbeiter:innen-Versammlungen, initiiert von einzelnen Fachbereichen zum Fachaustausch, z. B. zu Vermietet.de)
	Regelmäßige Newsletter verschiedener Fachabteilungen
	„My Dialogue“-Gespräche zwischen Mitarbeiter:innen und Führungskraft
	Digitale Führungskräfteveranstaltung Leadership Online Summit sowie Teamlead Summit
	Engagement Survey 2021
	Intranet
	Sofa-Night-Eventreihe, bei der Mitarbeiter:innen ihre Talente präsentieren können (z. B. Gesang, Klavier)
	Sensibilisierung für Nachhaltigkeit:
	Regelmäßige Sustainability-Newsletter mit Updates zu Nachhaltigkeitsthemen und -projekten
	Verschiedene Corporate-Volunteering-Aktionen wie der Social Summer
Kategorie „Give something back“ bei Hackweek 2021	
Nutzer:innen (Consumer)	Kontinuierliche Zufriedenheitsbefragungen und Tests mit Nutzer:innen im User Lab zur Weiterentwicklung der User-Experience
	Regelmäßig interviewartige Einzelgespräche mit Nutzer:innen im Produkt- und Serviceentwicklungsprozess

GRI 102-40



Scout24 engagiert sich darüber hinaus in themenspezifischen Initiativen und Verbänden und fördert so den Austausch mit anderen Akteur:innen. Zu den wichtigsten Mitgliedschaften gehören:

GRI 102-12

GRI 102-13

- Bitkom – Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e. V.
- DGCN – Deutsches Global Compact Netzwerk

strategisch

transparent

innovativ

Unser Anspruch an Nachhaltigkeit

messbar

steuerbar

teamübergreifend

Moving
to the
next level

2. Commitment zu Sozialstandards

Unser Verhaltenskodex gilt seit diesem Jahr auch für Lieferant:innen, Dienstleister:innen und Geschäftspartner:innen. Seit 2021 sind wir Mitglied im UN Global Compact und bekennen uns zu dessen zehn Prinzipien ethischen Verhaltens.

4. Neues Nachhaltigkeitsprogramm

Unsere Nachhaltigkeitsziele zu unseren wichtigsten Themen sind ab jetzt messbar, steuerbar und transparent.

1. Nachhaltigkeitskomitee

2020 haben wir unser teamübergreifendes Nachhaltigkeitskomitee gegründet.

3. Wesentlichkeitsanalyse

2021 haben wir gemeinsam mit unseren Stakeholder:innen zehn neue wesentliche Themen identifiziert – unsere Basis für das Nachhaltigkeitsmanagement der nächsten zwei Jahre.

See
more ...



Unser Nachhaltigkeitsprogramm

Gemeinsam mit unserem Nachhaltigkeitskomitee haben wir 2021 einen umfangreichen Strategieprozess durchgeführt, anknüpfend an die Meilensteine von 2020. Startpunkt des Prozesses war die neue Wesentlichkeitsanalyse zur strategischen Ausrichtung von Scout24 in den kommenden zwei Jahren. In die Analyse haben wir vor allem aktuelle Entwicklungen im gesellschaftlichen und regulatorischen Bereich einbezogen und uns weiter fokussiert. Im Ergebnis konnten wir zehn wesentliche Themen ermitteln aus unseren fünf Handlungsfeldern Management, Geschäft, Team, Klima und Umwelt sowie Gesellschaft.

Im nächsten strategischen Schritt haben wir gemeinsam mit dem Nachhaltigkeitskomitee erstmals das Nachhaltigkeitsprogramm entwickelt und festgeschrieben. Für jedes wesentliche Thema wurde mindestens ein Ziel definiert und mit KPIs hinterlegt, die ab jetzt regelmäßig und teamübergreifend validiert werden. Die Zielsetzung erfolgte auf Basis einer Gap-Analyse zwischen internen Ansprüchen und externen Anforderungen, etwa vom Kapitalmarkt, aus Rahmenwerken und aufgrund von Regularien.

Im Rahmen des Strategieprozesses haben wir unseren eigenen Anspruch an nachhaltiges Handeln weiter gefestigt. Mittels einer effektiven Steuerung ist es uns möglich, unsere Nachhaltigkeitsperformance zu steigern, Verbesserungen in ausgewählten nachhaltigkeitsbezogenen Ratings zu erzielen und den Erwartungen unserer Stakeholder:innen zu entsprechen. Wir überprüfen unser Nachhaltigkeitsprogramm jetzt und in Zukunft kontinuierlich, entwickeln geeignete Maßnahmen und justieren dort, wo es notwendig ist, nach. 2023 wollen wir über die ersten Fortschritte berichten.

Management				
Wesentliches Thema	Ziel und Zeitplanung	KPIs	Status 2021	SDGs
Compliance	Zusätzliche Korruptionsprävention durch Weiterentwicklung des vorhandenen Compliance-Management-Systems (CMS) bis Ende 2022	Anpassung der bestehenden Prozesse	Laufend	8
Ethik und Integrität	Aufrechterhalten der höchsten Ethik- und Integritätsstandards bei allen geschäftlichen Aktivitäten	Verpflichtung zur Einhaltung anerkannter internationaler Standards und Rahmen wie z.B. des UN Global Compact (UNGC)	Laufend	8
Nachhaltige Unternehmensführung	Kombination und Offenlegung der variablen Vergütung für Führungskräfte mit quantifizierten ESG-Zielen – gemessen am relativen Teil der variablen Vergütung für Führungskräfte, der mit den ESG-Zielen in Verbindung steht	Anteil der variablen Vergütung für Führungskräfte mit einer Verbindung zu ESG-Zielen (in %)	Laufend	
	Verbesserungen der Sozial- und Menschenrechtsstandards entlang der Lieferkette von Scout24 durch Ausweitung des Verhaltenskodexes (Code of Conduct, CoC) auf die Lieferanten	80% (40%) unserer Lieferanten für physische Produkte (professionelle Dienstleistungen) verpflichten sich zur Einhaltung des CoC von Scout24 oder einer Vereinbarung, die mindestens diese Anforderungen erfüllt	CoC besteht seit Q4 2021	8
Datenschutz und -sicherheit	Abwehr von Schäden, die aus dem Missbrauch oder Verlust von personenbezogenen Daten resultieren können, und die Sicherstellung des Selbstbestimmungsrechts über die personenbezogenen Daten der betroffenen Personen im Einklang mit den Anforderungen der DS-GVO.	Anteil von verdächtigen Nutzer:innen für die Information zur Identität vorliegen Anzahl der abgeschlossenen Weiterbildungen zum Datenschutz	Laufend	9
	Externe Zertifizierung/Prüfung des Informationssicherheitsmanagementsystems nach ISO 27001 bis Ende 2025	Abschluss der externen Zertifizierung/Prüfung des Informationssicherheitsmanagementsystems nach ISO 27001 bis Ende 2025.	Laufend	9

Geschäft				
Wesentliches Thema	Ziel und Zeitplanung	KPIs	Status	SDGs
Produktverantwortung	Maximierung der Kundenzufriedenheit in Bezug auf Benutzungs-freundlichkeit, Zugänglichkeit und Inklusion der Plattform	Best in Class in allen Imagedimen-sionen der Markenstudie Kundenzufriedenheit (CSAT)	Laufend	10, 11
	Effektivere Prävention gegen betrügerische Aktivitäten auf der Plattform bis Ende 2024	Gesamtprozentanteil von Kontakt-anfragen an betrügerische Objekte	Laufend	9, 11

Team				
Wesentliches Thema	Ziel und Zeitplanung	KPIs	Status	SDGs
Diversität und Chancen-gleichheit	Inklusive Kultur: kein signifikanter Un-terschied der Geschlechter in den Ergebnissen (< ±5 Prozentpunkte – insgesamt und in Funktionen/Divi-sionen) der jeweiligen Umfragen zum Mitarbeiter:innen-Engagement im Mai 2022 und November 2022*	Weniger als ±5 Prozentpunkte bei den einzelnen Fragen zum Engagement	Laufend	5, 10
	Wir erreichen bis Ende 2025 Geschlechterparität in der Scout24-Gruppe	Geschlechterparität = 50 % mit einer Abweichung von ±5 Prozentpunkten (d. h. 45–55 %)	2021: 41 % (FTE-Basis)	5, 10
	Bis Ende 2026 möchten wir bei den Führungskräften der Geschlechter-parität nahe sein. Deshalb steigern wir den Anteil von Frauen in Führungs- positionen um 13 % bis Ende 2026	Frauenanteil in Führungspositionen (alle Führungspositionen ab Team-lead aufwärts; ohne Fachführungs- kräfte, inkl. Geschäftsleitung; FTE-Basis)*	2021: 37 % (FTE-Basis)	5, 10

* Scout24 SE, Immobilien Scout GmbH, Immobilien Scout Österreich GmbH, FLOWFACT GmbH, immoverkauf24 GmbH

Gesellschaft				
Wesentliches Thema	Ziel und Zeitplanung	KPIs	Status	SDGs
Gesellschaft-liches Engagement	Unterstützung von Wohltätigkeits-organisationen und Initiativen durch Spenden und Mitarbeiter:innen-Engagement	Anzahl der Arbeitsstunden/Jahr für soziale Zwecke Anzahl der gespendeten IT-Geräte/Jahr	Laufend	11, 17
	Nutzung unseres Geschäftsmodells für einen guten Zweck – Unterstüt-zung von Wohnungsangeboten für Obdachlose über unsere Plattform ImmoScout24.de	Anzahl der Obdachlosen, die über HOME STREET HOME eine Wohnung gefunden haben	1 % aller neu von privat ange-botenen Wohnungen werden entsprechend markiert 300 Wohnungen stehen für HOME STREET HOME zur Verfügung (Stand: Anfang Dezember 2021) Mindestens 10 Obdachlose haben bis Anfang November eine Wohnung gefunden	11, 17
	Nutzung unserer Stärken für einen guten Zweck – Entwicklung von inno-vativen Ansätzen für die Lösung von sozialen Problemen in den Bereichen Digitalisierung und Immobilien		Laufend	11
	Bereitstellung einer Website mit In-formationen zum Thema „Diskrimi-nierung in der Wohnungswirtschaft“		Laufend	10, 11

Klima und Umwelt				
Wesentliches Thema	Ziel und Zeitplanung	KPIs	Status	SDGs
Energie	Für unsere Standorte in Deutsch-land wollen wir nur Strom aus erneu-erbaren Quellen beziehen, bei denen wir einen direkten Einfluss auf die Auswahl des Anbieters haben	Anzahl der Standorte in Deutsch-land im Vertrag für Strom aus er-neuerbaren Quellen im Vergleich zur Gesamtanzahl der Standorte in Deutschland	Laufend	7, 13
Klima und Emissionen	CO ₂ -Bilanz des Unternehmens: Re-duzierung der absoluten Emissionen in Scope 1, 2 und 3 um 60 Prozent bis 2025 im Vergleich zu den Ausgangswerten aus dem Jahr 2018	Tonnen CO ₂ -Emissionen	2020: 2.423 Tonnen CO ₂ 3,23 Tonnen pro Mitarbeiter:in	13



Unser Managementansatz für Nachhaltigkeit

Vorstand und Aufsichtsrat der Scout24 SE verstehen gute Corporate Governance als verantwortungsvolle Unternehmensführung mit dem Ziel einer nachhaltigen Wertschöpfungskette. Die Scout24 SE identifiziert sich daher mit den Grundsätzen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) – mit den in der Entsprechenserklärung genannten und begründeten Ausnahmen. Der jährliche Corporate-Governance-Bericht und die Entsprechenserklärung zu den Vorgaben des DCGK sind auf der Website abrufbar.



Um dem Anspruch an eine verantwortungsvolle Unternehmensführung gerecht zu werden, verfügt Scout24 über die zentrale Funktion Risikomanagement und Compliance. Diese ist unter anderem für die Sicherstellung des konzernweiten Compliance-Management-Systems (CMS) sowie des Risikomanagementsystems (RMS) verantwortlich.

Als Bestandteil des konzernweiten CMS haben wir für alle unsere Mitarbeiter:innen einen Verhaltenskodex (Code of Conduct) geschaffen. Er dient als verlässlicher Rahmen für verantwortungsbewusstes Handeln und berücksichtigt gesetzliche Anforderungen sowie eigene ethische und gesellschaftliche Maßstäbe. Der Verhaltenskodex ist auch auf unserer Website unter www.scout24.com/investor-relations/corporate-governance/verhaltenskodex zugänglich. Im Berichtsjahr haben wir unseren Verhaltenskodex um Verhaltensgrundsätze für unsere Geschäftspartner:innen, Lieferant:innen und Dienstleister:innen erweitert. Die Einhaltung dieser Verhaltensgrundsätze fordern wir in unseren am 1. November 2021 aktualisierten allgemeinen Einkaufsbedingungen (Einkaufs-AGB).

Verhaltenskodex:
scout24.com/investor-relations/corporate-governance/verhaltenskodex

Integriertes Management von Corporate Governance, Compliance und Risikomanagement

Im Ressort „Risk Management & Compliance“ sind die Governance-Komponenten Compliance und Risikomanagement angesiedelt, das Ressort steuert gruppenweit die beiden Systeme zum Risiko- und Compliance-Management.

GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3

Das zentrale CMS umfasst im Wesentlichen – angelehnt an die Grundelemente des Standards des Instituts für Wirtschaftsprüfung (IDW PS 980) – die folgenden Bereiche: Compliance-Kultur, Ziele und Aufgaben der Compliance, Compliance-Organisation, Compliance-Risiken, Compliance-Programm, Compliance-Kommunikation sowie Compliance-Überwachung und -Verbesserung. Bis Ende 2022 haben wir uns zum Ziel gesetzt, das CMS mit dem Fokus auf eine zusätzliche Korruptionsprävention weiterzuentwickeln (> siehe Kapitel „Nachhaltigkeitsprogramm und SDGs“, Seite 20).

Die Compliance-Kultur bei Scout24 besteht insbesondere aus dem Bekenntnis des Vorstands zur Compliance-Treue, festgehalten im Vorwort des Verhaltenskodexes, zur Etablierung und Beachtung von schriftlichen Rahmenwerken wie dem Verhaltenskodex, internen Richtlinien



und Arbeitsanweisungen, die jederzeit im Intranet einsehbar sind, sowie einer Richtlinie zur Vermeidung von Vergeltungsmaßnahmen, die bei möglichen Regelverstößen sowohl Hinweisgeber:innen als auch beschuldigte Personen schützt.

Das übergeordnete Ziel des Compliance-Managements ist die Einhaltung relevanter gesetzlicher Normen, Regelungen, Verhaltenskodizes und interner Regularien zur Vermeidung von Schäden, insbesondere Haftungs- und Reputationsrisiken, die sich auf den monetären und nichtmonetären Erfolg von Scout24 auswirken können. Weitere fest definierte **Compliance-Ziele** sind Maßstab für das unternehmerische Handeln innerhalb der gesamten Scout24-Gruppe und sind eng mit den Unternehmenszielen verknüpft (**> siehe Kapitel „Nachhaltigkeitsprogramm und SDGs“, Seite 20**):

- Vermeidung von Haftungs- und Reputationsrisiken
- Schaffung von Transparenz für Geschäftsleitung/Vorstand und somit für ein einfacheres und besser fundiertes Treffen von Geschäftsentscheidungen
- Schaffung von Transparenz für Stakeholder:innen und eine positive externe Unternehmenswahrnehmung
- Schutz der Marke und des Unternehmenswertes von Scout24 durch Vermeidung von Negativberichterstattung
- Aufdeckung und Sanktionierung bereits begangener Compliance-Verstöße

Die **Compliance-Organisation** von Scout24 besteht aus dem Vorstand, dem:der General Counsel als Leiter:in des Bereichs Compliance, einem:r (Senior) Compliance Manager:in und allen Mitarbeiter:innen der Scout24-Gruppe. Der Vorstand ist im Rahmen seiner Gesamtverantwortung für Compliance verantwortlich und berichtet Compliance-Themen an den Aufsichtsrat. Alle Mitarbeiter:innen sind dazu angehalten, sich aktiv an der Einhaltung der Compliance-Vorgaben zu beteiligen. Darüber hinaus hat Scout24 eine Compliance-Hotline eingerichtet, die ebenfalls für externe Dritte zugänglich ist. Über die Hotline können anonyme Hinweise auf potenzielle Compliance-Verstöße an den externen Vertrauensanwalt von Scout24 übermittelt werden.

Um die Compliance-Ziele zu erreichen, sind eine Reihe von Maßnahmen des **Compliance-Programms** implementiert, die ein jederzeit rechtskonformes Verhalten der Mitarbeiter:innen sicherstellen sollen. Dazu gehört die Implementierung folgender Richtlinien:

- Verhaltenskodex (Code of Conduct)
- Datenschutz-Verhaltenskodex (Datenschutz-Code-of-Conduct)
- Unterschriftenrichtlinie
- Richtlinien zur Korruptionsprävention
- Datenschutzrichtlinien
- Richtlinien zur Kapitalmarkt-Compliance
- Richtlinie zum Konsequenzenmanagement
- Richtlinien zur Informationssicherheit
- Steuerrichtlinien
- Einkaufsrichtlinie

Information und Schulung zum Thema Compliance

Ein wesentlicher Bestandteil der Compliance-Kommunikation sind die Information und die Schulung aller Mitarbeiter:innen zu Compliance-relevanten Themen. Dabei liegt einer unserer Schwerpunkte auf der Korruptionsprävention und Vermeidung wettbewerbswidrigen Verhaltens. Daher schulen wir unsere Mitarbeiter:innen einmal jährlich im Rahmen unserer Compliance-Pflichtschulungen zu den wesentlichen Compliance-Themen in unserem Learning-Management-Tool (**> siehe „Die People-Development-Strategie von Scout24“, Seite 45**),

GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3
GRI 205-2
GRI 206-1
GRI 419-1



beispielsweise zu Antikorruption, und ausgewählte Mitarbeiter:innen-Gruppen zusätzlich zu wettbewerbswidrigem Verhalten wie unlauteren geschäftlichen oder wettbewerbsbeschränkenden Handlungen.

Bei Compliance-relevanten Fragen können sich unsere Mitarbeiter:innen intern jederzeit an die Compliance-Abteilung oder den:die General Counsel von Scout24 wenden. Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit, sich an unseren externen Vertrauensanwalt zu wenden, **der über eine eigens eingerichtete Compliance-Hotline, Mailadresse oder Whistleblower-Plattform** kontaktiert werden kann – auf Wunsch auch anonym. Der Ombudsmann fungiert als Bindeglied zwischen Scout24 und dem:der Hinweisgeber:in und gewährleistet die Weitergabe von Antworten und die Anonymität. Bei Bedarf werden vertrauliche, interne Ermittlungen durch die Compliance-Abteilung geführt, die sowohl den Schutz des:der Hinweisgeber:in als auch des:der Betroffenen gewährleistet. Ein Ergebnis können personelle Maßnahmen sowie Anpassungen von internen Prozessen oder Strukturen sein. Für 2021 sind keine Compliance-Verstöße bekannt, die zu relevanten Bußgeldern oder nichtmonetären Sanktionen aufgrund der Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich hätten führen können.

Im Rahmen unserer Compliance-Schulungen sensibilisieren und informieren wir unsere Mitarbeiter:innen regelmäßig auch über Antikorruption und Wettbewerbsrecht hinaus über regelgerechtes Verhalten. Im Jahr 2021 haben wir im Rahmen des Onboardings insgesamt 246 Teilnehmer:innen für Compliance-Themen geschult (2020: 165). Unsere im Jahr 2016 mit dem „Outstanding Security Performance Award“ ausgezeichnete Videoschulungsreihe können alle Beschäftigten in Anspruch nehmen. Zusätzlich sind unsere Compliance-relevanten Leitlinien, Handbücher und weitere Informationen in unserem Intranet abrufbar.

Nachweis- und Informationspflichten auf unseren digitalen Marktplätzen

Für Scout24 als Technologieunternehmen im Immobilienbereich ist die Einhaltung von gesetzlichen Nachweis- und Informationspflichten, sowohl uns als auch unsere Kund:innen betreffend, ein weiterer wichtiger Bestandteil von Compliance. Dazu gehören unter anderem das Telemediengesetz, die Preisangabenverordnung, Datenschutzgesetze (inklusive des zum 1. Dezember 2021 in Kraft getretenen neuen Telekommunikations-Telemedien-Datenschutzgesetzes), Kennzeichnungsverordnungen und das Gebäudeenergiegesetz, dessen neue Vorschriften für Energieausweise seit dem 1. Mai 2021 Gültigkeit haben. Wir stellen sicher, dass auf unseren Marktplätzen alle notwendigen Informationen und Angaben zur Verfügung gestellt werden und die Eingabemasken für die Erstellung von Immobilieninseraten entsprechende Pflichtfelder enthalten. Diese passen wir unverzüglich an, sollten sich Kennzeichnungs- oder Informationsvorgaben ändern.

GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3
GRI 417-1
GRI 417-2

Zusätzlich haben wir interne Strukturen und Prozesse geschaffen, um die Anbieter:innen auf unseren Marktplätzen bestmöglich dabei zu unterstützen, ihrer Verantwortung für die erforderliche Kennzeichnung im Rahmen ihrer Angebote und damit für Transparenz nachzukommen. So informiert ImmoScout24 über öffentlich zugängliche Kommunikation regelmäßig über neue Richtlinien oder gesetzliche Änderungen (> siehe „Dialog und Transparenz“, Seite 16). Die Abteilung Legal unterstützt segmentübergreifend bei der Produktentwicklung, damit Anbieter:innen ihre Daten im Prozess der Angebotserstellung korrekt eintragen können. Die Abteilung Consumer Experience ist für die technische Umsetzung zuständig und macht die relevanten Angaben (z. B. im Einklang mit dem Gebäudeenergiegesetz) sichtbar. Wir unterstützen unsere Anbieter:innen zudem dabei, die Pflichten in Bezug auf Energieausweise einzuhalten: durch eine Kooperation mit Energieausweis48, bei der die Anbieter:innen über unsere Plattform unkompliziert einen gesetzeskonformen Energieausweis bestellen können.



Für das Jahr 2021 sind bei ImmoScout24 keine Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung bekannt. Im Zusammenhang mit Marketing- oder Kommunikationsvorgaben bestehen auch weiterhin die bereits im letzten Berichtsjahr optimierten Prozesse zur Überwachung und Freigabe von Werbeäußerungen durch die Abteilung Legal.

Risikomanagement

Unser Geschäftsalltag birgt Risiken, die uns individuell, aber auch als gesamtes Unternehmen belasten können. Deshalb zielen wir auf eine rechtzeitige Erkennung, Bewertung und Steuerung dieser Risiken ab. Nur so können wir präventive, aber auch anlassbezogene und zielorientierte Maßnahmen und Kontrollen entwickeln und implementieren, um Geschäftsrisiken effektiv zu reduzieren und zu steuern. Dies soll für Rechts- und Handlungssicherheit sorgen und dem Unternehmen nachhaltigen Erfolg sichern.

GRI 102-11
GRI 102-15
GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3

Die grundsätzliche Ausgestaltung des Risikomanagementsystems von Scout24 orientiert sich an dem international anerkannten Rahmenwerk „COSO Enterprise Risk Management Framework“ des Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO). Dieses Rahmenwerk verknüpft das gruppenweite Risikomanagement mit dem internen Kontrollsystem (IKS), welches gleichfalls auf dem COSO-Rahmenwerk basiert. Dieser ganzheitliche Ansatz unterstützt die Gesellschaft dabei, Steuerungs- und Überwachungsaktivitäten an der Unternehmensstrategie und deren inhärenten Risiken auszurichten. Das IKS soll insbesondere die Sicherheit und Effizienz der Geschäftsabwicklung sowie die Zuverlässigkeit der Finanzberichterstattung gewährleisten.

Ein wichtiger Meilenstein war die Integration sozialer und ökologischer Risiken für Scout24 in das interne Risikomanagement im Jahr 2018, das unter anderem die Bereiche Klima, Produktsicherheit oder Kundenzufriedenheit abdeckt. In enger Abstimmung mit dem Risikomanagement bewerten die Fachabteilungen mindestens zweimal im Jahr die im Risikomanagementsystem verankerten finanziellen und nichtfinanziellen Einzelrisiken – nach quantitativen Parametern, der Eintrittswahrscheinlichkeit und der potenziellen Schadenshöhe. Wesentliche Risiken berichtet der Bereich Risikomanagement anschließend quartalsweise an das Executive-Leadership-Team. Vierteljährlich erhält der Aufsichtsrat einen Bericht zur aktuellen Risikosituation und zum Risikoinventar der Scout24-Gruppe. Einmal im Jahr veröffentlichen wir als Teil des Geschäftsberichts einen Risiko- und Chancenbericht. Über neue Risiken oder solche, die einen hohen potenziellen Schaden verursachen können, berichten wir auch außerhalb der regulären Risikobewertungen, um rechtzeitig und angemessen reagieren zu können. Diese Vorgehensweise entspricht der gesetzlichen Anforderung, bestandsgefährdende Entwicklungen frühzeitig zu erkennen.

Geschäftsbericht 2021, Kapitel
„Risiko- und Chancenbericht“:
scout24.com/reporting-2021

Ergänzend zu den regelmäßigen Risk Assessments bewertet Scout24 jährlich gemäß HGB die nichtfinanziellen Risiken für die als wesentlich identifizierten nichtfinanziellen Aspekte. In Anlehnung an das unternehmensweite Risikomanagementsystem erfolgte die Risikobewertung unter Einbeziehung aller relevanten Fachabteilungen und anhand der Kriterien „Auswirkungen“ und „Eintrittswahrscheinlichkeit“. Das Ergebnis der Nettobetrachtung: Für das Berichtsjahr 2021 wurden keine signifikanten Risiken identifiziert, die sehr wahrscheinlich eintreten und schwerwiegende negative Auswirkungen auf die nichtfinanziellen Aspekte haben.



Tax Transparency – transparenter und verantwortungsbewusster Umgang mit Steuern

Nach den Grundsätzen eines börsennotierten Unternehmens misst der Vorstand von Scout24 der Einhaltung von steuerlichen Regelungen ein hohes Maß an Bedeutung zu. Im Verhaltenskodex bekennt sich der Vorstand zur Einhaltung von Steuervorschriften (sogenannte Tax Compliance) und verpflichtet sich, bei allen geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen die jeweils geltenden Gesetze sowie die sonstigen maßgeblichen Bestimmungen zu beachten.

GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3
GRI 207-1
GRI 207-2
GRI 207-3

Unsere Tax-Compliance-Kultur basiert auf unserem gemeinsamen Anspruch, zu jeder Zeit integer, verantwortungsvoll, vorbildlich und nachhaltig zu handeln. Jede:r Einzelne trägt Sorge dafür, die Regeln einzuhalten und sich ethisch sowie rechtlich einwandfrei zu verhalten. Denn das ist die Voraussetzung, um eines unserer wichtigen Unternehmensziele umzusetzen: „Doing Good Business“. Aus diesem Anspruch heraus resultiert auch für alle Mitarbeiter:innen und insbesondere für unsere Führungskräfte die Pflicht, Vorbild zu sein und wertebasierte Entscheidungen zu treffen. Alle Mitglieder des Managements sind dazu angehalten, unsere Werte den Mitarbeiter:innen glaubhaft vorzuleben („Tone from the Top“) und sich im Einklang mit unseren unternehmerischen Werten und unseren Verhaltensweisen für Führungskräfte (Leadership Behaviours) zu verhalten.

Steuerhinterziehung ist illegal und steht im Widerspruch zu unserer Tax-Compliance-Kultur und damit auch im Widerspruch zu unseren Werten und Überzeugungen. Unsere Richtlinien und Dienstanweisungen untersagen jegliche Form der Steuerhinterziehung sowie Beihilfe oder Anstiftung. Sie bilden somit die Grundlage dafür, dass Scout24 keine Straftaten begeht oder ermöglicht, weder vorsätzlich noch fahrlässig. Scout24 befürwortet zudem die Entwicklung solider Vorschriften und interner Verfahren, um Finanzkriminalität, einschließlich Steuerhinterziehung, zu bekämpfen.

Neu eingeführt: Tax Compliance Management System

Die Steuerverantwortung von Scout24 liegt in den Händen des Vorstands. Für die operative Steuerung und ordnungsgemäße Umsetzung aller steuerlichen Verpflichtungen ist die Abteilung Tax zuständig. Sie gehört zum Bereich Group Accounting, Tax & Reporting.

2021 hat Scout24 ein Tax Compliance Management System (Tax CMS) implementiert. Die rechtliche Grundlage für das Tax CMS bilden das Tax-Compliance-Handbuch sowie die Konzernsteuerrichtlinie. Verantwortlich für die Funktionsfähigkeit des Tax CMS ist der:die Tax Compliance Manager:in (Teamlead Tax). Er:Sie schlägt Verbesserungsmaßnahmen vor und tauscht sich anlassbezogen mit anderen Mitarbeiter:innen aus dem Tax-Bereich sowie insbesondere der Compliance- und Internal-Audit-Abteilung über Tax-Compliance-relevante Themen und diesbezügliche Prüfungsergebnisse aus.

Im Rahmen einer jährlich stattfindenden Risikoanalyse, dem Tax Compliance Risk Assessment, erfolgt die Klassifizierung, Bewertung und Dokumentation der Tax-Compliance-Risiken in einer Risikokontrollmatrix (RKM). In dieser Matrix sind alle im Rahmen der Risikoanalyse identifizierten steuerrelevanten Risiken je Steuerart bzw. Teilbereich enthalten. Um den besonderen Anforderungen an ein Tax CMS und dessen operativer Steuerung gerecht zu werden, erfolgt zunächst eine detaillierte Bewertung der steuerlichen Risiken je nach Steuerart, wie etwa für die Mehrwertsteuer oder die Körperschaftsteuer. In einem darauffolgenden Schritt werden die einzelnen Risiken für das halbjährliche Risk Assessment gebündelt und aggregiert. Der:die Tax Compliance Manager:in ist dafür verantwortlich, dass die individuelle Methodik zur Identifikation steuerlicher Risiken (Tax Compliance Risk Assessment) mit der Risk-Methodik gemäß dem GRC-Handbuch übereinstimmt und die Risiken im Anschluss zusammengeführt werden, so dass ein einheitliches Risk Reporting entsprechend der konzernweit geltenden Risk-Methodik gewährleistet wird.



Umgang mit Stakeholder:innen

Scout24 verfolgt den Anspruch, stets proaktiv, transparent und zeitgerecht mit den Steuerbehörden zu kommunizieren sowie gute Arbeitsbeziehungen zu ihnen aufzubauen und zu pflegen. Grundsätzlich dürfen mit den Steuerbehörden nur der Bereich Tax sowie weitere steuerfachkundige Mitarbeiter:innen kommunizieren. Scout24 hat kein Interesse an einer politischen Einflussnahme auf Steuerfragen durch Parteiunterstützung bzw. Lobbyismus.

Verantwortung in der Lieferkette

Für Scout24 als nichtproduzierendes Digitalunternehmen mit einer gering verzweigten Lieferkette sind folgende Lieferant:innen-Gruppen relevant: Dienstleister:innen für die Bereiche IT, Onlinemarketing, Marketing, Personal, Consulting und Facility-Management sowie Anbieter:innen von Hard- und Software.

GRI 102-9

GRI 103-1

GRI 103-2

GRI 103-3

GRI 204-1

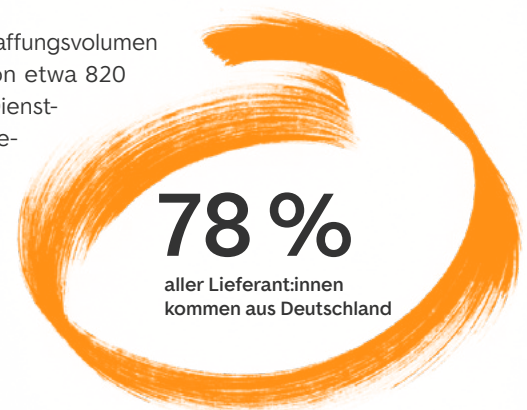
Grundlage unseres unternehmensweiten Lieferant:innen- und Beschaffungsmanagements ist unsere Einkaufsrichtlinie, die 2020 in einer aktualisierten Fassung in Kraft getreten ist. 2021 haben wir die Einkaufsrichtlinie um die Klausel „Involvierung in Einkaufsprozesse und Einkaufsumgehungen“ erweitert. Neben Preis, Qualität, Zuverlässigkeit und Innovationskraft ziehen wir verstärkt auch Nachhaltigkeit und Ressourcenschonung als zusätzliche Kriterien bei der Produkt- und Lieferant:innen-Auswahl heran. Indem wir bei künftigen Ausschreibungen beispielsweise nach Nachhaltigkeitsinitiativen oder -programmen der jeweiligen Lieferant:innen fragen, können wir die Auswahl der Dienstleistungen bzw. Produkte noch stärker an sozialen und ökologischen Aspekten ausrichten. 2021 wurde unser Verhaltenskodex (Code of Conduct) um Verhaltensgrundsätze für Geschäftspartner:innen, Dienstleister:innen und Lieferant:innen erweitert. Sie decken die Bereiche Umwelt, Gesellschaft, Qualität und Governance ab. Darüber hinaus haben wir dazu im Zuge der Erstellung des Nachhaltigkeitsprogramms ein Ziel aufgenommen: Wir möchten hinsichtlich unserer Ausgaben den Anteil der Geschäftspartner:innen, Dienstleister:innen und Lieferant:innen, die den Code of Conduct akzeptieren oder mit seinen Anforderungen übereinstimmen, bis 2022 um 80% für physische Produkte und 40% für professionelle Dienstleistungen erhöhen. Ein Verweis auf den Code of Conduct haben wir in unsere aktualisierten Einkaufsbedingungen (Einkaufs-AGB) aufgenommen (> siehe Kapitel „Nachhaltigkeitsprogramm und SDGs“, Seite 20).

**Ausrollen des neuen
Code of Conduct**

Im nächsten Jahr konzentrieren wir uns darauf, unsere Leistungsindikatoren (KPIs) wie die Akzeptanz des neuen Code of Conduct weiterzuentwickeln und ein Supplier-Performance-Measurement-Konzept aufzustellen. Darüber hinaus setzen wir uns bereits mit dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) auseinander und prüfen, inwieweit Anforderungen daraus an die Scout24 SE gestellt werden können.

Die Abteilung Procurement koordiniert zentral unsere Einkaufsprozesse und bündelt diese im Beschaffungssystem „Coupa“. Nach einer strategischen Weiterentwicklung dieses Tools im Jahr 2019 haben wir das Berichtsjahr genutzt, um den Bestellprozess weiter zu optimieren.

Im Jahr 2021 hatten die Scout24 SE und die Immobilien Scout GmbH ein Beschaffungsvolumen von 110 Millionen Euro (2020: 138 Millionen Euro). Insgesamt haben wir von etwa 820 Geschäftspartner:innen und Lieferant:innen (2020: ca. 860) Produkte und Dienstleistungen bezogen. Rund 78 Prozent aller Geschäftspartner:innen und Lieferant:innen im Jahr 2021 kamen aus Deutschland (2020: 67 Prozent), davon 16 Prozent aus dem regionalen Umfeld (2020: 18 Prozent) unserer Standorte Berlin und München.





Datenschutz und Datensicherheit

Das Vertrauen von Mitarbeiter:innen, Kund:innen, Investor:innen, Lieferant:innen, Geschäftspartner:innen, Dienstleister:innen und der Öffentlichkeit in uns und unsere Marken ist ein hohes Gut. Als führendes Digitalunternehmen und Betreiber der Onlineplattform ImmoScout24 in Deutschland und Österreich haben der Schutz und die Sicherheit von Daten für uns eine hohe Priorität und sind elementarer Bestandteil des Selbstverständnisses der Scout24-Gruppe. Unser Anspruch ist es, verantwortungsbewusst mit den von uns erhobenen, gesammelten, gespeicherten oder genutzten Daten umzugehen und dabei alle für Scout24 datenschutzrechtlich relevanten Gesetze einzuhalten. Dazu haben wir uns zusätzlich bis Ende 2025 das Ziel einer externen Zertifizierung unseres Informationssicherheitsmanagementsystems gesetzt (> siehe Kapitel „Nachhaltigkeitsprogramm und SDGs“, Seite 20).

GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3

Daten-Compliance durch effiziente Prozesse und Strukturen

Sinn und Zweck des Datenschutzes ist es, dass eine Person durch den Umgang mit ihren personenbezogenen Daten nicht in ihrem Recht auf informationelle Selbstbestimmung beeinträchtigt wird. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, durch interne Prozesse und Strukturen Datenmissbrauch oder -verlust durch unbefugte Zugriffe auf persönliche Daten und Informationen auszuschließen, persönliche Schäden zu vermeiden und das Recht auf informationelle Selbstbestimmung sicherzustellen (> siehe Kapitel „Nachhaltigkeitsprogramm und SDGs“, Seite 20).



Datenschutz-Compliance ist grundsätzlich eine Aufgabe des Vorstands und daher Teil der unternehmerischen Leitungsverantwortung. Bei Scout24 haben wir eine Datenschutzorganisation etabliert, in der bestimmte Datenschutzpflichten delegiert werden. Die Verantwortung für die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorgaben ist auf die Fachbereiche und Funktionseinheiten verteilt.

Im Jahr 2021 hat auf AG- bzw. SE-Ebene die externe Datenschutzbeauftragte die datenschutzrechtlichen Maßnahmen koordiniert und dem Vorstand beratend zur Seite gestanden. Seit Juli 2021 wird die Datenschutzorganisation durch einen Senior Legal Counsel Data Privacy verstärkt. Unterstützt wird die Datenschutzbeauftragte von Datenkoordinator:innen, die in den einzelnen Abteilungen als erste Anlaufstellen in Fragen des Datenschutzes zur Verfügung stehen. Sie werden dezentral vom jeweiligen Teamlead bzw. Vice President benannt und durch die Datenschutzbeauftragte geschult. Ein wesentliches Ziel der Schulungen ist es, dass die Datenkoordinator:innen die Vorgaben der nationalen und europäischen Rechtsprechung in ihrem Zuständigkeitsbereich umsetzen können. Ihnen wurden daher insbesondere die neuen Anforderungen des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) hinsichtlich des Datentransfers außerhalb der EU (EuGH, Schrems-II-Urteil vom 16. Juli 2020, Az. C-311/18) vermittelt. Implementierungsmaßnahmen sind in Bearbeitung und werden rechtzeitig umgesetzt. Aufgrund der internen Verstärkung wird sich die Frequenz der Treffen der Datenkoordinator:innen erhöhen.

Sofern rechtlich erforderlich, ernennen die Tochtergesellschaften eigene Datenschutzbeauftragte, die im Austausch mit der Datenschutzbeauftragten der SE stehen.



In unserem unternehmensweit gültigen **Datenschutz-Verhaltenskodex** ist die Einhaltung des Datenschutzes als gemeinsame Aufgabe aller Mitarbeiter:innen der Scout24-Gruppe verankert. Darin geregelt sind konkrete Arbeitsanweisungen für datenschutzkonformes Handeln. Sie beinhalten, dass personenbezogene und vertrauliche Daten ausschließlich im Rahmen unserer Befugnisse genutzt und verarbeitet werden, damit das Recht auf informationelle Selbstbestimmung der betroffenen Personen gewährleistet ist. Die Unternehmensrichtlinie Datenschutz schafft für sämtliche Gesellschaften der Scout24-Gruppe einen einheitlichen Rahmen für einen angemessenen und rechtskonformen Umgang mit personenbezogenen Daten und bietet den Mitarbeiter:innen eine praktische Anleitung für die Umsetzung des Datenschutzes.

Unser Datenschutz-Verhaltenskodex:
scout24.com/investor-relations/corporate-governance/verhaltenskodex

Im Produktbereich sind Prozesse etabliert, um Neuentwicklungen im Hinblick auf Datenschutz und -sicherheit zu überprüfen. So werden beispielsweise externe Dienstleister:innen, Geschäftspartner:innen, Lieferant:innen oder Kooperationspartner:innen, die Zugriff auf personenbezogene Daten erhalten, von der Rechtsabteilung geprüft und freigegeben. Für neue Scout24-Mitarbeiter:innen ist eine Einführung zum Datenschutz im Rahmen der „Welcome Days“ verpflichtend; später finden abteilungs- oder themenspezifische Schulungen statt. Weiterhin nehmen Mitarbeiter:innen jährlich an einer verpflichtenden Onlineschulung zur Auffrischung teil.

Darüber hinaus unterziehen sich die Gesellschaften der Scout24-Gruppe internen Audits zur datenschutzrechtlichen Compliance, um das konzernweite Datenschutzmanagement zu überprüfen und Verbesserungspotenziale zu identifizieren. Die letzten Audits hierzu fanden in den Jahren 2018 und 2020 statt. Die hierbei identifizierten Handlungsfelder sind überwiegend bearbeitet.

Verantwortungsvoller Umgang mit Beschwerden

Im Falle einer Beschwerde stehen unterschiedliche Wege der Kontaktaufnahme offen: persönlich, telefonisch, über die in der Datenschutz-Info hinterlegte E-Mail-Adresse oder anonym über unser Hinweisgebersystem bzw. den externen Vertrauensanwalt. Kund:innen können sich zusätzlich direkt an unser Kundenservice-Team wenden. Im Berichtszeitraum waren wir zu verschiedenen Sachverhalten mit der zuständigen Aufsichtsbehörde im Rahmen der geltenden Regelungen in Kontakt. Zudem beobachten wir kontinuierlich unsere Verfahren und prüfen, wo und wie wir diese verbessern können.

GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3
GRI 418-1

Geschäft

Einsatz innovativer

Anti-Crawler- Technologien

für mehr Schutz unserer Produkte

Immobilienmarkt:

mehr Transparenz durch Miet-Maps

Mehr als

30.000

Nutzer:innen

haben an Zufriedenheitsumfragen
teilgenommen

<1%

Betrugsobjekte auf unseren
Immobilienplattformen

Mit über 20 Millionen Nutzer:innen pro Monat auf der Website und in der App ist ImmoScout24 der Marktführer für die digitale Immobilienvermarktung und -suche. Damit Immobilientransaktionen in Zukunft komplett digital ablaufen können, entwickelt ImmoScout24 kontinuierlich neue Produkte und baut ein Ökosystem für Miete, Kauf und Gewerbeimmobilien auf. Datensicherheit und Betrugsvermeidung haben auf unseren Plattformen im digitalen Zeitalter oberste Priorität. Bei der Weiterentwicklung unserer Produktpalette legen wir einen Fokus auf nachhaltige Produktlösungen. Dabei konzentrieren wir uns darauf, unsere Webseiten barrierefrei zu gestalten und ökologische Kriterien bei den Inseraten hervorzuheben.



Verantwortung für unsere Produkte

Webbasierte Produkte sind die Basis unseres Geschäftsmodells. Wir legen großen Wert auf Onlinesicherheit und Betrugsbekämpfung, um unsere Kund:innen und Nutzer:innen vor Cyberkriminalität – etwa in Form von Daten-Phishing oder betrügerischen Anzeigen – zu schützen. Gefälschte Immobilieninserate oder der sogenannte Vorkasse-Betrug können zu finanziellen Verlusten bei unseren Nutzer:innen und zu Reputationsschäden bei Scout24 führen.

Sicherheit gewährleisten

Wir arbeiten tagtäglich daran, Betrug und Datendiebstahl auf unserem Onlinemarktplatz vorzubeugen und den Informationsmissbrauch so gut wie möglich zu verhindern. Denn die Sicherheit unserer Plattformen ist eines der strategisch wichtigen und hoch priorisierten Ziele von Scout24. Sie ist grundlegend für das Vertrauen und die Zufriedenheit unserer Kund:innen und Nutzer:innen – und damit auch für unseren Geschäftserfolg als Betreiber von Onlinemarktplätzen.

Wir verzeichnen einen Rückgang der Anzahl Betrugsfälle bzw. -versuche im Vergleich zum letzten Jahr. Durch die Verbesserung technischer Maßnahmen konnten in der zweiten Jahreshälfte 2021 Betrugsfälle um 40 Prozent gegenüber 2020 und um 60 Prozent im Vergleich zur ersten Jahreshälfte 2021 gesenkt werden. Wie bereits in den Vorjahren bleibt der Anteil an Betrugsobjekten auf unseren Scout24-Plattformen damit im Vergleich zu unserem aktiven Objektbestand im Bereich von unter einem Prozent.

Unser internes Team Information Security verantwortet bei Scout24 die Betrugsprävention. Seine Aufgabe ist es, zusammen mit einem spezialisierten Team aus unserem Kund:innen-Dienst (Customer Care) Betrugsvorhaben frühzeitig zu erkennen und systematische Maßnahmen zu ergreifen. Verdächtige Anzeigen werden durch das Customer Care Team überprüft und ggf. entfernt.

Dabei haben wir stets im Blick, ob Rahmenbedingungen sich ändern. Wenn erforderlich, passen wir unsere internen Prozesse und Richtlinien daran an. Zur Erfüllung unserer internen Sicherheitsanforderungen haben wir 2021 technische Kontrollen durchgeführt. Diese dienen dazu, potenzielle technische Risiken zu erkennen, zu beurteilen und zu beheben – und schärfen den Blick der technischen Teams für wichtige Risiken. Zusätzlich dazu wurde 2021 ein besonderes Augenmerk auf die frühzeitige Erkennung potenzieller Risiken in Programmiercodes gelegt. So wurde eine Initiative zur Etablierung automatisierter Updates und Code-Scans gestartet. Außerdem haben wir unsere automatisierte Angriffserkennung weiterentwickelt – sowohl für die interne IT-Infrastruktur als auch auf der ImmoScout24-Plattform. Wir haben einen Prozess in die IT-Landschaft integriert, durch den das System automatisch erkennen kann, wenn Zugangsdaten unserer Nutzer:innen ausgespäht werden. Zudem wurden Prozesse zur Erkennung von Anomalien in unsere Infrastruktur eingebunden.

GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3
GRI 416-2





Unsere Abteilung Security & Trust besteht aus vier Teams, die jeweils spezifische Verantwortlichkeiten übernehmen:

- **Security Management:** Verabschiedung von Richtlinien (auf Basis des Industriestandards ISO 27001), Reporting, Risk Management und Audits
- **Security Intelligence:** Sicherstellung von Angriffserkennung und -abwehr
- **Security Engineering:** Unterstützung der sicheren Produktentwicklung
- **Trust & Identity:** Erkennung und Abwehr von Betrug, Phishing und Spam



Der aktuelle Status aller vier Bereiche wird monatlich an die Geschäftsleitung berichtet.

Die Informationssicherheit ist bei Scout24 zudem in das unternehmensweite Risikomanagement integriert. Dadurch können wir potenzielle Sicherheitsrisiken kontinuierlich bewerten. Wir messen anhand branchenüblicher Kennzahlen, wie effizient und effektiv definierte Sicherheitsmaßnahmen sind. Diese Kennzahlen zeigen die Eintrittswahrscheinlichkeit und die Höhe eines potenziellen Schadens auf. In ihnen bündeln sich die internen und externen Einschätzungen zur Angreifbarkeit von Scout24 auf Basis aller verfügbaren Informationen.

Informationssicherheit ist für uns auch ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess. Unabhängige Dritte führen daher zusätzlich regelmäßige Sicherheitstests (z. B. Penetrationstests) durch. Potenziell notwendige Verbesserungen werden nach einem definierten Risikomanagementprozess an die Verantwortlichen weitergeleitet und eingearbeitet.

Unsere Maßnahmen gegen Betrug

Scout24 setzt je nach Anwendungsfall verschiedene Verfahren zur Erkennung gefälschter Anzeigen ein. Sie basieren entweder auf einem selbstlernenden Filtersystem oder prüfen gewisse Merkmale eines Inserats. 2021 konnten wir durch die weitere Optimierung des selbstlernenden Systems den Anteil automatisch deaktivierter Inserate mit Betrugsabsicht verdoppeln. Zudem rufen wir unsere Nutzer:innen aktiv dazu auf, über den Button „Inserat melden“ auf unseriöse Inserate hinzuweisen – und damit zur Sicherheit beizutragen. Das Customer-Care-Team prüft die Inserate und löscht sie bei Bedarf. Um schneller auf potenziell betrügerische Inserate reagieren zu können, werden Inserate systematisch deaktiviert, wenn sie eine hohe Anzahl an Betrugsmeldungen erhalten.

Wir senken darüber hinaus die Kontaktfrequenzen zu einem Betrugsobjekt, indem wir seit 2021 den Automatisierungsgrad der Betrugserkennung erhöhen und die Betrugsverhinderung außerhalb der Arbeitszeiten der Kundenbetreuung anpassen (> siehe Kapitel „Nachhaltigkeitsprogramm und SDGs“, Seite 20). Bei der manuellen Evaluierung von Inseraten können wir die Informationspräsentation anpassen und bei der Evaluierung durch Algorithmen hilft die Erkennung wiederverwendeter Bilder dabei, Betrugsinserate zu identifizieren. Für das Jahr 2022 ist darüber hinaus die Verwendung eines ID-Check-Scorings zur Verhinderung von betrügerischen Aktivitäten und Betrugsaccounts geplant sowie die Erweiterung der automatischen Betrugserkennung durch neue, bisher nicht eingesetzte Inserat- und Accountmerkmale.

Um unsere Nutzer:innen darüber hinaus vor Daten-Phishing zu schützen, bieten wir ihnen den Zwei-Stufen-Login an, dessen Aktivierung wir empfehlen. Für 2022 ist geplant die ImmoScout24-Plattform um einen ID-Check zu erweitern. Dieser ermöglicht es, die Daten der Nutzer:innen, die sie selbst eingeben, auf ihre Plausibilität hin zu überprüfen. Auf diese Weise können wir die Datenqualität optimieren und Fake- und Betrugsaccounts besser verhindern.

Die Cloud-Security-Baseline, unsere interne Anleitung zur Sicherheit von Cloud-Anwendungen, umfasst unter anderem die Zugriffsregelung, Verschlüsselung und kontinuierliche Prüfung



aller Cloud-Ressourcen. Um noch schneller auf Risiken reagieren zu können, haben wir in den letzten Jahren an der Automatisierung von Sicherheitsthemen gearbeitet. 2020 haben wir zu diesem Zweck auch eine technische Prüfung der Security-Maßnahmen etabliert und diese 2021 einer risikobasierten Priorisierung unterzogen, um die technischen Teams in die Lage zu versetzen, die schwersten Risiken zuerst zu beheben.

2020 haben wir eine großangelegte Qualitätsoffensive auf unserer Immobilienplattform gestartet. Mithilfe von „Machine Learning“-Algorithmen und einer innovativen Anti-Crawling-Technologie schützen wir seitdem nicht nur die Daten unserer Kund:innen und Nutzer:innen, sondern sichern sie auch gegen Phishing und Spam-Nachrichten ab. Die neuartige Anti-Crawling-Technologie haben wir 2021 weiter ausgebaut. So sind die Daten von Nutzer:innen nun auch in unserem Preisatlas, bei der Neu-Registrierung und dem Login sowie in unserem Branchenbuch vor fremdem Zugriff geschützt.

Darüber hinaus arbeiten wir kontinuierlich daran, eventuelle Schwächen in unserer IT-Infrastruktur noch schneller zu identifizieren und die Sicherheit unserer Produkte bereits während der Produktentwicklung zu prüfen.

Zur weiteren Vorbeugung einer missbräuchlichen Nutzung unserer Plattform werden wir 2022 unter anderem eine Migration der gesamten Nutzer:innen-Verwaltung, Anmeldung und Autorisierung zu einer standardisierten Lösung durchführen. 2021 haben wir bereits mit umfangreichen Vorbereitungen begonnen, um einige Sonderfälle zu beseitigen, die mit dem Standard nicht kompatibel und daher sicherheitsbedenklich sind. Zu diesen Sonderfällen zählten beispielsweise, dass Kund:innen mit mehreren Mitarbeiter:innen nur einen Zugang genutzt haben. Diese Sonderfälle wurden eliminiert und es existiert ausschließlich ein Hauptzugang pro Kund:in. Das vereinfacht den Einsatz der Zweifaktortechnologie enorm und erhöht die Accountsicherheit unserer Plattform.

Im Zuge dieser Umstellungen wollen wir auch das Bewusstsein für Sicherheitsthemen bei unseren Kund:innen bzw. Nutzer:innen steigern. Konkret planen wir, zusätzliches Informationsmaterial zur sicheren Nutzung der Plattform zur Verfügung zu stellen. Dies beinhaltet beispielsweise weitere Informationen zur Zwei-Faktor-Authentifizierung.

Über unsere Sicherheitsverfahren hinaus informieren wir unsere Nutzer:innen gezielt und proaktiv. So haben wir die Website sicherheit.immobilienscout24.de komplett überarbeitet und im Oktober 2021 in weiten Teilen noch einmal aktualisiert. Auf der Website beantworten wir Fragen von Nutzer:innen, klären über Betrugsmaschen auf und nennen Ansprechpartner:innen. Zusätzlich versenden wir allgemeines Aufklärungsmaterial per Mail und informieren die Öffentlichkeit mithilfe von Ratgeberinformationen an die Medien.

Im Rahmen unserer Antidiskriminierungsinitiative setzen wir uns außerdem dafür ein, dass auf dem Wohnungsmarkt alle die gleichen Chancen haben (> [siehe Kapitel „Nachhaltigkeitsprogramm und SDGs“, Seite 20](#)). Dafür haben wir jeweils einen Ratgeber für Wohnungssuchende und für Anbieter:innen entwickelt und in einem Teilbereich der Sicherheits-Website veröffentlicht.



Sicherheitsverfahren:
sicherheit.immobilienscout24.de



Nachhaltige Produktentwicklung im Fokus

Wir möchten unsere digitalen Marktplätze so gestalten, dass sie optimal auf die Bedürfnisse unserer Kund:innen und Nutzer:innen abgestimmt und für sie einfach und effizient zugänglich sind. Wir stehen im Austausch mit unseren Kund:innen, Nutzer:innen und Interessenverbänden und der interessierten Öffentlichkeit, um Verbesserungspotenzial zu identifizieren und konkrete Lösungen zu finden.

Zur Entwicklung marktfähiger und bedarfsorientierter Neuerungen nutzen wir die jährliche Hackweek – unsere interne Ideenschmiede. Während dieser Woche geben wir allen Mitarbeiter:innen die Möglichkeit, sich funktionsübergreifend an Projekten zu beteiligen oder eigene Projekte vorzuschlagen. Seit 2018 gibt es dabei auch eine Kategorie für das Themenfeld Social Impact („Give something back“) – eine Weiterentwicklung der Social Hackdays, die wir 2017 erstmals am Standort Berlin veranstaltet haben. Über die Siegerprojekte in den verschiedenen Kategorien stimmen unsere Mitarbeiter:innen ab. Alle Gewinnerteams erhalten ein Preisgeld, das sie für einen gemeinnützigen Zweck ihrer Wahl spenden können.

Im Sommer 2021 haben wir aufgrund der anhaltenden Covid19-Pandemie eine „hybride“ Hackweek organisiert. Mitarbeiter:innen konnten unter Einhaltung von Hygiene- und Sicherheitsmaßnahmen sich vor Ort im Büro treffen oder virtuell per Videomeeting teilhaben. Unsere Mitarbeiter:innen haben dabei 38 verschiedene Projektideen in drei Wettbewerbskategorien eingereicht.

In der Kategorie „Hack the Strategy“ haben wir nach Produktverbesserungen für unsere Kund:innen gesucht, in der Kategorie „Outside the Box“ konnten die Scouts hochmoderne Technik außerhalb unseres eigentlichen Produktfokus zum Einsatz bringen, und die Kategorie „Give something back“ legte den Fokus auf Diversität, soziale Verantwortung und Nachhaltigkeit. In dieser Kategorie haben Mitarbeiter:innen mit dem Prototyp einer Webanwendung gewonnen, die Luftverschmutzungsdaten für Immobilienstandorte ermittelt und für die Nutzer:innen verständlich darstellt. Dafür hat das Siegerteam die Werte vorhandener Messstationen verwendet und durch eine Einfärbung im jeweiligen Kartenausschnitt der Immobiliensuche bei ImmoScout24 dargestellt. Dies würde Immobiliensuchenden ermöglichen, die Luftqualität ihres potenziellen neuen Wohnortes in ihre Entscheidungsfindung einzubeziehen. Die Anwendung könnte dazu beitragen, dass Investor:innen und Quartiersentwickler:innen eine ausgewogene Balance zwischen Luftqualität und Verkehrsinfrastruktur verstärkt in den Blick nehmen. Im Zuge des Projekts hat sich allerdings herausgestellt: Selbst in Großstädten wie Berlin sind derzeit noch zu wenig Messstationen für die Luftqualität vorhanden, um diese Funktionalität großflächig anzubieten.



Partnerschaftlicher Umgang mit Kund:innen und weiteren Stakeholder:innen

Wir suchen den direkten Austausch mit unseren Kund:innen und optimieren mit ihrer Hilfe gemeinsam unsere Produkte und Dienstleistungen. Die Abteilungen Customer Care (Kundendienst) und Sales (Kundenbetreuung/Vertrieb) sind für die Betreuung und Zufriedenheit unserer Kund:innen verantwortlich. Ein Ziel ist es, die Kundenzufriedenheit in Bezug auf Benutzungsfreundlichkeit, Zugänglichkeit und Inklusion der Plattform zu maximieren (> siehe Kapitel „Nachhaltigkeitsprogramm und SDGs“, Seite 20).



Über kontinuierliche Onlineumfragen auf den Webseiten und in den Apps ermitteln wir die Zufriedenheit unserer privaten und gewerblichen Nutzer:innen. 2021 haben wir mehr als 30.000 Umfrageteilnahmen ausgewertet. Wir fragen unsere Nutzer:innen unter anderem, ob ihnen bestimmte Funktionen gefallen und wo sie Verbesserungsbedarf sehen. So spielen wir beispielsweise kontinuierlich eine Befragung rund um das Sucherlebnis mit ImmoScout24 aus. Neben der Beantwortung des Net Promotor Scores (NPS) und intern entwickelter Rating-skalen haben die Befragten unter anderem auch die Möglichkeit, Kommentare zu hinterlassen. Wiederholt haben Nutzer:innen dort den Wunsch an uns herangetragen, bestimmte Objekt-typen gezielt aus der Suche ausschließen zu können, wenn diese nicht ins eigene Suchprofil passen. Diesem Bedürfnis kommen wir seit 2021 nach, indem wir die „Objektart“-Filter in unsere Ergebnisliste aufgenommen haben.

Das Feedback unserer Nutzer:innen erreicht uns auch über den direkten Kontakt zu unseren Sales-Mitarbeiter:innen (im Falle von gewerblichen Kund:innen) und über unseren Kundendienst (v.a. private Nutzer:innen).

Consumer Experience stärken – mit neuen Funktionen und mehr Barrierefreiheit

Es ist ein zentrales Anliegen von Scout24, sowohl private Nutzer:innen als auch Geschäftskund:innen in den Produktentwicklungsprozess einzubinden. 2021 hat unser User-Experience-Research-Team deshalb insgesamt mehr als 60 sogenannte Usertests durchgeführt, um die Benutzungsfreundlichkeit unserer Produkte zu testen und sie nach Bedarf weiterzuentwickeln. Die Usertests werden in Form von Interviews mit jeweils vier bis acht Personen durchgeführt. Insgesamt konnten wir so mehr als 350 Gespräche mit privaten und gewerblichen Nutzer:innen führen.

Auf Basis des Feedbacks aus den Gesprächen haben wir in der Vergangenheit beispielsweise bei ImmoScout24 die **Funktion der Fahrzeitberechnung** in unsere Apps integriert. Sie berechnet die Entfernung vom Standort der inserierten Wohnung zu persönlich bevorzugten Standorten, wie zur Arbeit, zur Kita oder zum Fitnessstudio, entweder mit dem Auto, mit öffentlichen Verkehrsmitteln oder zu Fuß. Dieser Service wurde 2020 auch in die Webversion des Portals übertragen. Die neue Möglichkeit, Wohnungsbesichtigungen live online durchzuführen, geht ebenso maßgeblich auf die Rückmeldungen unserer Nutzer:innen zurück.

Eine besondere Herausforderung für unsere Nutzer:innen ist und bleibt die Suche nach verfügbarem und bezahlbarem Wohnraum. Die Lage ist insbesondere in Metropolen seit Jahren schwierig: Der Mangel an Mietwohnungen und die hohe Nachfrage führen dazu, dass sich auf ein Inserat häufig hunderte von Interessent:innen bewerben. Mit unserer Plus-Mitgliedschaft bieten wir eine besondere Hilfestellung. Wer über eine solche Mitgliedschaft verfügt, kann sich den Anbieter:innen von Wohnungen mithilfe einer digitalen Bewerbermappe präsentieren und bekommt dadurch häufiger Antworten. Hinzu kommen viele weitere Vorteile, wie der ohne zusätzliche Kosten enthaltene Schufa-Bonitäts-Check, eine Mietrechtsberatung, eine Nebenkosten-Prüfung oder ein Schlüsselnottdienst. Außerdem haben Nutzer:innen mit einer Plus-Mitgliedschaft Zugriff auf eine Chancenanalyse in den Inseraten, die unter anderem aufzeigt, wie viele Bewerber:innen sich bereits auf die Anzeige gemeldet haben.

Im Berichtszeitraum hat Scout24 neue Möglichkeiten geschaffen, um Besichtigungen und den Abschluss von Mietverträgen zu erleichtern: durch live durchgeführte Onlinebesichtigungen und den digitalen Mietvertrag. Dabei vereinfachen Onlinebesichtigungen nicht nur die Prozesse für Vermieter:innen und Mieter:innen, sie sind auch klimafreundlicher – wie eine Berechnung von ClimatePartner zeigt. Wenn drei Interessent:innen jeweils zehn Kilometer weit mit dem Auto zu einer Vor-Ort-Besichtigung hin- und zurückfahren, erzeugt das 9,5 Kilogramm



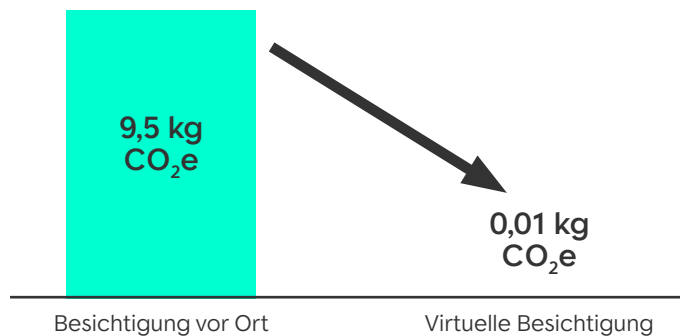
CO₂-Äquivalente. Besichtigt jede:r von ihnen stattdessen eine Immobilie 20 Minuten lang digital, entstehen nur 0,01 Kilogramm CO₂-Äquivalente. Da Vermieter:innen nach eigenen Angaben im Durchschnitt sieben Besichtigungstermine brauchen, um eine:n neue:n Mieter:in zu finden, werden durch Onlinebesichtigungen die Treibhausgasemissionen also deutlich reduziert.

Durch die Entwicklung und den Einsatz eines digitalen Mietvertrags helfen wir, zusätzlich Ressourcen einzusparen. Denn der Druck auf Papier und der postalische Versand entfallen. Im Jahr 2021 haben Vermieter:innen pro Monat im Durchschnitt rund 1.800 digitale Mietverträge über ImmoScout24 abgeschlossen und damit die entsprechende Menge Papier und die beim Posttransport anfallenden CO₂-Emissionen eingespart.

Virtuelle Besichtigung vs. Besichtigung vor Ort

Besichtigung vor Ort
Annahmen: 3 Personen fahren jeweils 10 km mit dem eigenem PKW zur Besichtigung (Hin- und Rückfahrt)

Virtuelle Besichtigung
Annahmen: 20-minütige virtuelle Besichtigung, deren Teilnehmer:innen Graustrom aus Deutschland beziehen



Quelle: ClimatePartner

Unsere Entwickler:innen arbeiten daran, den Zugang für unsere Nutzer:innen weiter zu verbessern und vorhandene Barrieren, insbesondere für blinde Menschen, abzubauen. Dazu prüft das zuständige Team aus dem Bereich Consumer Experience kontinuierlich, wie sich die Anforderungen der internationalen „Web Content Accessibility Guidelines“ umsetzen lassen. Bereits 2019 haben wir unsere Webseiten in dieser Hinsicht neu gestaltet und die Screenreader-Funktion (Vorlese-Anwendung) weiterentwickelt. Dies hat dazu beigetragen, blinden Menschen die Nutzung unseres Onlinemarktplatzes ImmoScout24 weiter zu erleichtern. Für Kund:innen mit Sehbehinderung (z. B. einer Rot-Grün-Schwäche) haben wir 2020 eine entsprechende Farbauswahl eingeführt. Für die App wurde zusätzlich ein sogenannter Darkmode entwickelt, der zu einer verbesserten Lesbarkeit beitragen kann. Zudem lässt sich damit bei aktuellen Smartphones mit OLED-Displays nachweislich Strom einsparen.



Wichtige Impulse erhalten wir auch aus unserer langjährigen **Kooperation mit den Berliner Sozialheld*innen e.V.** Wir stellen dem Verein Räumlichkeiten, Infrastruktur und unser technisches Know-how am Berliner Standort zur Verfügung. Im Gegenzug unterstützen uns die Sozialheld*innen dabei, unsere Produkte und Dienstleistungen für Menschen mit Mobilitäts- und Seheinschränkungen noch besser zugänglich zu machen. Gemeinsam besprechen wir konkrete Verbesserungspotenziale für mehr Barrierefreiheit auf unseren digitalen Plattformen. In den letzten Jahren haben wir einiges umsetzen können, um Menschen mit einer Einschränkung einen besseren Zugang zu ermöglichen. Beispiele auf der Plattform ImmoScout24 sind die Anpassung der Suchkriterien hinsichtlich Barrierefreiheit und die Integration der sogenannten **Wheelmap**, einer Karte für rollstuhlgerechte Orte. Diese findet sich nicht nur im



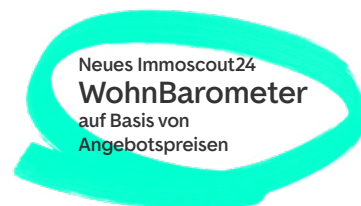


Objektexposé, sondern auch in der Ergebnisliste. Somit kann sie schon bei der Kartensuche aktiviert werden und dazu beitragen, barrierefreie Objekte schnell zu identifizieren. Die farbigen Icons auf der Wheelmap zeigen an, wie zugänglich Orte in der unmittelbaren Nachbarschaft sind. Menschen, die mit Rollstuhl, Rollator oder Kinderwagen unterwegs sind, haben es so leichter, eine für sie geeignete Wohngegend zu finden.

Mehr Transparenz durch WohnBarometer

Wir möchten, dass unsere Nutzer:innen und Kund:innen ihre Entscheidung, eine Immobilie zu mieten, zu kaufen, zu verkaufen, zu vermieten oder zu finanzieren, auf Grundlage transparenter Informationen rund um den Immobilienmarkt treffen können. Im vergangenen Jahr haben wir dafür das neue ImmoScout24 WohnBarometer entwickelt und im April 2021 erstmals veröffentlicht. Während der bisherige Marktreport von ImmoScout24 (der sogenannte IMX) die Entwicklung von Wohnimmobilien in Indexwerten angab, beinhaltet das ImmoScout24 WohnBarometer die Angebotspreise – und ist damit für alle Nutzer:innen leichter verständlich. Zudem stellen wir nun zusätzlich das Verhältnis von Angebot und Nachfrage dar, um die Preisentwicklung besser nachvollziehbar zu machen, und geben eine Preisprognose für die kommenden zwölf Monate ab. Neue Infografiken machen im Vergleich zum bisherigen IMX die Entwicklungen und Zusammenhänge des Immobilienmarkts besser nachvollziehbar. Die Darstellung der Preisentwicklung basiert auf statistisch bereinigten Durchschnittswerten für typische Referenzobjekte: eine Mietwohnung mit zwei Zimmern und 70 Quadratmeter Größe, eine Eigentumswohnung mit drei Zimmern und 80 Quadratmeter Größe und ein Einfamilienhaus mit 140 Quadratmeter Größe und einem Grundstücksanteil von 600 Quadratmetern – jeweils mit mittlerer Lage und Ausstattung.

Der Nachfrage-Indikator des ImmoScout24 WohnBarometers stellt die Kontaktanfragen pro Inserat pro Woche für die Referenzobjekte dar, nicht nur die Aufrufe der Inserate. Dadurch erhalten die Leser:innen einen Einblick in die tatsächliche Intensität der Nachfrage pro Objektkategorie. Das WohnBarometer gibt ihnen Aufschluss über die Nachfragesituation in dem jeweiligen Marktsegment und liefert damit einen Erklärungsansatz für die Preisentwicklung. Die Preisprognose bezieht neben den genannten Faktoren die aktuellen Einwohnersalden der betrachteten Städte sowie den verfügbaren und geplanten Wohngebäudebestand in die Berechnung ein und leitet daraus einen Preistrend für die nächsten zwölf Monate ab.



Information und Diskussion über den Wohnungsmarkt

Als gesellschaftlicher Akteur wollen wir mit unserem Know-how einen Beitrag zur öffentlichen Diskussion und zur Gestaltung eines funktionierenden Wohnungsmarkts leisten.

Im Jahr 2019 haben wir die frei zugängliche **Debattenplattform WOHNEN WEITER DENKEN** gestartet. Diese Plattform bietet einen Rahmen, um die drängenden wohnpolitischen Fragen unserer Zeit mit unterschiedlichen Interessengruppen zu diskutieren. Hierzu gehören alle interessierten Bürger:innen, aber auch Initiativen, Verbände und Expert:innen. Wichtig ist uns, transparent, fair und auch kontrovers zu debattieren. Im Fokus stehen Gesetze und Regulierungsvorhaben sowie Ideen und innovative Lösungsansätze für den angespannten Immobilienmarkt. Auf WOHNEN WEITER DENKEN verwenden wir unterschiedliche Formate, um der interessierten Öffentlichkeit Informationen und Meinungsbeiträge aus verschiedenen Perspektiven und Blickwinkeln zur Verfügung zu stellen. Neben Video-Streitgesprächen und Podcasts informieren wir auch mithilfe von Infografiken und Faktenchecks oder führen Straßen- und Blitzumfragen durch.

Debattenplattform:
[wohnenweiterdenken.de](https://www.wohnenweiterdenken.de)

Im Jahr 2021 haben sich über 6.000 Nutzer:innen auf der Debattenplattform WOHNEN WEITER DENKEN informiert und dabei rund 11.000 Seiten aufgerufen. Zudem konnten wir insgesamt rund 400.000 Kontakte über unsere Social-Media-Kanäle erreichen. Inhaltlich haben wir 2021



[WOHNEN WEITER DENKEN](#) um zwei Themenblöcke erweitert. Im Themenblock „Bezahlbar wohnen“ berichten wir beispielsweise im Format „NachfrageCheck“ über den hohen Wettbewerbsdruck auf dem Immobilienmarkt in Deutschland. In einem Podcast gingen wir mit den Wirtschaftsforschern Dr. Bernd Leutner von F+B und Prof. Dr. Marco Wölfle vom CRES-Institut der Steinbeis-Hochschule Freiburg ins Gespräch. Mieten oder kaufen? Für diese Entscheidung bietet unser Kauf-Miet-Indikator eine Orientierungshilfe. Zudem stellten wir die Entwicklungen rund um den Mietendeckel in Berlin dar.

[wohnenweiterdenken.de/
bezahlbar-wohnen](https://wohnenweiterdenken.de/bezahlbar-wohnen)

[Im Themenblock „Superwahljahr“](#) haben wir die Wahlprogramme aller im Bundestag vertretenen Parteien vorgestellt. Wir haben einen Wahltest im Hinblick auf ihre Immobilienpolitik entwickelt und angeboten und ein Streitgespräch mit den immobilienpolitischen Sprecher:innen von Bündnis 90/Die Grünen und den Unions-Fraktionen im Deutschen Bundestag, Canan Bayram (Grüne) und Jan-Marco Luczak (CDU), geführt und veröffentlicht. Während der Koalitionsverhandlungen Ende 2021 haben wir bereits einen Blick in die Zukunft geworfen und auf das Regierungsprogramm der Ampelkoalition im Hinblick auf die Wohn- und Immobilienpolitik geblickt.

[Für mehr Transparenz im Immobilienmarkt](#) sorgen wir auch mit unseren Miet-Maps, mit denen wir die durchschnittlichen Mietpreise entlang des ÖPNV-Netzes der größten deutschen Städte aufzeigen.



[Ähnliche Preiskarten](#) haben wir auch in den Neubau-Kaufmaps für die Kaufpreise von Neubauwohnungen und -häusern in Deutschlands zehn größten Städten aufbereitet. Für die darin enthaltenen Auswertungen haben wir die durchschnittlichen Angebotspreise für eine neugebaute Eigentumswohnung und ein neu errichtetes Einfamilienhaus in Berlin, Bremen, Dresden, Düsseldorf, Frankfurt am Main, Hamburg, Köln, Leipzig, München und Stuttgart analysiert.

[Seit dem 1. Mai 2021](#) gelten für Wohnimmobilien strengere Regeln für Energieausweise, die Aufschluss über den energetischen Zustand einer Immobilie geben. Wir empfehlen allen Anbieter:innen bei ImmoScout24, Informationen über Energieausweise und Energieeffizienzklassen in ihren Inseraten anzugeben. Denn Immobiliensuchende achten in Zukunft verstärkt auf diese Angaben, um Energie und Nebenkosten zu sparen. Zudem muss der Energieausweis ohnehin spätestens bei der Besichtigung vorgelegt werden. Durch unsere Partnerschaft mit Energieausweis48 unterstützen wir Immobilien-Anbieter:innen dabei, die Energieeffizienz der Immobilie transparent darzustellen.



„Als Marktführer wollen wir Menschen helfen, ein Dach über dem Kopf zu finden.“

Dr. Thomas Schroeter, Chief Product Officer Scout24 SE

Warum haben Sie die Kooperation HOME STREET HOME gegründet?

Obdachlosigkeit ist eine besonders belastende Form der Armut und der sozialen Ausgrenzung. Als Marktführer für Immobilien wollen wir den Menschen dabei helfen, wieder ein Dach über dem Kopf zu finden. Mit HOME STREET HOME nutzen wir unsere hohe Reichweite, um über Obdachlosigkeit und Wohnkonzepte zu informieren sowie Vorbehalte auszuräumen. Denn viele Vermieter:innen haben Bedenken, ihre Wohnung an obdachlose Menschen zu vermieten.

Welche Maßnahmen haben Sie bei der Initiative umgesetzt?

Neben umfangreichen Informationen zum Thema Obdachlosigkeit können private und gewerbliche Vermieter:innen bei einem neuen Inserat vermerken, ob sie bereit sind, ihre Immobilie an einen obdachlosen Menschen zu vermieten. Die interessierten Anbieter:innen werden dann von einer unserer Partnerorganisationen kontaktiert, die sie beraten und über Wohnkonzepte wie „Housing First“ aufklären. Auch Flüchtlingshilfen können sich bei HOME STREET HOME beteiligen. Was mich besonders freut: Wir haben bereits hunderte von Wohnungen zur potenziellen Vermittlung an Obdachlose zur Verfügung gestellt bekommen.

Was genau verbirgt sich hinter dem Konzept „Housing First“?

Bei dem Konzept unterstützen Organisationen und Sozialarbeiter:innen obdachlose Menschen zunächst dabei, eine Wohnung zu finden. Ist dieser Schritt geschafft, helfen sie ihnen bei der Wiedereingliederung in ein selbstbestimmtes Leben. Ziel ist es, den Kreislauf „keine Wohnung = kein Job“ und „kein Job = keine Wohnung“ zu durchbrechen. Wir sind von diesem Konzept überzeugt und wollen mit HOME STREET HOME aufklären. Unser Ziel: noch mehr Menschen auf dem Weg ins eigene Zuhause begleiten. Denn: Obdachlosigkeit endet da, wo Wohnen wieder anfängt.



Team

Genderinklusive Sprache

auf allen trafficrelevanten Seiten und in allen Marketing-E-Mails

Auszeichnung:

Top-Arbeitgeber Diversity 2021

43%

Anteil von Frauen in
Führungspositionen
bis Ende 2026

44%

der Beschäftigten in Elternzeit
waren männlich

Diversity & Inclusion: unsere Priorität bei Scout24. Diesem Anspruch möchten wir gerecht werden. Deswegen haben wir in diesem Jahr das Executive-Leadership-Team und damit die höchste Führungsebene mit der Rolle des Chief Human Resources Officer erweitert. Neben Diversität beschäftigen wir uns stark mit unterschiedlichen Herausforderungen. Flexible Arbeitszeiten, hybride Lösungen aus Home-Office und Büro, Kinderbetreuung bei Schließung der Schulen und Kitas, der Wunsch nach mobilem Arbeiten – Themen, die uns weiterhin beschäftigen und seit Beginn der Covid19-Pandemie vermehrt zur neuen Normalität geworden sind. Orientierung in dieser Zeit bieten uns unsere Core Values, die das Fundament unserer Zusammenarbeit bilden und unsere Grundwerte widerspiegeln. Die Pandemie hat eindrucksvoll gezeigt, wie wichtig eine gute Unternehmenskultur für die Mitarbeiter:innen ist. Scout24 hat auf die unterschiedlichen Bedürfnisse reagiert und unterstützt seine Mitarbeiter:innen durch virtuelle Socialising-Events, Kinderbetreuung, Sportkurse, mentale Gesundheit und weitere Angebote.

Scout24 als fairer und attraktiver Arbeitgeber

Seit mehr als 20 Jahren sind wir ein agiles, dynamisches und multikulturelles Unternehmen, in dem unsere Mitarbeiter:innen den Unterschied machen. Wir fördern unternehmerisches Denken und Innovationsfreudigkeit, leben Vielfalt und Chancengleichheit, stellen uns den Veränderungen im Arbeitsalltag, sorgen für Gesundheitsschutz und sichere Arbeitsplätze, bieten passgenaue Aus- und Weiterbildungsformate und wollen die besten Talente für Scout24 finden.

Für Personalthemen innerhalb der gesamten Scout24-Gruppe ist das Team People, Organization & Culture verantwortlich. Bis Mitte 2021 war das Team der Funktion Vice President unterstellt, die direkt an den Vorstandsvorsitzenden berichtete. Seit Juni 2021 gibt es die neue Position der:des Chief Human Resources Officers, die im Executive-Leadership-Team vertreten ist und die Gesamtverantwortung über alle Personalthemen übernimmt.

Trotz der anhaltenden Herausforderungen im Zusammenhang mit der Covid19-Pandemie haben wir im Jahr 2021 unseren Fokus darauf gelegt, bestmögliche Arbeitsbedingungen für unsere Mitarbeiter:innen zu schaffen. Dabei war es uns wichtig sicherzustellen, dass wir unsere Unternehmenskultur auch unter diesen Rahmenbedingungen weiter stärken. Darüber hinaus haben wir unseren Ansatz in Diversity & Inclusion ausgebaut.

GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3



Unsere Unternehmenskultur, unsere DNA

Grundlage unseres Handelns ist der DNA Culture Code – die gemeinsam definierten Werte und Leitlinien unserer Zusammenarbeit. Der DNA Culture Code gilt für alle Mitarbeiter:innen der gesamten Scout24-Gruppe (> siehe Kapitel „Unser Nachhaltigkeitsverständnis“, Seite 11). Ein wesentlicher Bestandteil des DNA Culture Code sind die vier Core Values („Grundwerte“) und vier Leadership Behaviours („Verhaltensweisen für Führungskräfte“). Sie definieren, wer wir sind, was wir tun, und vor allem, wie wir es tun. Sie bestimmen unsere Kultur und verpflichten uns zu vorbildlichem Handeln:





Unsere Core Values lauten: Wir sind ein datengetriebenes Unternehmen und lernen ständig dazu. Wir sind proaktiv, handeln als One Team und gehen respektvoll miteinander um. Die Core Values gelten für alle Mitarbeiter:innen unabhängig von der Hierarchiestufe. Zusätzlich gibt es vier Leadership Behaviours, die sich aus den Core Values ableiten und unsere wertegetriebene Unternehmenskultur in explizite Verhaltensweisen für Führungskräfte übersetzen. Die Core Values – sowie zum Teil die Leadership Behaviours – sind in zentralen Prozessen verankert, etwa im Einstellungsprozess, in den Feedbackgesprächen zwischen Manager:in und Mitarbeiter:in (MyDialogue) oder der jährlichen Leistungsbewertung. Im Onboarding neuer Mitarbeiter:innen ist der DNA Culture Code ebenfalls elementarer Bestandteil.



Erarbeitet wurden die Core Values 2019 in einem Bottom-up-Ansatz durch unsere Mitarbeiter:innen. Beispielhaft für die Etablierung des DNA Culture Code im Arbeitsalltag der Mitarbeiter:innen ist das Format Lunch & Learn. Seit September 2020 können sich alle Mitarbeiter:innen donnerstags in der Mittagspause in ein Zoom-Meeting einwählen: Dort teilt ein Scout auf interaktive Weise sein:ihre Wissen zu einem frei gewählten Thema mit den anderen. Mit diesem Format wollen wir unseren Core Value „Learning“ und den Wissenstransfer unter den Mitarbeiter:innen stärken. Es ist für alle Mitarbeiter:innen virtuell zugänglich und wurde 2021 fortgeführt. Ein Highlight des Berichtsjahres im Bereich #Learning war unser erster Learning Day am 23. November 2021, an dem sich on- und offline insgesamt 498 Mitarbeitende beteiligten. Das Programm umfasste vielfältige Vorträge von internen und externen Speaker:innen zu verschiedensten Themen. Darüber hinaus haben wir im Berliner und Münchner Büro Bücher ausgelegt, die sich die Mitarbeiter:innen ausleihen und deren Inhalte sie mit anderen Scouts teilen können. Im Januar 2022 führen wir ein weiteres Format ein, um die persönliche Weiterentwicklung jeder und jedes Einzelnen zu fördern: die Lernzeit (Learning Time). Ende 2021 angekündigt und von den Manager:innen gemeinsam mit ihren Teams geplant, findet die Learning Time jeweils über einen Zeitraum von einem halben Tag im Monat statt. Dabei kann jedes Team flexibel entscheiden, wann es das Format durchführt und wie es dieses gestaltet. Auf diese Weise erhalten die Mitarbeiter:innen nicht nur zusätzliche Zeit zur Weiterentwicklung, sie können die Learning Time auch gezielt auf die Bedürfnisse im Team und des:der Einzelnen zuschneiden.

Unseren Wert #OneTeam haben wir in der ersten Jahreshälfte 2021 durch virtuelle Scouts-4Scouts-Events gestärkt. Dazu zählten beispielsweise die Campfire Stories Edition am 11. Februar 2021 und der Barista-Workshop am 22. April 2021. In der zweiten Jahreshälfte haben wir unter Einhaltung strenger Hygienekonzepte Sofa Nights vor Ort veranstaltet, bei denen Scouts ihre Talente beispielsweise im Bereich Gesang oder Klavierspiel präsentieren konnten. Als #OneTeam und proaktiv haben wir darüber hinaus eine Walking Challenge gestartet. Dabei haben die Mitarbeiter:innen über einen Zeitraum von vier Wochen ihre Schritte gezählt und eine Distanz von über 40.000 Kilometern gemeinsam zurückgelegt – bildlich gesprochen sind sie so zusammen um den gesamten Erdball gelaufen.

Neben den Maßnahmen zu unseren Core Values und dem DNA Culture Code waren Initiativen rund um Diversity & Inclusion (> siehe „Diversity und Chancengleichheit“, Seite 50) sowie Initiativen zu Aus- und Weiterbildung (> siehe „Die People-Development-Strategie von Scout24“, Seite 45) wichtige Schwerpunkte unserer Arbeit im Berichtsjahr.



Unterstützung für unsere Mitarbeiter:innen im Home-Office und Arbeitskonzepte für die Zukunft

Wie wichtig eine gute Unternehmenskultur gerade in Krisenzeiten ist, hat die Covid19-Pandemie eindrucksvoll gezeigt. Um unsere Mitarbeiter:innen in dieser Situation zu unterstützen, setzten wir unter anderem folgende Maßnahmen um:

- virtuelle sowie hybride Mitarbeiter:innen-Versammlungen
- virtuelle Unterhaltungsangebote (Scouts4Scouts) während des Lockdowns
- kostenlose virtuelle Kinderbetreuung während des Lockdowns über unseren Partner pme Familienservice
- kostenlose virtuelle Sportkurse, Yoga und Ergonomie-Coachings während des Lockdowns
- Möglichkeit für Eltern von Kindern bis 12 Jahren, ihre Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich um bis zu 50 Prozent zu reduzieren, als Kitas und Schulen geschlossen waren (siehe Bereich Familie und Beruf)
- virtueller Erfahrungsaustausch für Eltern im Februar 2021

Während des gesamten Jahres hatten die Mitarbeiter:innen die Möglichkeit, von zuhause aus zu arbeiten. Ausschließlich unter Einhaltung umfassender Sicherheits- und Hygienemaßnahmen haben wir den Mitarbeiter:innen die freiwillige Rückkehr ins Büro ermöglicht, die insbesondere in den Sommermonaten von vielen angenommen wurde. Für die Zukunft haben wir ein hybrides Arbeitskonzept erarbeitet. Darin sind 50 Prozent Home-Office und 50 Prozent Büroanwesenheit vorgesehen. Wir wollen das Modell als Testpilot zum Einsatz bringen, sobald es die Lage zulässt.

Darüber hinaus haben wir in der zweiten Jahreshälfte 2021 ein Pilotprojekt durchgeführt, in dem Mitarbeiter:innen aus dem Tech-Bereich unseres Unternehmens für einen gewissen Zeitraum aus dem Ausland arbeiten konnten. Nach erfolgreichem Abschluss der Pilotphase Ende 2021 haben wir eine unternehmensweite Lösung erarbeitet: Mitarbeiter:innen können in bestimmten Fällen bis zu drei Monate pro Jahr aus anderen EU-Ländern und bis zu einem Monat pro Jahr aus Nicht-EU-Ländern arbeiten.

Das Feedback unserer Mitarbeiter:innen ist uns wichtig

In unseren jährlichen Engagement Surveys fragen wir unsere Mitarbeiter:innen, welche Erwartungen sie an das Arbeitsumfeld haben und wie zufrieden sie bei Scout24 sind. Für gewöhnlich gehen wir dabei in zwei Schritten vor:

- Die umfangreiche Mitarbeiter:innen-Befragung findet jeweils im zweiten Quartal des Jahres statt. Darin enthalten sind etwa 50 Fragen zu verschiedenen Themengebieten wie Arbeitsumfeld, Teamspirit und Zusammenarbeit, Unternehmenskultur und Weiterentwicklung. Daneben wird die soziale und ökologische Verantwortung von Scout24 thematisiert.
- In einer ergänzenden Kurzbefragung am Ende des Berichtsjahres messen wir den Erfolg unserer Maßnahmen, um diese bei Bedarf nochmals anzupassen.

Nachdem wir 2020 aufgrund der Covid19-Pandemie eine andere Vorgehensweise gewählt hatten, sind wir im Jahr 2021 zu unserem ursprünglichen Befragungsturnus zurückgekehrt. Im Mai 2021 fand die Hauptbefragung mit 52 Fragen statt. Im November/Dezember folgte die Kurzbefragung zur Erfolgsmessung. Neben FLOWFACT, die bereits im Vorjahr teilgenommen hatte, war erstmals immoverkauf24 an der Engagement Survey beteiligt.



Die Teilnahmequote bei der Hauptbefragung lag im Frühjahr 2021 bei 92 Prozent und damit auf Vorjahresniveau. Bei der Befragung zum Jahresende erzielten wir mit 86 Prozent eine sehr hohe Beteiligung. Die hohen Quoten deuten auf ein Vertrauen der Mitarbeiter:innen in unsere Feedbackkultur hin.

Die Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen gemessen am Gesamt-Index (Engagement Score) lag in der Hauptbefragung im Mai 2021 auf Vorjahresniveau, zum Jahresende hat sie leicht abgenommen. Dies ist in erster Linie darauf zurückzuführen, dass die Maßnahmen für die ermittelten Handlungsfelder (siehe unten) bereits bearbeitet wurden, die Effekte jedoch noch nicht vollständig wirksam waren.

Mit Blick auf die Covid19-Pandemie ergab die Hauptbefragung, dass unsere Mitarbeiter:innen mit dem Krisenmanagement analog zum Vorjahr sehr zufrieden waren und die eingeführten Maßnahmen als sehr positiv wahrgenommen haben: Mehr als 90 Prozent der Befragten gaben an, dass sie Vertrauen in die Reaktion von Scout24 auf die Pandemie haben und sich in dieser Zeit durch das Unternehmen unterstützt gefühlt haben. Darüber hinaus geht aus der Analyse hervor, dass das weitreichende Verständnis des DNA Culture Code im Unternehmen ausgebaut werden konnte und die Möglichkeit, selbst an der Gestaltung der Kultur mitzuwirken, im Bewusstsein der Mitarbeiter:innen verankert ist.

Um von unseren Mitarbeiter:innen gezielt Rückmeldung zum Thema Diversity & Inclusion zu erhalten, haben wir im Berichtsjahr erstmals eine Inclusion Survey durchgeführt. Die im Oktober durchgeführte Befragung hat uns Einblicke in unterschiedliche Aspekte von Diversität im Unternehmen über das binäre Geschlecht hinaus gegeben. Sie hat uns außerdem weitergehende Möglichkeiten eröffnet, Inklusion zu messen und Handlungsfelder aufzuzeigen (> siehe „Diversity und Chancengleichheit“, Seite 50).

Erstmals haben wir nach der Hauptbefragung zu den drei identifizierten Fokusthemen zusätzliche Tiefeninterviews in Gruppen durchgeführt, so genannte Deep Dive Sessions. An den 20 Sessions haben 150 Mitarbeiter:innen teilgenommen und das quantitative Feedback aus der Befragung qualitativ angereichert.

Aus den Analysen der Befragungen und Deep Dive Sessions haben wir die Handlungsfelder für die kommenden Monate abgeleitet. Sie werden seit Herbst 2021 umgesetzt und bleiben 2022 weiter im Fokus. So fördern wir zum einen die funktionsübergreifende Zusammenarbeit, indem wir die Teams in Tech und Product neu organisieren. Zum anderen bauen wir die Lern- und Entwicklungsangebote aus: beispielsweise durch den Learning Day und die Einführung monatlicher Lernzeit in allen Teams ab Januar 2022 (> siehe „Die People-Development-Strategie von Scout24“, Seite 45). Mit diesen Maßnahmen adressieren wir konkret die Themen, die die Mitarbeiter:innen als wesentliche Treiber ihrer Zufriedenheit benannt haben.



Die People-Development-Strategie von Scout24

Die konstante persönliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter:innen gehört zu unseren Kernwerten bei Scout24. Wir investieren in die Aus- und Weiterbildung unserer Kolleg:innen und unterstützen sie mit individuellen Angeboten dabei, sich weiterzuentwickeln. Scout24 steht für interdisziplinäres, flexibles, eigenständiges, kreatives, innovatives und internationales Arbeiten. Unsere People-Development-Strategie bildet das Dach aller Projekte, Initiativen und Ziele rund um die Mitarbeiter:innen-Förderung bei Scout24. Unser Team People Development steuert die Mitarbeiter:innen-Förderung.

GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3

Fortführung und Weiterentwicklung der Leistungsbewertung bei Scout24

Um den Austausch zwischen Führungskräften und Mitarbeiter:innen zu fördern und individuelle Entwicklungsmöglichkeiten aufzuzeigen, führen wir unter dem Titel MyDialogue Leistungsbewertungen durch. Diese sind seit 2020 zweimal jährlich vorgesehen. Das Ergebnis der Leistungsbewertung teilen die Führungskräfte ihren Mitarbeiter:innen persönlich mit. Außerdem können Mitarbeiter:innen ihr Ergebnis im Personalmanagement-Tool Workday einsehen. 2021 haben 82 Prozent unserer Mitarbeiter:innen in Deutschland (Scout24 SE, Immobilien Scout GmbH) das Gesprächsangebot genutzt. In Österreich waren es 99 Prozent (2020: DE 86 %, AT 98 %). Bestandteil von MyDialogue ist der Development Talk (Entwicklungsgespräch). Dabei können Führungskraft und Mitarbeiter:in Entwicklungsmöglichkeiten und Maßnahmen diskutieren. Die Entwicklungsfelder, die sich daraus ergeben, nutzen wir, um den konkreten Bedarf an Weiterbildungsmaßnahmen zu ermitteln. Zum 15. März 2021 hat FLOWFACT die Leistungsbewertung MyDialogue mit dem Development Talk eingeführt. Bei immoverkauf24 haben wir diese Form des Personalgesprächs zum 1. November 2021 integriert.

GRI 404-3

Für 2022 ist geplant den gesamten Performance-Management-Prozess in Hinblick auf Verbesserungspotenzial zu analysieren und bei Bedarf neu aufzusetzen.

Scout24Academy: virtuelle Lernplattform für alle Mitarbeiter:innen

Übergreifendes Ziel der Scout24Academy ist es, alle Scout24-relevanten Trainings an einem Ort zu bündeln – von Inhouse-Seminaren über spezifische Trainings der verschiedenen Unternehmensbereiche bis hin zu kostenlosen Onlinekursen. Über die Plattform haben die Mitarbeiter:innen die Möglichkeit, selbstständig und per App in einem stetig wachsenden Trainingsportfolio nach für sie relevanten Kursangeboten zu suchen und sich diese von ihren Manager:innen genehmigen zu lassen. Die Plattform fördert zudem den Austausch und das soziale Lernen innerhalb der Belegschaft. Denn Mitarbeiter:innen können dort eigene Playlists erstellen oder zu bestimmten Themen Lerngemeinschaften bilden. Seit 2020 haben die Mitarbeiter:innen von FLOWFACT Zugriff auf unsere Learning-Management-Plattform Scout24Academy. Am 1. Oktober 2021 erfolgte die Einführung bei immoverkauf24.



Ein wichtiger Bestandteil der Scout24Academy sind Sprachkurse. Damit ermöglichen wir unseren Mitarbeiter:innen, ihre Englisch- oder Deutschkenntnisse zu verbessern und aufzufrischen. Mitarbeiter:innen können zwischen offenen Gruppenkursen, E-Learning-Kursen und virtuellen Einzel- oder Gruppentrainings mit Live-Trainer:in wählen. Im Jahr 2021 hat Scout24 insgesamt 55 Beschäftigten Sprachkurse ermöglicht.

Zusätzlich haben wir das allgemeine Angebot an Präsenzs Schulungen und Onlinekursen im Berichtsjahr erhöht und uns dabei an den Bedürfnissen der Mitarbeiter:innen auf Basis individueller Befragungen und Rückmeldungen orientiert.



Aktuell sind über die Scout24Academy 239 (2020: 165) Präsenzs Schulungen (Lerneinheiten mit Live-Trainer:in) und 9.979 (2020: 7.600) Onlineschulungen (Onlinekurse, Materialien, Videos, Tests) buchbar. Die Plattform ermöglicht es uns, das Reporting der Weiterbildungskennzahlen weiter auszubauen.

Aufgrund der Covid19-Pandemie fanden einige Schulungen, die als Live-Veranstaltungen geplant waren, virtuell statt.

Stärkung unserer Führungskultur

Wir möchten unsere Führungskräfte bei ihrer Arbeit so gut wie möglich unterstützen und unsere Führungskultur weiter stärken. Zu diesem Zweck bieten wir ihnen verschiedene Weiterbildungsmöglichkeiten an. Auch 2021 haben wir dabei die besondere Situation berücksichtigt, die sich durch die Covid19-Pandemie für unsere Führungskräfte und ihre Mitarbeiter:innen ergeben hat. So haben wir unser Scout-spezifisches Führungskräftetraining, das LD24 Leadership Program, in ein virtuelles Design überführt. Auf diese Weise konnten wir das Programm nach einer Pause im Jahr 2020 wieder aufnehmen. Außerdem haben wir unsere Teamleads zu einem virtuellen Training eingeladen, das auf ihre speziellen Bedarfe zugeschnitten war und die Grundlagen der Führung sowie relevante Instrumente und Methoden vermittelte. Im Berichtsjahr haben wir viermal unser Scout24-spezifisches Führungskräftetraining „Employee Talks @ its best“ durchgeführt. Das Training dient dazu, die Qualität von Mitarbeiter:innen-Gesprächen zu verbessern. Mit den genannten Formaten konnten wir mehr als 80 Führungskräfte und somit 57 Prozent von ihnen erreichen. Zusätzlich haben wir mit dem Leadership Summit sowie dem Teamlead Summit zwei Veranstaltungen für unsere Führungskräfte durchgeführt, die sich dem Austausch über Strategie- und Personalthemen widmeten.

Ergänzend haben wir unseren Führungskräften themenspezifische Learning-Nuggets angeboten. In diesen kurzen, automatisierten Lerneinheiten gab es täglich eine Inspiration zu verschiedenen Führungsthemen.

Ergänzend dazu haben wir den Trainingskatalog unserer Scout24Academy um weitere Führungskräfte-Präsenzs Schulungen sowie E-Learnings zum Thema Führung erweitert. Wie in den Vorjahren haben wir außerdem die Vermittlung von Coaches ermöglicht.

Weiterentwicklung des Talentmanagements und der Nachwuchsförderung

Aufgrund der Covid19-Pandemie konnten wir unser Nachwuchsführungsprogramm „Grow – The LD24 Talent Program“ 2021 leider nicht umsetzen. Ziel dieses Programms ist es, unsere Talente rechtzeitig auf das Thema Führung vorzubereiten – ein Schwerpunkt, der uns weiterhin ein großes Anliegen ist. Wir planen, das Programm 2022 wieder aufzunehmen.

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Die Gesundheit unserer Mitarbeiter:innen ist uns sehr wichtig. Wir schützen sie, indem wir die sich stetig verändernden Herausforderungen und Belastungen im Arbeitsalltag und im privaten Bereich fest im Blick haben. Dazu gehört auch, den Arbeitsplatz gesundheitsfördernd und sicher zu gestalten. 2021 standen wir aufgrund der Covid19-Pandemie erneut vor besonderen Herausforderungen. Unser oberstes Ziel war es, alle Mitarbeiter:innen durch diese schwere Zeit zu begleiten und ihre Gesundheit durch Eindämmung der Virusausbreitung zu schützen. Unsere Priorität lag in 2021 darauf, eine sichere Arbeitsumgebung für unsere Mitarbeiter:innen zu schaffen und ihnen die freiwillige Rückkehr ins Büro, unter Einhaltung umfassender Schutzmaßnahmen, zu ermöglichen.

GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3



Unser Gesundheitsschutz: Prävention, Information und Sensibilisierung

Die Abteilung Central Administration & Facility Management koordiniert und steuert alle Maßnahmen rund um den Gesundheitsschutz. Aufgrund der Pandemie haben wir 2020 außerdem einen Krisenstab etabliert, der wöchentlich tagt, um über die aktuelle Lage zu beraten. Seit Oktober 2021 haben wir den Krisenstab in ein Covid19-Projektteam umgewandelt, das weiterhin wöchentlich tagt. Teil des Covid19-Projektteams sind Legal, People, Organization & Culture, Corporate Communications, Central Administration & Facility Management sowie der Tech-Bereich. Das Projektteam berichtet direkt an das Executive-Leadership-Team (ELT). In Übereinstimmung mit den behördlichen Vorgaben haben der Krisenstab und das Covid19-Projektteam Maßnahmen verabschiedet, um unsere Mitarbeiter:innen so gut wie möglich vor einer Infektion zu schützen. Dabei wurden auch unsere Büroregeln immer wieder an die behördlichen Vorschriften angepasst. Neben unserer Beteiligung an einer öffentlichkeitswirksamen Aufklärungskampagne (Marktführer für Impfen) zur Covid19-Schutzimpfung haben wir im Sommer und Winter zum Schutz unserer Mitarbeiter:innen mehrere, sehr gut angenommene Impf-Aktionstage in unseren Räumen durchgeführt.

Eine wichtige Rolle für unsere reguläre Arbeit im Bereich Gesundheitsschutz spielt das Thema Ergonomie. Dazu gehört ein ergonomischer Arbeitsplatz mit entsprechendem Mobiliar und einer Ausstattung für die überwiegend sitzenden Tätigkeiten an Bildschirmen. Für 2020 war geplant, zusätzlich zu Maßnahmen am Standort Berlin auch in München eine individuelle Ergonomieberatung am Arbeitsplatz anzubieten. Aufgrund der Covid19-Pandemie konnte dies leider nicht umgesetzt werden. Wir haben unseren Mitarbeiter:innen jedoch mehrmals wöchentlich Online-Streamings mit unterschiedlichen Sportprogrammen sowie Ergonomie-trainings angeboten. Diese Kurse zielten besonders auf die Bedürfnisse im Home-Office ab. Zusätzlich konnten sich unsere Mitarbeiter:innen in Berlin bei Interesse einen ergonomischen Bürostuhl sowie einen Monitor zur Erleichterung der Arbeit im Home-Office abholen.



In Berlin und München gehören vergünstigte Yogakurse und ein gezieltes Rückentraining bei externen Partner:innen zu unserem Maßnahmenportfolio für Gesundheitsschutz. Die gesetzlich vorgeschriebenen Vorsorgeuntersuchungen wie z.B. die Augenvorsorgeuntersuchung (G37) bieten wir selbstverständlich an allen Standorten an. Im Berichtszeitraum konnten auch alle Mitarbeiter:innen eine Gripeschutzimpfung erhalten.

Wir bieten unseren Mitarbeiter:innen Getränke und ein ausgewogenes Essensangebot, unter anderem mit veganen und vegetarischen Gerichten, in unseren Berliner Räumlichkeiten. Unser kostenloses Angebot an frischem Obst und Müsli, das wir aufgrund der verschärften Hygienebedingungen vorübergehend ausgesetzt hatten, ist seit Juli 2021 wieder für alle täglich verfügbar.

Wir möchten Mitarbeiter:innen die Informationssuche rund um den Gesundheitsschutz bei Scout24 so einfach wie möglich machen und haben deshalb bereits 2019 einen Informations-hub im Intranet („Compass“) eingerichtet. In Vorbereitung auf eine neue Intranetplattform mit Live-Gang im Januar 2022 haben wir unsere Inhalte aktualisiert. Dazu zählen ergänzende Informationen zu präventiven Augenuntersuchungen oder zur Bezuschussung einer angepassten Sehhilfe für die Arbeit am Computer, aber auch Antworten auf Fragen rund um Arbeitsunfälle, Schwerbehinderung, firmeninterne Angebote für Sportkurse und Massagen und das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM). Das BEM ist ein Angebot für alle Mitarbeiter:innen, um den Wiedereinstieg in den Arbeitsprozess nach einer längeren krankheitsbedingten Arbeitspause zu erleichtern und nach Möglichkeit einer erneuten Erkrankung vorzubeugen. Das können beispielsweise eine Zuzahlung zu bestimmten medizinischen Leistungen, die Anschaffung besonderer ergonomischer Möbel oder flexible Arbeitszeitmodelle sein (> siehe „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, Seite 48).



Für gewöhnlich veranstalten wir außerdem einmal jährlich einen Gesundheitstag an unseren Standorten München und Berlin – dort zuletzt Mitte Januar 2020. Aufgrund der Covid19-Pandemie fand 2021 kein Gesundheitstag statt.

Sicherheitsrisiken und -gefahren vermeiden

Die Abteilung Central Administration & Facility Management koordiniert die sicherheitsrelevanten Präventionsmaßnahmen bei Scout24 in Zusammenarbeit mit weiteren, intern ernannten Sicherheitsbeauftragten. Der Arbeitssicherheitsausschuss ist dafür das zentrale interne Gremium, in dem viermal pro Jahr potenzielle und aktuelle Gefährdungen identifiziert und geeignete Maßnahmen festgelegt werden. Mitglieder des Ausschusses sind die Sicherheitsbeauftragten, Vertreter:innen des Betriebsrates, die externe Sicherheitsfachkraft, der Betriebsarzt, die Schwerbehindertenvertretung, ein:e Vertreter:in der Geschäftsführung und je nach Bedarf weitere interne oder externe Expert:innen.

GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3
GRI 403-1
GRI 403-2
GRI 403-3
GRI 403-4
GRI 403-5
GRI 403-6
GRI 403-7
GRI 403-8

Im Jahr 2020 stand der Umgang mit der Covid19-Pandemie im Mittelpunkt der Arbeit des neu gegründeten Krisenstabes. Unter anderem verabschiedete er die Covid19-Regeln und -Schutzmaßnahmen für unsere Büroräume. Dabei wurde der Krisenstab auch vom Betriebsarzt beraten. Wir haben unseren Regelkatalog im Jahr 2021 stetig auf Basis der aktuellen Lage und Gesetzgebung angepasst.

An jedem Standort gibt es Brandschutzhelfer:innen und Ersthelfer:innen, die an regelmäßigen Aus- und Weiterbildungen teilnehmen. Die für Scout24 zuständige, gesetzlich vorgeschriebene externe Fachkraft für Arbeitssicherheit erstellt Gefährdungsbeurteilungen, die regelmäßig einer Revision unterzogen und auf Aktualität überprüft werden. Im Berichtsjahr hat unterjährig eine weitere Gefährdungsbeurteilung speziell zu Covid19 stattgefunden. Im Zuge unseres Bürorumzugs in das neue Berliner Gebäude Ende 2020 wurden zudem Gefährdungsbeurteilungen aktualisiert. Je nach Bedarf wird ein aktueller Maßnahmenkatalog mit konkreten Fristen erstellt. Ergänzend dazu finden verpflichtende Onlineschulungen statt, mit denen wir alle festgestellten Mitarbeiter:innen und Auszubildenden über die mit der Arbeit verbundenen Gefahren und Maßnahmen informieren. Diese Schulungen müssen einmal im Jahr absolviert werden.

Für Anfang 2022 ist außerdem eine Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz geplant. Diese soll auch eine Mitarbeiterbefragung beinhalten.

ImmoScout24 und die Scout24 SE verzeichneten 2021 einen Krankenstand von durchschnittlich 3,3 Prozent. Damit ist der Anteil leicht über dem Niveau des Vorjahres: 2020 waren es 2,7 Prozent.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Familienfreundlichkeit ist Teil der Unternehmenskultur bei Scout24 – nicht erst seit der Covid19-Pandemie. Unser Team People, Organization & Culture hat jederzeit ein offenes Ohr für unsere Mitarbeiter:innen und hilft ihnen dabei, Privat- und Berufsleben gut miteinander zu verbinden. Dazu gehören flexible Arbeitszeitmodelle mit Vertrauensarbeitszeiten sowie Teilzeit- oder Home-Office-Angebote, die für alle Mitarbeiter:innen gelten. Ergänzend kann Sonderurlaub für besondere persönliche Ereignisse und eine Arbeitsfreistellung – beispielsweise für die Pflege kranker Angehöriger – vereinbart werden. Möchten Mitarbeiter:innen eine Auszeit nehmen, können sie unbezahlten Urlaub beantragen – nach individueller Absprache im Team und mit der oder dem Vorgesetzten.



Vielfältige Angebote für unsere Familien

Eine wichtige Säule, um alle Mitarbeiter:innen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu unterstützen, ist die Kooperation mit dem pme Familienservice. Das pme-Serviceportal bietet Informationen, individuelle Beratung und Unterstützung in unterschiedlichen Lebensphasen – egal, ob es um die Betreuung von Kindern, die Pflege von Angehörigen oder familiäre Herausforderungen in schwierigen Situationen geht. Die Kosten insbesondere für die Beratung und die Vermittlungsgebühren bei Betreuungsbedarf übernimmt Scout24. Dabei erfolgen sämtliche Leistungen des Familienservice anonym, das heißt, auch bei der Abrechnung erhält das Unternehmen keine Informationen über den:die Leistungsempfänger:in. Insbesondere in der herausfordernden Zeit der Covid19-Pandemie nahmen viele Mitarbeiter:innen die kostenlose virtuelle Kinderbetreuung des pme in Anspruch und gaben dazu sehr positives Feedback. Um die Herausforderungen der Kita- und Schulschließungen in einem geschützten Rahmen besprechen zu können, haben wir im Februar 2021 außerdem zu einem informellen Erfahrungsaustausch eingeladen. Daran konnten sich alle Eltern virtuell beteiligen.

GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3
GRI 401-3

Ab Januar 2021 hat Scout24 Mitarbeiter:innen mit Kindern im Alter von bis zu 12 Jahren die Möglichkeit angeboten, ihre Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich um bis zu 50 % zu reduzieren, um die Herausforderungen der Kita- und Schulschließungen besser bewältigen zu können. Dieses Angebot wurde bis einschließlich August 2021 verlängert. Ab September 2021 galt diese Regelung weiterhin im Einzelfall, wenn Kitas und Schulen aufgrund von Covid19-Infektionen geschlossen werden mussten.

Scout24 nutzt das Chatprogramm Slack und hat darin bereits 2019 einen eigenen Kanal für Eltern eingerichtet. Sie haben dort die Möglichkeit, sich mit anderen Eltern zu unterschiedlichen Fragen und Themen auszutauschen. Insbesondere während der Lockdowns wurde der Kanal viel genutzt, um Tipps für die Betreuung zu teilen. Aktuell sind circa 130 Mitarbeiter:innen in der Gruppe aktiv. Über den Kanal in Slack erhalten Eltern auch – ergänzend zum regelmäßigen People-Newsletter – Informationen zu allen Unterstützungsangeboten von Scout24 für Familien. In unserer ersten Inclusion Survey im Herbst 2021 (> siehe Kapitel „Diversity & Chancengleichheit“, Seite 50) gaben diejenigen Mitarbeiter:innen, die Kinder betreuen, überdurchschnittlich positives Feedback auf Aspekte unserer inklusiven Unternehmenskultur. Dazu zählen Respekt, Zugehörigkeit und der Wert von Diversity & Inclusion in unserem Unternehmen.

Schwangere Mitarbeiterinnen können alle arbeitsbezogenen Fragen rund um die Schwangerschaft in einem Informationsgespräch mit dem Team People Services klären. Alle Mütter und Väter bei Scout24 erhalten zur Geburt ihres Kindes ein Willkommenspräsent vom Unternehmen. Und für stillende Mütter stehen in allen unseren Bürogebäuden Stillräume zur Verfügung.

Um mit Kolleg:innen in Elternzeit noch besser in Kontakt zu bleiben, haben wir 2020 den Elternzeit-Newsletter eingeführt. Der Newsletter kann freiwillig abonniert werden und erscheint meist einmal im Quartal. Er wurde sehr positiv von den Mitarbeiter:innen aufgenommen. Um unsere Maßnahmen weiter zu verbessern, haben wir für die Rückkehrer:innen aus der Elternzeit eine Befragung entwickelt, die seit 2020 durchgeführt wird. Die erste Auswertung im Jahr 2021 hat ergeben, dass sich die überwiegende Mehrheit der Rückkehrer:innen nach ihrem Wiedereinstieg willkommen fühlt und das Re-Onboarding durch die Führungskräfte gut funktioniert.

Da vielen Mitarbeiter:innen auch ihr Haustier sehr am Herzen liegt, bietet Scout24 die Möglichkeit an, Hunde regelmäßig mit ins Büro zu bringen. Hierfür gibt es eine „Office Dog Policy“ an den Standorten München und Berlin. Die Rückmeldung der Kolleg:innen ist sehr positiv.

Diversity und Chancengleichheit sind uns wichtig

Scout24 hat den Anspruch, alle Mitarbeiter:innen bestmöglich zu unterstützen und zu fördern – unabhängig von ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, sexueller Identität, Alter, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Familienstand, Staatsangehörigkeit oder anderen Eigenschaften. Mit unseren 53 Nationalitäten (Stand 31. Dezember 2021) leben wir Diversity und wollen die Vielfalt in unserem Unternehmen weiter stärken. Denn darin sehen wir einen wichtigen Schlüssel unseres Erfolgs.

Unsere Haltung zu Vielfalt, Toleranz und Chancengleichheit haben wir in unserem unternehmensweit gültigen Verhaltenskodex (Code of Conduct) festgehalten. So gilt für uns das Nulltoleranzprinzip gegenüber jeglicher Art von Benachteiligung oder Diskriminierung von Mitarbeiter:innen, Bewerber:innen und Geschäftspartner:innen.

2021 wurde unser Diversity-Management extern gewürdigt: Zusammen mit dem Marktforschungsinstitut Statista hat das Magazin „Stern“ ImmoScout24 als „Top-Arbeitgeber Diversity 2021“ ausgezeichnet.

Diversity managen und fördern

Zuständig für Diversity & Inclusion bei Scout24 ist das Executive-Leadership-Team (ELT). Der Vorstand ist im Executive-Leadership-Team vertreten. Seit Juni 2021 ist das ELT unter anderem um die Rolle des:der Chief Human Resources Officer erweitert, wodurch Personalthemen und damit auch Diversity & Inclusion zusätzlich an Bedeutung gewinnen. Operativ unterstützt wird das ELT von der Abteilung People, Organization & Culture und dem Principal Diversity & Inclusion Management – eine Position, die seit Februar 2020 besteht. Im Herbst 2021 haben wir diese Position zum Head of Culture, Development, Diversity & Inclusion ausgebaut und darin alle Dimensionen unserer Unternehmenswerte sowie die Personalentwicklung vereint. Damit können wir ganzheitlicher agieren und Synergieeffekte realisieren.

2020 haben wir unsere Diversity-&-Inclusion-Strategie erarbeitet, die drei Säulen umfasst:

- Inclusive Culture and Leadership (inklusive Unternehmens- und Führungskultur)
- Equitable Talent Processes and Development (faire Personalprozesse und Personalentwicklung)
- Value-driven Business (werteorientierte Geschäftsprozesse)

An diesen Säulen orientieren sich unsere Maßnahmen. Sichtbar werden diese Maßnahmen insbesondere in unseren vier Arbeitsschwerpunkten. Dazu gehören Personalprozesse, sprich die Rekrutierung/Talentakquise, die Bindung von Mitarbeiter:innen an das Unternehmen und deren Weiterentwicklung. Im Arbeitsschwerpunkt „Awareness“ wollen wir Mitarbeiter:innen dafür sensibilisieren, was Diversity & Inclusion für Scout24 bedeutet und wie jede:r Einzelne zu mehr Vielfalt und einem inklusiven Arbeitsumfeld beitragen kann.

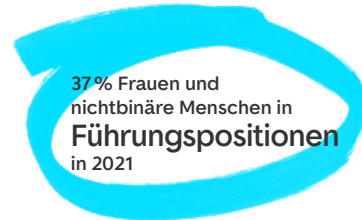
GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3



GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3
GRI 406-1



Während wir 2020 den Schwerpunkt auf Gender Diversity gelegt haben, haben wir 2021 alle Diversitätsmerkmale in den Fokus genommen. Das spiegelt sich in unseren Zielen wider: Wir streben an, dass 50 Prozent unserer neu eingestellten Mitarbeiter:innen Frauen oder nicht-binäre Menschen sind. Zudem ist es unser Ziel, dass 25 Prozent der neu eingestellten Personen ein weiteres Diversitätsmerkmal abdecken (wie etwa Nationalität oder Behinderung). Weiterhin hatten wir uns für 2021 vorgenommen, den Anteil von Frauen und nichtbinären Menschen in Führungspositionen von 30 Prozent auf 37 Prozent zu steigern. Mit einem Wert von 37 Prozent zum Jahresende haben wir dieses Ziel erreicht. Perspektivisch möchten wir den Wert bis Ende 2026 auf 43 Prozent erhöhen (> siehe Kapitel „Nachhaltigkeitsprogramm und SDGs“, Seite 20). 2022 planen wir überdies unser Performance Management hinsichtlich der Beförderungsprozesse zu verändern. Dadurch möchten wir den Weg ebnen, um mehr Frauen für Führungspositionen zu gewinnen. Zusätzlich möchten wir bis Ende 2025 Geschlechterparität in der Scout24-Gruppe erreichen (> siehe Kapitel „Nachhaltigkeitsprogramm und SDGs“, Seite 20).



In unseren Engagement Surveys, die wir im Mai und Dezember 2021 durchgeführt haben, sehen wir im Vergleich zum Vorjahr Verbesserungen bei allen Fragen zu Diversity & Inclusion. 84 Prozent aller Scouts gaben an, dass wir Fortschritte bei diesem Thema machen. Wir setzen uns das Ziel, bei den jeweiligen Umfragen zum Mitarbeiterengagement keinen signifikanten Unterschied der Geschlechter bei den Ergebnissen zu erzielen (> siehe Kapitel „Nachhaltigkeitsprogramm und SDGs“, Seite 20). Außerdem sind wir dieses Jahr einen Schritt weitergegangen und haben im Herbst eine freiwillige Inclusion Survey durchgeführt. Ziel war es, mehr über verschiedene Identitätsmerkmale zu erfahren und darüber, wie diese im Zusammenhang mit Inklusions- und Zugehörigkeitsaspekten stehen.

Wir möchten die Verletzung von Gleichstellungsprinzipien von vornherein vermeiden und einen Beitrag zu mehr Diversität und Inklusion in der Gesellschaft leisten. Zu diesem Zweck setzen wir neben dem gruppenweiten Verhaltenskodex und verschiedenen Beschwerdemechanismen insbesondere auf Prävention. 2021 haben wir folgende Maßnahmen umgesetzt:

- Antidiskriminierungstrainings auf Deutsch und Englisch: Nach initialen Antidiskriminierungstrainings im Vorjahr haben wir die wesentlichen Inhalte im Rahmen unseres Compliance-Trainings nun verpflichtend für alle Mitarbeiter:innen von Scout24, ImmoScout Deutschland und Österreich sowie FLOWFACT eingeführt. Dadurch stellen wir sicher, dass sich die Mitarbeiter:innen regelmäßig mit dem Thema auseinandersetzen.
- Schulungs-Sammlungen: Auf unserer Lernplattform Scout24Academy haben wir sogenannte Playlists mit Schulungen rund um Themen wie Diskriminierung, unbewusste Vorurteile oder Rassismus erstellt und im Unternehmen bekannt gemacht.

Sollte es trotz unserer Bemühungen einmal Bedenken oder Verdachtsfälle geben, sind alle Mitarbeiter:innen dazu aufgefordert, diese umgehend zu melden. Dafür stehen ihnen der direkte persönliche Weg oder die Compliance-Hotline zur Verfügung. Anonyme Hinweise nimmt unser externer Vertrauensanwalt entgegen. Unser Bestreben ist es, auftretende Probleme oder mögliche Vorfälle respektvoll, vertraulich, schnell und mit größter Sorgfalt zu lösen. Aus dem Berichtszeitraum sind keine Diskriminierungsvorfälle bekannt.

Inclusive Culture & Leadership

Wir möchten intern und extern sichtbar machen, dass Diversity & Inclusion bei Scout24 eine große Rolle spielen. Dafür haben wir das Thema in unseren überarbeiteten Core Values verankert und an allen wesentlichen Berührungspunkten mit (potenziellen) Mitarbeiter:innen platziert: auf der Karrierewebsite, auf Social-Media-Kanälen, im Bewerbungsprozess, im



Onboarding, im Intranet und in verschiedenen internen Kommunikationskanälen und Veranstaltungen. 2021 haben wir diese Inhalte weiter ausgebaut, beispielsweise in unserem neu aufgesetzten Intranet, das im Januar 2022 veröffentlicht wird, oder einer aktualisierten Onboarding-Präsentation.

Um den Austausch untereinander zu fördern, pflegen wir sogenannte Employee Resource Groups. Dort teilen die Mitglieder bestimmte Identitätsmerkmale oder Lebenserfahrungen, sie dienen zudem als Sprachrohr innerhalb des Unternehmens. Neben den bestehenden Gruppen Diversity, LGBTQ+, Eltern und Women in Sales haben wir eine neue Studierenden-Gruppe gegründet. Die Aktivität der Gruppen war pandemiebedingt nur begrenzt möglich. Es gab jedoch den Austausch via Videocall sowie zwei Studierenden-Veranstaltungen vor Ort.

2021 haben wir diverse Maßnahmen ergriffen, um Mitarbeiter:innen für das Thema Vielfalt und Inklusion zu sensibilisieren und zu schulen:

- Diversity & Inclusion ist regelmäßig Thema in unseren unternehmensweiten Meetings („Townhall“ und „All Hands“).
- Im März haben wir mit dem Scouts Day of Disabilities at Work in Zusammenarbeit mit dem Verein Sozialheld*innen e.V. Schulungen zu Behinderung auf dem Arbeitsmarkt und in der Kommunikation sowie barrierefreie Webentwicklung angeboten.
- Im Mai haben wir die Diversity Week mit verschiedenen Schulungen veranstaltet, unter anderem zu den Themen Rekrutierung/Talentakquise von Frauen in der IT, Neurodiversität, Antirassismus, Gendern und inklusive Führung. Insgesamt konnten wir gut 1.000 Teilnahmen verzeichnen.
- Anlässlich der Pride Week im Juli haben wir LGBTQ+-Sensibilisierungstrainings auf Deutsch und Englisch durchgeführt mit ca. 170 Teilnehmer:innen. Im Rahmen unseres „Lunch & Learn“-Formats (> siehe „**Scout24 als fairer und attraktiver Arbeitgeber**“, Seite 41) haben Kolleg:innen in 13 Sessions das Thema Diversity & Inclusion in den Fokus genommen.
- Im November 2021 gab es einen Learning Day. Hier haben wir unter anderem Schulungen zu Biases und Karrierehürden, Empathie und Mental Health durchgeführt (> siehe „**Scout24 als fairer und attraktiver Arbeitgeber**“, Seite 41).

Eine besondere Verantwortung für das Thema Diversity & Inclusion tragen unsere Führungskräfte. Ihre Aufgabe ist es, unsere Werte im Arbeitsalltag vorzuleben und innerhalb ihrer Teams oder ihrer Abteilung ein sicheres und inklusives Umfeld zu schaffen. Dafür haben wir 2021 diverse Formate geschaffen, um unsere Führungskräfte entsprechend zu schulen.

- Leadership Summit 2021 für alle Führungskräfte (ab Head-of- bzw. Director-Level) und Teamlead Summit 2021 (für Teamleads und Leads ohne Personalverantwortung): Das Programm der beiden Veranstaltungen beinhaltete unter anderem einen Vortrag und eine interaktive Gruppenübung. Darin haben wir die Erwartungen an unsere Führungskräfte in Bezug auf einen inklusiven, empathischen Führungsstil deutlich gemacht und vermittelt, wie man diesen konkret in herausfordernden Veränderungsprozessen anwendet.
- Nach einer pandemiebedingten Pause haben wir unsere Führungskräfte trainings (Basis-training für Teamleiter:innen, fortgeschrittenes Training LD24 ab Head-of-Level) 2021 in ein digitales Format überführt und den Teil zu inklusiver Führung überarbeitet.



Equitable Talent Processes & Development

Faire Personalprozesse sind entscheidend, um Diversität und Chancengleichheit zu fördern. Um dieses Thema ganzheitlich anzugehen, sind wir in drei Arbeitsbereichen aktiv: Rekrutierung/Talentakquise, Mitarbeiter:innen-Bindung und Personalentwicklung. 2021 lag unser Fokus auf Rekrutierung/Talentakquise, um den Frauenanteil bei neu eingestellten Mitarbeiter:innen im Tech-Bereich zu erhöhen. Unsere Recruiting-Strategie, die 2020 noch in einer Pilotphase war, haben wir 2021 in der kompletten Tech-Organisation ausgerollt. Im Zuge dessen haben wir die Direktansprache potenzieller Kandidat:innen ausgebaut, einheitliche Interviewleitfäden entwickelt und ein Hiring-Komitee gegründet, das den Prozess und die Einstellungsentscheidung auf Fairness und Qualität überprüft. Interview- und Scorecard-Trainings bieten wir für alle Kolleg:innen an, die Bewerbungsgespräche führen. Unter anderem geht es dabei um Biases und Objektivität im Entscheidungsprozess.

Durch diese Maßnahmen ist es uns gelungen, unsere Diversity-Ziele in der Rekrutierung/Talentakquise für ImmoScout24 Deutschland und Scout24 SE zu übertreffen – selbst in der Tech-Organisation:

- 55 Prozent der Neueinstellungen waren Frauen oder nichtbinäre Menschen (56 % in der Tech-Organisation). Unser Ziel lag bei 50 Prozent.
- 49 % der Neueinstellungen decken eine weitere Diversitätskategorie (Nationalität) neben Geschlechtsidentität ab. Unser Ziel lag bei 25 Prozent.

Value-driven Business

Diversity & Inclusion soll sich bei Scout24 auch im Business und in den Geschäftsprozessen widerspiegeln.

Entsprechend legen wir bei Neuentwicklungen im Produktmanagement einen wesentlichen Fokus auf Inklusion und Barrierefreiheit, beispielsweise bei der Sprachenverfügbarkeit oder der Einbeziehung von Nutzer:innen mit Behinderung (> siehe „Nachhaltige Produktentwicklung im Fokus“, Seite 34). Dazu stehen wir in engem Austausch mit unserem Kooperationspartner, den Berliner Sozialheld*innen e.V., der sich für Barrierefreiheit und Inklusion von Menschen mit Behinderung einsetzt (> siehe „Nachhaltige Produktentwicklung im Fokus“, Seite 34 und Kapitel „Gesellschaft“, Seite 56). 2021 haben wir zudem einen Aktionstag zum Thema „Inklusion von Menschen mit Behinderung“ veranstaltet.

Unsere Nutzer:innen und Kund:innen wollen wir dafür sensibilisieren, welche Diskriminierungen es auf dem Immobilienmarkt gibt und was sie dagegen unternehmen können. Wir haben dafür eine detaillierte Ratgeberseite gelauncht und beworben.

Da sich Inklusion stark über Sprache manifestiert und wir mit ImmoScout24 Marktführer mit entsprechend großer Reichweite sind, möchten wir ein Zeichen setzen. Deswegen haben wir 2021 begonnen, die genderinklusive Sprache (Gendern mit dem Doppelpunkt) sowohl in unsere aktive interne und externe Kommunikation als auch auf unseren trafficrelevanten Seiten einzuführen.

Um den Stand von Diversity & Inclusion bei Scout24 transparent offenzulegen, nehmen wir seit 2020 an der „Gender Equality Index“-Befragung von Bloomberg teil.



Fairness bei Vergütung und betrieblichen Leistungen

Ein faires, transparentes und attraktives Vergütungssystem gehört zu den wichtigen Merkmalen guter Arbeitgeber:innen. Unser Vergütungsmodell beinhaltet klar definierte und transparente Kriterien und sieht für alle Mitarbeiter:innen, die keine Sales-Provision erhalten, einen variablen Gehaltsanteil vor.

GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3

Vergütungsverhältnis

Mit dem Ziel, noch mehr Klarheit und Vergleichbarkeit in unser Vergütungssystem zu bringen, haben wir 2021 verschiedene Analysen durchgeführt. So haben wir für ImmoScout24 und die Scout24 SE das Verhältnis der durchschnittlichen Vergütung unserer männlichen und weiblichen Beschäftigten nach Hierarchieebenen und Funktionsbereichen ermittelt. Anhand der laufenden Analysen und der darauf basierenden Anpassungen sehen wir keine wesentliche aggregierte Vergütungslücke zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten.¹

GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3
GRI 405-2

Weitere Informationen zum Vergütungssystem von Scout24 – insbesondere mit Blick auf den Vorstand und den Aufsichtsrat – liegen im Vergütungsbericht des Geschäftsberichts vor.

Betriebliche Leistungen

Ergänzend zur gesetzlichen Rente bietet Scout24 allen Mitarbeiter:innen ein Modell der betrieblichen Altersvorsorge an. Dabei handelt es sich um eine sogenannte beitragsorientierte Leistungszusage, die durch Direktversicherungen durchgeführt wird und beim Arbeitgeberwechsel weitergeführt werden kann. Das bedeutet: Wir unterstützen unsere Angestellten mit einem Zuschuss, der abhängig ist vom Entgeltumwandlungsbetrag des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin. Dabei handelt es sich nicht um einen pauschalen Prozentsatz, sondern um einen individuellen Betrag, den jede:r im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben selbst festlegen kann. Dieser Betrag wird (bis maximal 110 Euro im Monat) durch Scout24 und ImmoScout24 verdoppelt. Bei unserem Tochterunternehmen FLOWFACT beträgt der Zuschuss 20 Euro im Monat.

GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3
GRI 401-2

Im Berichtsjahr 2021 nahmen 402 Beschäftigte (2020: 429 Beschäftigte) das Angebot in Anspruch und schlossen einen oder mehrere Verträge ab (ImmoScout24: 296 (2020: 310), Scout24 SE: 106 (2020: 119)). Bei FLOWFACT waren es 15 (2020: 12) Mitarbeiter:innen.

Betriebliche Leistungen können auch von Angestellten in Teilzeit oder mit befristeten Arbeitsverhältnissen in Anspruch genommen werden.

¹ Es wurden alle Job Profile der Beschäftigten der Scout24 SE und Immobilien Scout GmbH betrachtet. Positionen, die jeweils nur von einer weiblichen oder männlichen Person besetzt werden, sind nicht mit eingeflossen. Die Ergebnisse wurden gewichtet, indem die prozentuale Abweichung pro Position ermittelt wurde, mit der gesamten Anzahl in dem jeweiligen Profil multipliziert und aufaddiert auf die gesamte Anzahl an Personen.



„People-Themen werden am besten im Schulterschluss mit allen Beteiligten vorangetrieben.“

Dr. Claudia Viehweger, Chief Human Resources Officer Scout24 SE

Frau Dr. Viehweger, Sie sind seit Juni 2021 für alle Personalbelange bei Scout24 verantwortlich – was waren Ihre ersten Schritte?

Das Großartige an Scout24 ist, dass wir unseren Wert „Data Driven“ leben: Mit meinem Team konnte ich eine Fülle an Datenpunkten auswerten. Das hilft sehr, das Unternehmen schnell zu verstehen und Themen zu identifizieren, bei denen es nach der Datenlage Handlungsbedarf gab – wie Ressourcenallokation und persönliche Weiterentwicklung. Deshalb haben wir im Sommer qualitative Erhebungen durchgeführt. 150 Kolleg:innen haben sich beteiligt und so an der Entwicklung unserer Personalstrategie mitgewirkt. Denn ich bin überzeugt, dass People-Themen am besten im Schulterschluss mit allen Beteiligten vorangetrieben werden können.

Können Sie uns verraten, wie die People-Strategie für Scout24 aussieht?

Unsere Strategie basiert auf drei Säulen. Wir stärken die inspirierende und inklusive Führungskultur. Gleichzeitig fokussieren wir uns darauf, die richtigen Leute zur richtigen Zeit am richtigen Ort einzusetzen. Ausgerichtet an unserer Strategie entwickeln wir unsere Talente weiter. So tragen wir ihren persönlichen Entwicklungswünschen Rechnung und gewährleisten die Spitzenleistungen, die wir brauchen. Darüber hinaus werden wir unsere Arbeitgebermarke weiter ausbauen. So gewinnen wir die besten Talente für unseren Wachstumskurs und binden sie an uns.

Wie binden Sie Diversity & Inclusion in die People-Strategie ein?

Wir haben uns bewusst entschieden, dass Diversity & Inclusion kein Satellitendasein zukommen soll, sondern wir es mit Zielgrößen in die gesamte Organisation tragen. Das fängt bei der Personalgewinnung an, bei der wir alle Diversitätsmerkmale in den Fokus nehmen: Unser Ziel ist unter anderem, dass 25% der neu eingestellten Personen neben Geschlecht ein weiteres Diversitätsmerkmal wie Nationalität, Herkunft oder Behinderung aufweisen. Intern wollen wir noch stärker auf gleichberechtigte Entwicklungs- und Beförderungsprozesse bauen.

Gesellschaft

1.500

Anmeldungen für die
Berlin Social Academy

Projekt „HOME STREET HOME“ unterstützt Obdachlose bei der Wohnungssuche

265

erfüllte Wünsche bei
unserer Wunschbaumaktion

14

Projekte wurden während des
Social Summers 2021 remote und
hybrid ehrenamtlich unterstützt

Als Teil der Gesellschaft unterstützt Scout24 soziale und ökologische Projekte. 2021 haben wir HOME STREET HOME mit der Obdachlosen-Initiative ONE WARM WINTER als neue Aktion gestartet. Des Weiteren haben wir den Social Summer fortgesetzt, in dem Mitarbeiter:innen wieder die Möglichkeit hatten, remote und teils – unter strengen Hygieneauflagen – in Präsenz sich drei Monate in verschiedenen Projekten zu engagieren. Darüber hinaus konnten wir im Rahmen der Berlin Social Academy zum neunten Mal gemeinnützige Organisationen digital mit unserem Wissen unterstützen.

Unser gesellschaftliches Engagement

Wir wollen einen aktiven Beitrag für die Gesellschaft leisten und verstehen Corporate Citizen-ship als Teil unserer unternehmerischen Verantwortung. Unsere Mitarbeiter:innen sind dabei eine treibende Kraft und engagieren sich während ihrer Arbeitszeit aktiv für soziale, kulturelle oder ökologische Projekte und pflegen langfristige Partnerschaften mit unterschiedlichen Akteur:innen. Indem wir gemeinsam gesellschaftliche Herausforderungen anpacken, leben und erleben wir Zusammenhalt und eine engagierte, wertebewusste Unternehmenskultur. Wir lernen von anderen innerhalb und außerhalb unseres Unternehmens und geben unser Wissen weiter. Als Digitalunternehmen möchten wir insbesondere unser IT-Know-how einsetzen, um für gesellschaftliche Fragestellungen zu sensibilisieren und Lösungen mitzuentwickeln. Zugleich ist es uns ein Anliegen, soziale Organisationen im Bereich der Digitalisierung voranzubringen.

Ein Cares-Team aus besonders engagierten Mitarbeiter:innen unterstützt das Sustainability Management dabei, das gesellschaftliche Engagement von Scout24 weiter zu fördern. Gemeinsam organisieren sie Corporate-Volunteering-Projekte und Spendenaktionen (> siehe Kapitel „Nachhaltigkeitsprogramm und SDGs“, Seite 20).

Nach der verheerenden Hochwasserkatastrophe haben wir in Rheinland-Pfalz, Nordrhein-Westfalen und Bayern im Sommer 2021 an „Aktion Deutschland Hilft – Bündnis deutscher Hilfsorganisationen“ gespendet. Zudem haben wir auf unserer Plattform ImmoScout24 kostenlose Werbeflächen für das Bündnis bereitgestellt, um die Reichweite der Spendenaufrufe zu erhöhen. Darüber hinaus haben wir unsere Kund:innen und Nutzer:innen in den betroffenen Gebieten unterstützt, indem wir Vertragsverhandlungen ausgesetzt und Zahlungsaufschübe angeboten haben. Mit dem „Free Listing“-Angebot können private Vermieter:innen seit März 2020 kostenlos Immobilienanzeigen auf ImmoScout24 einstellen. Zunächst vor allem als Unterstützung während der Covid19-Pandemie gedacht, profitieren davon auch Vermieter:innen, die den von der Flut betroffenen Menschen ein neues Zuhause anbieten wollen.

2021 haben wir darüber hinaus eine neue Aktion gestartet: HOME STREET HOME – eine Kooperation zwischen der Stiftung DOJO Cares mit ihrer Obdachlosen-Initiative ONE WARM WINTER und ImmoScout24 (> siehe Kapitel „Nachhaltigkeitsprogramm und SDGs“, Seite 20). Gemeinsam helfen wir Menschen, die noch kein Dach über dem Kopf haben, bei der Wohnungssuche. Zum Jahresende haben wir DOJO Cares eine Spende übermittelt, die an die beteiligten Housing-First-Organisationen weiterverteilt wird. Auch unsere finanzielle Unterstützung für die Arbeit des Little Home e.V. dauert an. Der Verein baut mobile Wohnboxen für obdachlose Menschen. So schafft er für sie einen sicheren Rückzugsort und hilft ihnen auf ihrem Weg zurück in die Gesellschaft.



HOME STREET HOME:
homestreethome.
immobilienscout24.de



Aktionen und Spenden mit Tradition

Unsere jährlichen Aktionen, wie die Kleiderspende oder Blutspendetage, konnten 2020 und 2021 aufgrund der Covid19-Pandemie leider nicht stattfinden. Eine Initiative haben wir jedoch digital umgesetzt: die Wunschbaumaktion. Im Rahmen dieser Aktion erfüllen wir Wünsche von Kindern, die in sozialen Einrichtungen in Berlin wohnen oder von ihnen betreut werden. 265 Wünsche konnten wir dank der breiten Beteiligung unserer Mitarbeiter:innen im Jahr 2021 erfüllen. Die Wunschbaumaktion 2021 fand ausschließlich digital statt. Mitarbeiter:innen konnten sich an der Aktion beteiligen, indem sie sich digital in eine Liste eintrugen und angaben, welchen Kinderwunsch sie erfüllen.

Unser Corporate-Volunteering-Konzept: Social Summer und Social Week 2021

Ein flexibleres und längerfristiges Engagement – das haben sich viele soziale Organisationen von uns gewünscht. Deshalb haben wir 2020 ein neues Format für unser soziales Engagement entwickelt: den Scout24 **Social Summer**. Beteiligen können sich alle Mitarbeiter:innen, die sich freiwillig für unterschiedliche gemeinnützige Zwecke engagieren wollen. Jede:r, abhängig vom Arbeitsmodell, hat ein Zeitkontingent von insgesamt einem halben oder einem Arbeitstag zur Verfügung und kann dies innerhalb des mehrmonatigen Aktionszeitraums flexibel, am Stück oder aufgeteilt auf verschiedene Termine oder Projekte einsetzen.

Aufgrund der besonderen Situation haben wir den Social Summer 2021 größtenteils in Form von „Remote Volunteering“ angeboten. So hatten Mitarbeiter:innen trotz der Kontaktbeschränkungen durch Covid19 die Möglichkeit, sich digital für einen guten Zweck zu engagieren. Einige Projekte konnten unter Einhaltung strenger Hygiene- und Schutzmaßnahmen auch vor Ort stattfinden. Koordiniert wurden die freiwilligen Einsätze von unserem Kooperationspartner Vostel. Als Corporate-Volunteering-Dienstleister bringt Vostel Menschen, die sich ehrenamtlich engagieren möchten, mit sozialen Organisationen zusammen. Zur Stärkung unseres Core Values One Team haben wir 2021 erstmals auch zwei Team Days organisiert, bei denen Mitarbeiter:innen sich gemeinsam team- und standortübergreifend für soziale Projekte engagieren konnten. Insgesamt haben wir im Berichtsjahr **14 Projekte** von **10 gemeinnützigen Organisationen** unterstützt.

Um unsere Mitarbeiter:innen über unser soziales Engagement sowie unsere diversen Partnerschaften und Projekte zu informieren, haben wir die Woche vom 23. bis 27. August 2021 ergänzend zum Social Summer zur Social Week erklärt. In drei „Lunch & Learn“-Sessions (> siehe „**Unsere Unternehmenskultur, unsere DNA**“, Seite 41) haben wir dabei unsere Kooperation mit dem Little Home e.V., unsere 10-jährige Partnerschaft mit den Sozialheld*innen e.V. und unsere neue Initiative HOME STREET HOME vorgestellt.

Berlin Social Academy 2021 – Wissenstransfer und Dialog

Viele Mitarbeiter:innen gemeinnütziger Organisationen benötigen spezifisches Fachwissen für ihre ehrenamtliche Arbeit, verfügen jedoch nicht über genügend finanzielle Mittel, um Weiterbildungen zu bezahlen. Aufgrund der verstärkten Nachfrage vieler Sozialpartner:innen bei Scout24 haben wir die Berlin Social Academy (BSA) gegründet, um damit gemeinnützigen Organisationen **Expertenwissen aus den Unternehmen pro bono** zur Verfügung zu stellen.



Im Oktober 2021 ist die Berlin Social Academy in die neunte Runde gegangen. Bereits das zweite Jahr in Folge fand die Academy aufgrund der Covid19-Pandemie rein digital statt. Es wurden 42 Workshops und Seminare für ehrenamtliche und hauptamtliche Akteur:innen von Non-Profit-Organisationen angeboten. Darin gaben 53 Referent:innen ihr Wissen weiter. Sie kamen aus verschiedensten Unternehmen und Organisationen, wie beispielsweise Amazon, BearingPoint, B.Z., Capgemini, Check24, HOWOGE, Scholz & Friends Reputation, Scout24, Signavio, Sozialheld*innen e.V. und Zalando. Die Mitarbeiter:innen von Scout24 gaben Kurse wie „Gendergerechte Sprache – Tipps & Tricks rund ums Gendern“ oder „Basiswissen zur Interviewführung“.



Insgesamt zählte die Berlin Social Academy **rund 1.500 Kursanmeldungen von über 300 gemeinnützigen Organisationen.**

Die Berlin Social Academy ist das erste berlinweite Kooperationsprojekt der Wirtschaft zur Unterstützung der lokalen Zivilgesellschaft. Im Jahr 2018 wurde die Initiative mit dem Sonderpreis des Berliner Unternehmenspreises und dem German Volunteer Program Award ausgezeichnet, im Jahr 2019 außerdem für den Deutschen Engagementpreis nominiert.

Innovationen mit gesellschaftlichem und ökologischem Mehrwert

Einmal im Jahr gehen wir zusammen mit unseren Mitarbeiter:innen in der **Hackweek** (> siehe „**Nachhaltige Produktentwicklung im Fokus**“, Seite 34) ganz gezielt auf die Suche nach neuen Impulsen für die Produktentwicklung von ImmoScout24. In der **Kategorie „Give something back“** geht es dabei speziell um Ideen, die eine besondere gesellschaftliche Herausforderung lösen – idealerweise mithilfe von Produkten oder Daten aus unserem Kerngeschäftsfeld Wohnen. Das gibt uns die Möglichkeit, unsere unternehmerische Verantwortung noch stärker mit unseren Produkten zu verknüpfen und unser Know-how als digitales Unternehmen effektiv einzusetzen. 2021 standen die Themen Diversität, soziale Verantwortung und Nachhaltigkeit im Fokus. Die Gewinnerteams aus den drei Themenbereichen der Hackweek konnten je eine gemeinnützige Organisation auswählen, die dann eine Spende von Scout24 erhielt.

Wir pflegen langfristige Partnerschaften

Neben unserem langjährigen Engagement für die Berlin Social Academy kooperieren wir seit vielen Jahren eng mit den **Berliner Sozialheld*innen e.V.** Der gemeinnützige Verein möchte Menschen, Institutionen und Unternehmen dafür sensibilisieren, Menschen mit Behinderung als Zielgruppe bei den verschiedensten Produkten und Dienstleistungen mitzudenken und ihnen damit eine gleichberechtigte Teilhabe zu ermöglichen.



Im Rahmen unserer Kooperation stellen wir dem Verein Räumlichkeiten, Infrastruktur und technisches Know-how am Berliner Standort zur Verfügung. Im Gegenzug unterstützen die Sozialheld*innen uns regelmäßig dabei, unsere Produkte und Dienstleistungen für Menschen mit Mobilitäts- und Seheinschränkungen noch besser zugänglich zu machen. Beispiele dafür sind detailliertere Suchkriterien oder die Integration einer sogenannten Wheelmap auf unserer Plattform ImmoScout24 (> siehe „**Nachhaltige Produktentwicklung im Fokus**“, Seite 34).

Eine weitere langfristige Partnerschaft pflegen wir mit **AfB Social and Green IT**. Das gemeinnützige Unternehmen beschäftigt zu 45 Prozent Menschen mit Behinderung. AfB Social and Green IT übernimmt gebrauchte Firmen-Hardware, bereitet sie auf und vermarktet sie anschließend. Nicht vermarktete Geräte werden zerlegt und fachgerecht recycelt.



Im Jahr 2021 haben wir 230 IT-Geräte an AfB gespendet, wodurch Treibhausgasemissionen in Höhe von 38.442 kg CO₂ eingespart werden konnten (> siehe Kapitel „Umwelt- und Klimaschutz in unserem Unternehmen“, Seite 63).

An öffentlichen Debatten beteiligen

Bezahlbarer Wohnraum, die Wohnungsnot in Metropolen, politische Rahmenbedingungen oder das Thema Klimaschutz: Wohnen ist eine der wichtigsten sozialen Fragen unserer Zeit. Um die Diskussion hierzu aktiv mitzugestalten, haben wir 2019 die Initiative „**WOHNEN WEITER DENKEN**“ gestartet. Die Debattenplattform von ImmoScout24 richtet sich an alle, die mehr über das Thema Wohnen erfahren und sich dazu eine Meinung bilden wollen. Auf der Plattform diskutieren wir fair und offen, aber durchaus kontrovers – nicht nur über Gesetze und Regulierungsvorhaben, sondern vor allem auch über innovative Lösungen für den angespannten Immobilienmarkt.

WOHNEN WEITER DENKEN:
wohnenweiterdenken.de

Ergänzend dazu möchten wir einen Beitrag zur öffentlichen Diskussion leisten, indem wir für mehr Transparenz sorgen. So erstellen wir beispielsweise datenbasierte Analysen zur Entwicklung von Angebot, Nachfrage und Preisen auf dem Immobilienmarkt, etwa in Form unseres WohnBarometers oder auch speziell zu den Auswirkungen des Berliner Mietendeckels. Ein weiteres Beispiel sind unsere sogenannten Miet-Maps, die die durchschnittlichen Mietpreise in ausgewählten Städten darstellen.



Aktion Deutschland Hilft

Bündnis deutscher Hilfsorganisationen

Scout24 unterstützt Betroffene der Flutkatastrophe.

Als im Juli 2021 einige Regionen in Deutschland von der verheerendsten Hochwasserkatastrophe seit 60 Jahren heimgesucht wurden, war für Scout24 sofort klar: Hier ist schnelles Handeln gefordert. Als Scout24 wissen wir, wie wichtig es ist, ein Zuhause zu haben. Deshalb wollten wir einen Beitrag leisten und den Menschen helfen, die ihr Zuhause verloren haben.

Neben einer Unternehmensspende an das Aktionsbündnis „Deutschland Hilft e.V.“ haben wir der Hilfsorganisation kostenlose Werbefläche auf unserer Plattform ImmoScout24 zur Verfügung gestellt. Dank unserer hohen Reichweite konnte das Aktionsbündnis die Sichtbarkeit für seinen Spendenaufruf erhöhen. Die schnelle finanzielle Unterstützung war vor allem wichtig, um die Krisenteams vor Ort mit dem nötigen Equipment auszustatten. Außerdem helfen die Spenden beim Wiederaufbau der zerstörten Häuser und der Infrastruktur.

Um unsere Kund:innen und Nutzer:innen in den betroffenen Gebieten zu unterstützen, haben wir Zahlungsaufschübe gewährt. Mit dem „Free Listing“-Angebot können private Vermieter:innen seit März 2020 kostenlos Immobilienanzeigen auf ImmoScout24 einstellen. Zunächst vor allem als Unterstützung während der Covid19-Pandemie gedacht, profitieren davon auch Vermieter:innen, die den von der Flut betroffenen Menschen ein neues Zuhause anbieten wollen. Die klare Botschaft: Wir stehen auch in schwierigen Zeiten unseren Kund:innen und Nutzer:innen als Partner zur Seite.

Unsere Kolleg:innen in den betroffenen Regionen haben wir unter anderem mit bezahltem Urlaub oder Freistellungen unterstützt. Zudem konnten sie in einem internen Kommunikationskanal ihren eigenen Bedarf an Hilfe oder Sachspenden mit den Kolleg:innen teilen sowie um Unterstützung für Familie, Freund:innen oder Nachbar:innen bitten.



Umwelt

Bis 2025
CO₂-neutral

Green Lunch
an drei Tagen pro Woche

Implementierung einer neuen

Reiserichtlinie

CO₂-Fußabdruck um

43%

gesenkt

Klima- und Umweltschutz hat bei Scout24 einen hohen Stellenwert und ist Teil des ganzheitlichen Nachhaltigkeitsverständnisses. Anknüpfend an unsere standortübergreifende Klimastrategie messen wir jährlich unseren konzernweiten CO₂-Fußabdruck und verfolgen das Ziel, bis 2025 CO₂-neutral zu werden. 2021 haben wir dafür neue Maßnahmen umgesetzt, insbesondere zur Vermeidung und Reduktion von CO₂-Emissionen. Wir haben die Mobilitätsrichtlinien I (Reisen) und II (Firmenfahrzeuge) implementiert, den Anteil an E-Autos in unserem Fuhrpark sukzessive weiter erhöht und seit 2020 eine cloudbasierte Lösung anstelle konventioneller Rechenzentren eingeführt. In Berlin sind wir in ein modernes, smart gesteuertes Bürogebäude umgezogen.



Umwelt- und Klimaschutz in unserem Unternehmen

Ökologische Verantwortung ist für Scout24 auch als nichtproduzierendes Unternehmen ein wichtiges Thema. Wir wollen unsere negativen Auswirkungen auf die Umwelt ermitteln und langfristig reduzieren. 2021 haben wir im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse „Klima und Emissionen“ als wesentliches Thema identifiziert, das auch nach HGB sowie aus Sicht unserer Stakeholder:innen relevant ist. Zudem haben wir nach GRI das Thema „Energie“ als wesentlich herausgearbeitet. Darüber hinaus berichten wir über das Thema „Ressourceneffizienz“, wozu auch Kreislaufwirtschaft/Abfall und Recycling, Wasser sowie der verantwortungsbewusste Umgang mit weiteren Ressourcen gehören. Diese Themen sind für unsere Stakeholder:innen besonders relevant und werden deshalb berücksichtigt.

GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3



Verantwortung für Umweltmanagement und Klimaschutz bei Scout24

Die Abteilung Central Administration & Facility Management gestaltet den überwiegenden Teil der umwelt- und klimarelevanten Maßnahmen, Initiativen und Prozesse. Sie arbeitet eng mit dem Sustainability Management zusammen – insbesondere im Rahmen der Klimastrategie. Je nach Fragestellung bezieht sie auch weitere Abteilungen mit ein, wie z. B. das Procurement. Das Sustainability Management berichtet regelmäßig direkt an den Vorstand und informiert ihn über die wesentlichen Umweltthemen und -entscheidungen. Für das Jahr 2022 plant das Team Central Administration & Facility Management außerdem eine interne Kommunikationsinitiative zu Nachhaltigkeitsthemen.

Verantwortlich für die Verabschiedung der Klimastrategie und der dazugehörigen Ziele für die Scout24 SE ist der Vorstand. Er orientiert sich an den Empfehlungen des Sustainability Managements. Die Klimastrategie ist ein wichtiger Bestandteil eines umfassenden Nachhaltigkeitsprogramms, das 2021 entwickelt wurde und weitere konkrete Ziele beinhaltet (> [siehe „Nachhaltigkeitsprogramm und SDGs“, Seite 20](#)).

Das regelmäßige Monitoring unserer Verbräuche sowie Emissionen und die Verbesserung der Datenqualität helfen uns dabei, weiterhin gezielt CO₂-Emissionen zu vermeiden, zu senken und unsere Klimaziele strategisch weiterzuentwickeln. Hierfür berechnen und analysieren wir seit dem Jahr 2018 einmal jährlich unseren CO₂-Fußabdruck mit Unterstützung eines externen Dienstleisters.

Scout24-Klimastrategie: unser Ziel für 2025

2020 haben wir erstmals eine Klimabilanz für das Jahr 2018 auf Grundlage des Green House Gas Protocol (GHG Protocol) erstellt – in den verpflichtenden Bereichen der Scopes 1 und 2 sowie dem optionalen Scope 3.¹ Im Rahmen dieser Klimabilanz haben wir den CO₂-Fußabdruck ermittelt für die Arbeitswege unserer Mitarbeiter:innen sowie die Arbeit im Home-Office, Geschäftsreisen mit dem Flugzeug, unsere Rechenzentren, den Stromverbrauch, Druckerzeugnisse, die interne Gastronomie sowie unseren Fuhrpark. Ebenso sind Dienstreisen mit Miet- und Privatfahrzeugen, Bahnfahrten, Wasser/Abwasser sowie die Vorketten aus dem Bezug von Strom, Gas, Fernwärme und Kraftstoffen in der Berechnung berücksichtigt worden.



Auf Basis des ermittelten CO₂-Fußabdrucks haben wir eine standortübergreifende Klimastrategie für die deutschen Gesellschaften Immobilien Scout GmbH, Scout24 SE und FLOWFACT GmbH (im Folgenden Scout24) entwickelt. In dieser Strategie haben wir ein klares Ziel verankert: Wir wollen bis 2025 CO₂-neutral wirtschaften.² Um dieses Ziel zu erreichen, folgen wir dem Ansatz: vermeiden, reduzieren, kompensieren.

Bis 2025 wollen wir die absoluten Emissionen der Scopes 1, 2 und 3 um 60 Prozent gegenüber dem Basisjahr 2018 senken. Als nichtproduzierendes Unternehmen ist ein wichtiger Hebel für Umwelt- und Klimaschutz der eigene Energieverbrauch. Wir wollen Treibhausgasemissionen reduzieren, indem wir Energie einsparen und den Bezug von Strom aus erneuerbaren Quellen erhöhen. Die unvermeidbaren Emissionen wollen wir kompensieren. Dafür planen wir Investitionen in ausgewählte und zertifizierte Klimaschutzprojekte, mit denen an anderer Stelle Emissionen eingespart werden.



Insgesamt haben wir 6.123 Tonnen CO₂ im Jahr 2018 emittiert, das sind 7,25 Tonnen pro Mitarbeiter:in (bei insgesamt 845 Mitarbeiter:innen) – AutoScout24 nicht mit einberechnet. 2019 konnten wir das CO₂-Aufkommen bereits um 31 Prozent im Vergleich zu 2018 verringern. So sind 2019 4.211 Tonnen CO₂ angefallen – 5,09 Tonnen pro Mitarbeiter:in. Im Jahr 2020 wurden durch die Geschäftsaktivitäten 2.423 Tonnen CO₂ verursacht, was 3,23 Tonnen pro Mitarbeiter:in entspricht. Die Emissionsintensität (tCO₂/Mio. Konzernumsatz) betrug 6,85.

¹ Entsprechend den Vorgaben des GHG Protocol ist der Ausweis der CO₂-Emissionen in den Kategorien Scope 1 und Scope 2 obligatorisch, in der Kategorie Scope 3 dagegen freiwillig. Die in der vorliegenden Bilanz bewerteten Scope 3 Kategorien bilden einen Ausschnitt aller möglichen Kategorien. Die Auswahl beruht auf der verfügbaren Datengrundlage sowie auf den Kriterien der Relevanz und Wesentlichkeit. Die bisweilen nicht bewerteten Kategorien erfüllten diese Kriterien im Basisjahr 2018 nicht und wurden daher in den Folgejahren ebenfalls nicht mitbilanziert.

² CO₂-neutral wirtschaften bedeutet: Wir haben unsere Treibhausgasemissionen erfasst, vermeiden sie wenn möglich, reduzieren sie kontinuierlich und werden die restlichen unvermeidbaren Emissionen zukünftig durch zertifizierte Klimaschutzprojekte ausgleichen.

³ Reduktion primär aufgrund verbesserter Datengrundlage für Mitarbeitermobilität und weniger Flugreisen.

⁴ Reduktion primär aufgrund einer durch Covid19 eingeschränkten Reiseaktivität, Aufgabe von Rechenzentren und verbesserter Datengrundlage für Druckprodukte und bei den Stromzählern.

⁵ Nur unvermeidbare Emissionen werden über zertifizierte Klimaschutzprojekte kompensiert.



Unsere wichtigsten Maßnahmen im Überblick

Um unsere Emissionen effektiv zu senken, müssen wir zunächst unser Verhalten verändern und dadurch Energie einsparen. Deshalb legen wir unseren Mitarbeiter:innen transparent dar, welche Klimaschutzmaßnahmen wir ergreifen und warum. Diese konkreten Schritte sollen uns helfen, unser Ziel der CO₂-Neutralität zu erreichen:

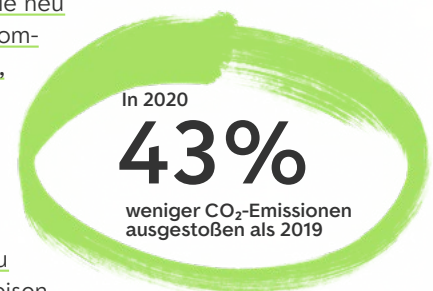
1. **Flüge:** Gemäß unserer neuen Reiserichtlinie sollen innerdeutsche Geschäftsreisen nur noch dann mit dem Flugzeug getätigt werden, wenn die Strecke nicht innerhalb von 4,5 Stunden mit dem Zug zurückgelegt werden kann.
2. **Printprodukte:** Seit 1. Januar 2021 beziehen wir in Berlin und München nur noch CO₂-neutral produzierte Printerzeugnisse.
3. **Fahrzeugflotte:** Wir stellen unsere Fahrzeugflotte auf E-Mobilität um. Ende 2021 bestand die Flotte bereits zu 89 % aus E-Autos.
4. **Catering:** Seit 1. Januar 2021 bieten wir an unserem Standort Berlin dreimal pro Woche ausschließlich vegetarisches Mittagessen an.
5. **Rechenzentren:** Die Umstellung unserer Rechenzentren auf eine cloudbasierte Lösung wurde bereits in 2020 abgeschlossen.
6. **Ökostrom:** Wir möchten künftig für alle Standorte der Scout24-Gruppe nur noch Strom aus erneuerbaren Quellen auf Basis des Rahmenvertrags mit unserem Stromanbieter beziehen. Dieser sieht die Lieferung von 100 % Ökostrom vor.

Was wir bisher erreicht haben

2020 hat Scout24 rund 43 Prozent weniger CO₂-Emissionen ausgestoßen als 2019. Erreicht haben wir das auch durch eine Reduktion des Energieverbrauchs und die Umstellung auf Strom aus erneuerbaren Energien. An den Standorten München und Köln beziehen wir bereits seit 2018 zu 100 % Grünstrom, in Berlin seit Anfang 2020. Wir sind bestrebt, auch alle neu erworbenen Unternehmen so schnell wie möglich in unseren bestehenden Grünstrom-Rahmenvertrag zu integrieren (> siehe Kapitel „Unser Nachhaltigkeitsprogramm“, Seite 20). Dieses Ergebnis ist unter Vorbehalt der Effekte der Covid19-Pandemie auf den Energieverbrauch zu betrachten. Darüber hinaus konnten wir durch eine verbesserte Datenerhebung an den Standorten unseren Energieverbrauch genauer berechnen, was zusätzlich zu niedrigeren Energieverbrauchswerten geführt hat.¹

Darüber hinaus hat ein verändertes Mobilitätsverhalten unserer Mitarbeiter:innen zu einer Verringerung unseres CO₂-Ausstoßes beigetragen. So wurden weniger Dienstreisen mit dem Flugzeug unternommen. Auch bei den Fahrten von und zum Arbeitsplatz haben die Mitarbeiter:innen CO₂ eingespart. Dies haben wir mithilfe einer internen Befragung ermittelt. Diese Entwicklung ist jedoch unter Berücksichtigung der Covid19-Situation zu betrachten. Die Anfahrt der Mitarbeiter:innen wurde für den „Corporate Carbon Footprint“ 2020 durch die Erfassung von Arbeit im Home-Office ergänzt, um relevante Emissionen trotz pandemiebedingter Verringerung der Arbeit in den Büros abbilden zu können.

GRI 102-49



¹ Reduktion des Energieverbrauchs durch genauere Zuordnung von zwei Stromzählern zur AutoScout24 GmbH am Standort München, welche im Jahr 2020 veräußert wurde.



Bei der Auswahl unserer Bürogebäude legen wir Wert auf nachhaltige Gebäudeeigenschaften. In München arbeiten wir in einem Gebäude, das 2019 mit dem Gold-Zertifikat des „Leadership in Energy and Environmental Design“ (LEED) ausgezeichnet wurde – einem Bewertungssystem für energiesparendes Bauen. Zu einer weiteren Reduzierung des Energieverbrauchs soll auch das neue Berliner Bürogebäude für bis zu 800 Mitarbeiter:innen beitragen, in das Scout24 Ende November 2020 eingezogen ist. Dessen smarte Gebäudetechnik wurde im Laufe des Jahres 2021 angepasst. Ab 2022 können auf dieser Basis weitere Optimierungen durchgeführt werden. Mit seiner ökologisch nachhaltigen Bauweise und hohen Energieeffizienz entspricht das Gebäude hohen Nachhaltigkeitsstandards und soll nach dem Platin-Standard der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB) zertifiziert werden. Als erstes deutsches Gebäude soll es zudem die Auszeichnung „WELL Gold Core & Shell“ des International WELL Building Institute erhalten. Im November 2021 wurde unser Büro außerdem vom Zentralen Immobilien Ausschuss (ZIA) mit dem Publikumspreis ausgezeichnet.

Auszeichnung mit dem ZIA Office Award

Nach Audits im Jahr 2019 sollen die Standorte Berlin, München, Hamburg und Köln 2022 erneut nach DIN EN 16247-1 gemäß dem Energiedienstleistungsgesetz (EDL-G) auditiert werden.

Aktuelle Datenlage bei Scout24

Unser Ziel ist es, die Datentransparenz immer weiter zu erhöhen. Wesentlich dazu beigetragen haben der Umzug in das neue Bürogebäude in München mit besseren technischen Möglichkeiten zur Verbrauchsdatenerfassung, die Energieaudits an allen deutschen Standorten im Jahr 2019 und die Ermittlung unseres CO₂-Fußabdrucks beginnend mit dem Basisjahr 2018. Darüber hinaus strebt Scout24 eine kontinuierliche Verbesserung der Datengrundlage an, um auch zukünftig eine Vergleichbarkeit zwischen den Jahren gewährleisten sowie die Werte in der Klimabilanz differenzierter aufschlüsseln zu können.

GRI 102-48

Alle folgenden Daten beziehen sich auf das Jahr 2020 und die Gesellschaften Immobilien Scout GmbH, Scout24 SE und FLOWFACT GmbH.¹ Die Abrechnungen der Vermieter:innen liegen erst knapp elf Monate nach Abrechnungszeitraum und damit nach Redaktionsschluss vor. Um die Konsistenz und Vergleichbarkeit der Daten zu gewährleisten, berichten wir Energie- und Emissionswerte einheitlich für den Zeitraum 2020. Für die Berechnung der Energie- und Emissionsintensität wurde die durchschnittliche Zahl an Mitarbeiter:innen im Jahr 2020 verwendet. Für das Jahr 2021 liegen aktuell die Verbrauchsdaten nicht vollständig vor, auf deren Basis ein CO₂-Fußabdruck für 2021 berechnet werden könnte. Daher können bis zum Redaktionsschluss keine validen Emissionsdaten berichtet werden.

¹ Einzige Ausnahme bilden hier die Energiewerte für Wärme sowie die Wasserverbräuche für den Standort München, da die angemieteten Räumlichkeiten sowohl von ImmoScout24 als auch AutoScout24 genutzt werden. Zur Begründung: Eine Aufteilung der Verbräuche auf die Gesellschaften war bis Redaktionsschluss des Corporate Carbon Footprint 2020 nicht möglich, da keine gesonderten Nebenkostenabrechnungen ausgestellt wurden.



Unsere Energieverbräuche und Emissionen

Um unseren Energieverbrauch kontinuierlich weiter zu reduzieren und Emissionen zu vermeiden, haben wir in den letzten Jahren wichtige Hebel im Rahmen unserer Klimastrategie identifiziert und sukzessive umgesetzt. In erster Linie geht der Energieverbrauch von Scout24 auf die Emissionsquellen in Scope 3 zurück. Dazu gehören unter anderem extern eingekaufte Güter und Dienstleistungen, die Mobilität der Mitarbeiter:innen und Emissionen, die in der Vorkette des genutzten Stroms und der Wärme entstehen. Doch auch die Nutzung externer Rechenzentren sorgt für Energieverbrauch. Dieser konnte durch den Umstieg von konventionellen Rechenzentren auf eine cloudbasierte Lösung vermindert werden. Unseren Gesamtenergieverbrauch konnten wir 2020 – unter Vorbehalt der Covid19-Effekte – im Vergleich zu 2019 weiter reduzieren, so dass wir insgesamt 1.470.073 Kilowattstunden (kWh) eingespart haben. Dadurch haben wir 1.789 Tonnen CO₂ weniger emittiert. Die Energieverbräuche und Emissionen nach Scopes schlüsseln wir transparent in unserer Klimabilanz auf (> siehe „Unsere Energieverbräuche und Emissionen“, Seite 77).

GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3

Einsparung von
1.470.073 kWh
im Vergleich zu 2019

Umwelt- und klimafreundliche Mobilität

Seit Juli 2021 gilt unsere neue Reiserichtlinie, welche die Bahn als Transportmittel priorisiert und innerdeutsche Flüge nur noch dann ohne weitere Genehmigung erlaubt, wenn die Strecke nicht innerhalb von 4,5 Stunden mit dem Zug zurückgelegt werden kann. Zudem zielt die Richtlinie darauf ab, Termine noch häufiger digital abzuhalten. Dafür stellen wir umfangreiche Video- und Webkonferenzsysteme sowie Videokonferenzräume an allen Standorten zur Verfügung – mit Erfolg: Unsere Mitarbeiter:innen machen von diesen Möglichkeiten immer häufiger Gebrauch und reisen seltener. So sind die CO₂-Emissionen durch Geschäftsreisen 2020 um 80 Prozent im Vergleich zu 2019 zurückgegangen – begünstigt natürlich auch durch die Covid19-Pandemie.



Zur Vermeidung von CO₂-Emissionen fördern wir zudem nachdrücklich die Elektromobilität. So beabsichtigen wir unsere Fahrzeugflotte komplett auf E-Fahrzeuge umzustellen sowie eine unterstützende Ladeinfrastruktur an den Bürostandorten einzurichten. In Berlin ist dies bereits umgesetzt, in München und Köln laufen die dafür notwendigen Verhandlungen mit Vermieter:innen und Anbieter:innen. Zudem planen wir, die Installation einer Wallbox bei Mitarbeiter:innen mit Dienstwagenberechtigung zu bezuschussen und Mitarbeiter:innen Fahrräder zur Verfügung zu stellen.

Natürliche Ressourcen schonen

Der Verbrauch von Ressourcen innerhalb des Unternehmens bezieht sich hauptsächlich auf die Verwendung von Papier und IT-Geräten bzw. die mit der Produktion einhergehenden Verbräuche sowie den Wasserverbrauch an den Standorten. Auch die Ressourceneffizienz hat Scout24 im Blick und setzt bei der Beschaffung – sofern möglich – auf Produkte, die aus recycelten Materialien hergestellt wurden. Derzeit führen wir Analysen durch, um eine standortübergreifende Strategie zur Erfassung und Reduktion der Ressourcenverbräuche zu entwickeln.

GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3
GRI 301-1
GRI 301-2

Die am häufigsten genutzte Ressource bei Scout24 ist Papier. Durch Duplexdruckvoreinstellungen oder personalisierte Druckabfragen versuchen wir, den Papierverbrauch so gering wie möglich zu halten. Schon bei der Beschaffung achten wir auf einen nachhaltigen Umgang mit Ressourcen. So setzen wir in Berlin zu 100 Prozent holzfreies Papier mit dem EU-Ecolabel ein. Am Standort München verwenden wir für den täglichen Gebrauch fast ausschließlich Recyclingpapier mit dem Siegel „Blauer Engel“. Die geringen restlichen Mengen an Papier sind mit dem FSC-Siegel (Forest Stewardship Council) versehen. Auch in Köln sind 100 Prozent des eingesetz-



ten Papiers FSC-zertifiziert, ebenso an allen Standorten das Papier für den externen Gebrauch.

Um den Wasserverbrauch an den Standorten von Scout24 zu reduzieren, wurden in den Sanitärräumen in Berlin und München wassersparende Armaturensysteme eingebaut und in den Duschen sind besonders sparsame Duschbrausen installiert.

Abfall und Recycling

Wir vermeiden Abfall so weit wie möglich und stellen eine gesetzeskonforme Abfalltrennung und -entsorgung sicher. Dabei arbeiten wir beispielsweise mit unserem Partner AfB Social and Green IT zusammen, der aussortierte IT-Geräte an den Standorten Berlin und München fachgerecht recycelt und, wenn möglich, wiederaufbereitet. Teilweise bieten wir unseren Mitarbeiter:innen wiederaufbereitete Geräte zum privaten Kauf an. Im Berichtsjahr wurden im Rahmen der AfB-Partnerschaft insgesamt 230 IT- und Mobilgeräte mit einem Gesamtgewicht von 952 Kilo bearbeitet. 86 Prozent der Geräte konnte AfB nach Datenvernichtung, Hardware-Test, Reparatur, Aufrüstung und Reinigung wieder vermarkten.

An den Standorten Berlin und Köln besteht der Abfall aus nicht gefährlichen Stoffen und setzt sich aus Papier, Leichtverpackungen, Bio- und Restmüll zusammen.



Wie wir Nachhaltigkeit Tag für Tag leben



3.500 Multisensoren, die dafür sorgen, dass bei Scout24 immer gutes Klima herrscht



Fuhrpark zu 89 % auf E-Mobilität umgestellt



0 Kaffeekapseln –
108.000 weniger als 2020



33 % weniger CO₂ pro Mittagessen im Vergleich zu nichtvegetarischen Gericht



100 % Grünstrom an unseren Standorten Berlin, München und Köln



Anhang

A white, hand-drawn brushstroke frame that encloses the text. The frame is rectangular with slightly irregular, painterly edges.

Kennzahlen
UN Global Compact-Index
GRI-Inhaltsindex
Prüfvermerk
Impressum



Kennzahlen

Personalstruktur

Die Personalkennzahlen werden für die Gesellschaften der Scout24-Gruppe angegeben. Für die gesamte Gruppe kann lediglich die Personalanzahl konsolidiert angegeben werden. Alle weiteren Personalkennzahlen liegen im Wesentlichen nur für die zwei größten Gesellschaften der Scout24-Gruppe vor: ImmoScout24 in Berlin sowie Scout24 SE in München. Die Abteilung Controlling wertet die Kennzahlen einheitlich über das Personalinformationssystem Workday und das Gehaltsabrechnungsprogramm aus. In der Regel geben wir die Personalkennzahlen nach Vollzeitäquivalent (FTE) an. Sie werden stichtagsbasiert (31. Dezember 2021) erfasst. Aktive und inaktive Beschäftigte (durch Elternzeit, Langzeitkrankheit, unbezahlten Urlaub) werden separat erhoben, ebenso die Anzahl der Studierenden (inklusive Praktikant:innen, Azubis, Trainees). Die Vorjahreszahlen wurden entsprechend inklusive immoverkauf24 neu berechnet.

GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3

Zum 31. Dezember 2021 waren für die Scout24-Gruppe 852 Beschäftigte in drei europäischen Ländern tätig. Die größte Gesellschaft mit 57 Prozent der Mitarbeiter:innen ist ImmoScout24. Der Frauenanteil in der Belegschaft (ImmoScout24 und Scout24 SE) lag bei 43 Prozent (Vorjahr: 41 Prozent). 2021 waren bei Scout24 Deutschland 99 Prozent der Mitarbeiter:innen unbefristet angestellt (2020: 99 Prozent); ImmoScout24: 99 Prozent (2020: 99 Prozent), Scout24 SE: 98 Prozent (2020: 99 Prozent). Die Teilzeitstellen beliefen sich im Berichtsjahr auf 11 Prozent (2020: 12 Prozent); ImmoScout24: 13 Prozent (2020: 14 Prozent), Scout24 SE: 7 Prozent (2020: 7 Prozent).

GRI 405-1

Die Gesamtfuktuationsrate lag im Berichtsjahr bei 19 Prozent^{1,5} (ImmoScout24: 16 Prozent, Scout24 SE: 25 Prozent). Es ist für die dynamische Internetbranche durchaus üblich, dass Mitarbeiter:innen oft nur für einen Zeitraum von wenigen Jahren für ein Unternehmen tätig sind. Der nur geringe Anstieg gegenüber dem Vorjahr (2020: 18 Prozent) ist durch gezielte Initiativen zur Stärkung der Unternehmenskultur und die Reaktion des Unternehmens auf die Covid19-bedingte Situation zu erklären.

Beschäftigte (FTE) nach Region ^{1,4} ✓	2021	2020	2019
Beschäftigte (FTE ²) von Scout24 gesamt ³	852,1	834,5	861,3
ImmoScout24 gesamt (inkl. FLOWFACT)	669,8	649,7	594,1
davon ImmoScout24, FLOWFACT und IV24 (DE)	627,9	608,9	559,1
ImmoScout24 und IV24 (AT)	39,9	39,8	34,3
FLOWFACT (CH)	2,0	1,0	0,7
Scout24 SE (DE)	182,3	184,8	267,2

GRI 102-7
GRI 102-8

¹ Eventuelle Abweichungen der Summen ergeben sich aufgrund von Rundungen.

² FTE: Full Time Equivalent ohne Student:innen; Stichtagsbetrachtung 31.12.2021.

³ Die Gesamtanzahl enthält alle Beschäftigten, die im Jahresabschluss 2021 erfasst sind.

⁴ Die Prüfung erfolgte für die Jahre 2020 und 2021.

⁵ Es wurden Austritte mit Austrittsdatum 31.12.2020 bis 30.12.2021 berücksichtigt.



Beschäftigte (FTE) nach Beschäftigungsverhältnis ¹	ImmoScout24		Scout24 SE	
	2021	2020	2021	2020
Beschäftigte mit unbefristeten Verträgen	479,6	475,0	179,5	183,8
davon Frauen	43 %	42 %	43 %	39 %
davon Männer	57 %	59 %	57 %	61 %
Beschäftigte mit befristeten Verträgen	3,8	4,0	2,8	1,0
davon Frauen	100 %	50 %	64 %	0 %
davon Männer	0 %	50 %	36 %	100 %
Beschäftigte mit Vollzeitverträgen	422,0	411,0	170,0	172,0
davon Frauen	39 %	37 %	41 %	37 %
davon Männer	61 %	63 %	59 %	63 %
Beschäftigte mit Teilzeitverträgen	61,4	68,0	12,3	68,8
davon Frauen	70 %	70 %	73 %	64 %
davon Männer	30 %	30 %	27 %	36 %

GRI 102-8
GRI 405-1

¹ Eventuelle Abweichungen der Summen ergeben sich aufgrund von Rundungen.

Aus- und Eintritte (FTE für ImmoScout24 und Scout24 SE) ^{1,2,3} ✓	2021	2020	2019
Austritte	125,0	132,3	196,3
> davon ImmoScout24	78,0	82,0	130,6
davon Frauen	42,9 %	42,2 %	42,9 %
davon Männer	57,1 %	57,8 %	57,1 %
> davon Scout24 SE	47,0	50,4	65,7
davon Frauen	44,0 %	35,3 %	27,7 %
davon Männer	56,0 %	64,7 %	72,3 %
Eintritte	134,5	124,4	194,5
> davon ImmoScout24	86,6	81,9	108,8
davon Frauen	55,2 %	48,9 %	35,5 %
davon Männer	44,8 %	51,1 %	64,5 %
> davon Scout24 SE	47,9	42,5	85,7
davon Frauen	61,3 %	36,5 %	46,5 %
davon Männer	38,7 %	63,5 %	53,5 %

GRI 401-1

¹ Eventuelle Abweichungen der Summen ergeben sich aufgrund von Rundungen.

² Die Prüfung erfolgte ausschließlich für das Jahr 2021.

³ Es wurden Austritte mit Austrittsdatum 31.12.2020 bis 30.12.2021 berücksichtigt.

Altersstruktur der neuen Beschäftigten 2021 nach Geschlecht (FTE für ImmoScout24 und Scout24 SE) ¹		
Alter	Frauen	Männer
bis 30	33,8	25,0
31 bis 50	43,4	32,3
über 50	0,0	0,0
Gesamt	77,2	57,3

GRI 401-1
GRI 405-1

¹ Eventuelle Abweichungen der Summen ergeben sich aufgrund von Rundungen.

**Altersstruktur 2021 (für ImmoScout24 und Scout24 SE)¹**

GRI 405-1

Altersverteilung 2021	Frauen	Männer	Gesamt
bis 30	11 %	10 %	21 %
31 bis 50	31 %	44 %	74 %
über 50	2 %	3 %	5 %
Gesamt	43 %	57 %	100 %

¹ Eventuelle Abweichungen der Summen ergeben sich aufgrund von Rundungen.**Weiterbildungsstunden 2021^{1,2,3}**

GRI 404-1

Angestelltenkategorie	Anzahl Gesamtstunden	Anzahl Geschulte	Anzahl männliche Geschulte	Anzahl weibliche Geschulte	Durchschnittliche Stundenzahl
Führungskräfte	3.265	264	171	93	12,4
Beschäftigte	6.495	874	447	427	7,4
Gesamt	9.760	1.138	618	520	8,6

¹ Weiterbildungsstunden beinhalten keine Sprachtrainings.² Die Prüfung erfolgte ausschließlich für die Spalten „Anzahl Gesamtstunden“ und „Anzahl Geschulte“.³ Die Erfassung der Schulungsstunden erfolgte für Trainingsformate, die über die Scout24Academy erfasst wurden, sowie Onboardings im Rahmen der Welcome Days. Die Erfassung der Trainingsstunden 2021 erfolgte für immoverkauf24-Beschäftigte größtenteils erst nach Einbezug in der Scout24Academy im November 2021. Die Onboarding-Stunden wurden lediglich von Scout24-SE- sowie ImmoScout24-Beschäftigten einbezogen.



Trainingsteilnahmen in 2021 ¹	Teilnehmer:innen gesamt 2021	davon Scout24 SE	davon ImmoScout24	davon ImmoScout24 AT	davon FLOWFACT	davon immoverkauf24
Scout24-Leadership-Training	89	20	49	8	6	5
Sprachtrainings	59	30				0
Onboarding-Schulung	185	75	110	0	0	0
Onlineschulungen (extern)	3.821	780	2.286	209	459	87
Öffentliche und Inhouse-Präsenzs Schulungen (z. B. Soft Skills, Methoden und Führung)	32	4	26	0	1	0
Spezifische Trainings verschiedener Unternehmensbereiche						
#Iamremarkable	10	2	6	2	0	0
Builders	17	5	10	2	0	0
CMS	8	0	7	1	0	0
Diversity & Inclusion	11	6	4	0	0	1
Facility Management	885	213	559	8	102	3
Finance	848	279	484	0	81	4
FLOWFACT	4	0	0	0	3	1
Legal	1	0	0	0	0	0
PMO	3	2	1	0	0	0
People Development	353	130	142	9	47	25
Procurement	268	136	132	0	0	0
Product	22	3	18	1	0	0
Risk & Compliance	3.711	904	2.162	182	428	35
Sales ImmoScout24	1.851	7	1.844	0	0	0
SEO	15	1	7	3	0	4
Talent Acquisition	95	27	67	1	0	0
Lunch & Learn ²	94	45	45	1	1	2
Playlist-Inhalte	106	61	36	1	4	4
Gesamt	12.488	2.730	8.024	428	1.132	171

GRI 404-2

¹ Mehrfachnennung einer/eines Beschäftigten ist möglich, wenn sie/er an mehreren Trainings teilgenommen hat. Mögliche Differenzen bei Führungstrainings/öffentlichen Präsenzs Schulungen zwischen Teilnehmenden gesamt 2021 sowie den einzelnen Gesellschaften ergeben sich aus Nicht-Reporting für Zenhomes.

² Lediglich über Scout24Academy angebotene Sessions.



Alle unsere Beschäftigten haben den gesetzlichen Anspruch auf Elternzeit. 2021 befanden sich 87 Mitarbeiter:innen (2020: 77, 2019: 86 Beschäftigte) von Scout24 mindestens einen Tag in Elternzeit. 44 Prozent der Beschäftigten in Elternzeit waren männlich (Vorjahr: 47 Prozent).

Beschäftigte in Elternzeit ^{1,2} ✓	2021	2020	2019	GRI 401-3
Gesamt	87	77	86	
> davon ImmoScout24	54	52	61	
davon Frauen	28	27	39	
davon Männer	26	25	22	
> davon Scout24 SE	20	16	25	
davon Frauen	14	8	12	
davon Männer	6	8	13	
> davon FLOWFACT	8	7		
davon Frauen	4	5		
davon Männer	4	2		
> davon ImmoScout24 AT	2	2		
davon Frauen	1	1		
davon Männer	1	1		
> davon immoverkauf24	3			
davon Frauen	2			
davon Männer	1			

¹ Die Prüfung erfolgte ausschließlich für das Jahr 2021.

² Für den Zeitraum 2019 konnten keine validen Daten für FLOWFACT und ImmoScout24 AT erhoben werden. Für immoverkauf24 lagen aufgrund des Erwerbs Mitte 2020 für das Berichtsjahr 2020 noch keine validen Daten vor.



Bis zum 31. Dezember 2021 sind 62 Prozent der Eltern, die Elternzeit in Anspruch genommen haben, ins Unternehmen zurückgekehrt; 2020 waren es 66 Prozent. Von den Rückkehrern 2020 waren 78 Prozent (2019: 75 Prozent) noch mindestens zwölf Monate nach der Rückkehr bei Scout24 angestellt. Für die Rückkehrer 2021 kann noch keine Beurteilung gegeben werden.

Rückkehr aus Elternzeit ^{1,2} ✓	2021	2020 ³	2019	GRI 401-3
Gesamt	54	51	48	
> davon ImmoScout24	40	36	34	
davon Frauen	18	13	15	
davon Männer	22	23	19	
> davon Scout24 SE	7	10	14	
davon Frauen	4	3	4	
davon Männer	3	7	10	
> davon FLOWFACT	5	4		
davon Frauen	1	2		
davon Männer	4	2		
> davon ImmoScout24 AT	1	1		
davon Frauen	0	1		
davon Männer	1	0		
> davon immoverkauf24	1			
davon Frauen	1			
davon Männer	0			

¹ Die Prüfung erfolgte für die Jahre 2020 und 2021.

² Für den Zeitraum 2019 konnten keine validen Daten für FLOWFACT und ImmoScout24 AT erhoben werden. Für immoverkauf24 lagen aufgrund des Erwerbs Mitte 2020 für das Berichtsjahr 2020 noch keine validen Daten vor.

³ Die Werte wurden aufgrund eines Transkriptionsfehlers bei der Onlineveröffentlichung des Berichts 2020 an dieser Stelle korrigiert.



Unsere Energieverbräuche und Emissionen

Der Gesamtenergieverbrauch innerhalb und außerhalb der Organisation belief sich im Jahr 2020 auf ca. 4.041.022 Kilowattstunden (kWh). Der Pro-Kopf-Verbrauch unserer Mitarbeiter:innen lag 2020 bei durchschnittlich 5.381 Kilowattstunden Energie.

GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3
GRI 302-1
GRI 302-2
GRI 302-3
GRI 302-4
GRI 305-1
GRI 305-2
GRI 305-3
GRI 305-4
GRI 305-5

Die Energieverbräuche in 2020 innerhalb der Scout24-Gruppe belaufen sich auf etwa 3.442.283 kWh. Den größten Anteil daran hat der Wärmebezug mit 1.179.803 kWh. Kraftstoffverbrauch durch langfristig geleaste Fahrzeuge sowie Strombezug stellen ebenfalls wesentliche Verbräuche in 2020 dar.

Es gibt auch relevante Verbräuche, die nicht direkt durch Scout24 verursacht werden. Der Energieverbrauch außerhalb der Organisation in 2020 bezieht sich auf die Nutzung externer Rechenzentren und beläuft sich auf etwa 598.739 kWh. Dies umfasst sowohl die Stromnutzung als auch die Kühlung der Rechenzentren.

Die Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen) der Scout24-Gruppe ergeben sich aus den oben genannten Energieverbräuchen: Sie wurden auf Grundlage der direkten und indirekten Energieverbräuche sowie der Daten über Geschäftsreisen für das Jahr 2020 berechnet. Die genutzten Umrechnungsfaktoren für Strom- und Wärmebezug wurden, wo möglich, durch die jeweiligen Anbieter zur Verfügung gestellt. In den Fällen, in denen diese konkreten Umrechnungsfaktoren nicht zur Verfügung standen, wurde auf die CO₂-Faktoren von VDA thinkstep AG und ecoinvent zurückgegriffen.

Insgesamt belaufen sich die Emissionen der Scout24-Gruppe für 2020 auf etwa 2.423 Tonnen (Summe Scope 1, 2 und anteilig 3). Bei einem Jahresdurchschnitt von 751 Mitarbeiter:innen (2020) lag der CO₂-Ausstoß im Jahr 2020 bei 3,23 Tonnen pro Kopf (2019: 5,09 Tonnen CO₂).

Die direkten Emissionen (Scope 1) setzen sich aus verschiedenen Bestandteilen zusammen: Einen geringen Anteil machen Emissionen aus Wärmeerzeugung mit Gas am Standort Köln (0,5 Prozent) aus, ein größerer Anteil von 10 Prozent geht auf Emissionen aus Kraftstoffverbrauch zurück. Hierbei handelt es sich zum Großteil um die Verbräuche langfristig genutzter Leasingfahrzeuge, die von den Mitarbeiter:innen auch privat gefahren werden können.

Die indirekten Emissionen aus Strom und Fernwärme (Scope 2) stellen den zweitgrößten Anteil unserer Emissionen dar. Eine wichtige und effiziente Maßnahme zur Reduktion der CO₂-Emissionen der Scout24-Gruppe ist der Bezug von Strom aus erneuerbaren Energien.

Sonstige indirekte Emissionen außerhalb der Organisation (Scope 3)¹ fallen unter anderem durch Geschäftsreisen sowie den Energieverbrauch externer Rechenzentren an. Sie haben den größten Anteil an unseren Gesamtemissionen. 2020 wurden durch Geschäftsreisen rund 230 Tonnen Kohlenstoffdioxid emittiert. Der Großteil der Emissionen geht mit 161 Tonnen auf Flugreisen zurück. Einen geringen Anteil haben Geschäftsreisen mit Mietwagen und Privatfahrzeugen, die insgesamt 28 Tonnen CO₂-Emissionen verursachten, sowie Bahnfahrten mit lediglich 41 Tonnen CO₂.

Die Emissionen in 2020 aus externen Rechenzentren liegen bei der Betrachtung der gesamten Emissionen der Scout24 SE an zweiter Stelle. Sie verursachen 309 Tonnen CO₂ (14 Prozent). Insgesamt belaufen sich die Emissionen außerhalb der Organisation auf 1.335 Tonnen.

¹ Die in der vorliegenden Bilanz bewerteten Scope 3 Kategorien bilden einen Ausschnitt aller möglichen Kategorien. Die Auswahl beruht auf der verfügbaren Datengrundlage sowie auf den Kriterien der Relevanz und Wesentlichkeit. So sind Daten zu externen Dienstleistern und eingekaufter IT-Produkte beispielsweise nicht inkludiert.

**Energieverbrauch (in Kilowattstunden)^{1, 4, 6}**

	2018	2019	2020	Prozentuale Veränderung 2020/2019
Gesamt	7.765.500	5.511.095	4.041.022	-27%
pro Kopf ³	9.190	6.672	5.381	-19%
Gesamtverbrauch innerhalb der Organisation	5.965.800	4.231.799	3.442.283	-19%
davon Kraftstoff	1.801.900	1.006.315	802.275	-20%
davon Gas	82.850	81.377	57.355	-30%
davon Strom ²	1.607.500	1.502.350	862.349	-43%
davon Fernwärme	2.475.000	1.209.266	1.179.803	-2%
davon Fernkälte	398.410	432.491	540.500	+25% ⁵
Gesamtverbrauch außerhalb der Organisation	1.799.700	1.279.296	598.739	-53%
davon Rechenzentren	1.799.700	1.279.296	598.739	

GRI 302-1
GRI 302-2
GRI 302-3
GRI 302-4

¹ Die Angaben beziehen sich auf folgende Gesellschaften der Scout24-Gruppe in Deutschland: Immobilien Scout GmbH, Scout24 SE und FLOWFACT GmbH. Angaben zum Energieanteil aus erneuerbaren Energiequellen liegen nicht vor. Aus Gründen der Konsistenz wird einheitlich für das Jahr 2019/2020 berichtet. Die Daten wurden gerundet.

² Enthält in diesem Bericht nur den eigenen Strombezug.

³ Die Energieintensität wurde auf Grundlage der durchschnittlichen Mitarbeiter:innen-Zahl in 2020 (751 Mitarbeiter:innen) bzw. in 2019 (826 Mitarbeiter:innen) der genannten deutschen Gesellschaften der Scout24-Gruppe gerundet berechnet. Emissionen pro Kopf beziehen sich auf den Gesamtstrombezug von Scout24.

⁴ Einzige Ausnahme bilden hier die Energiewerte für Wärme sowie die Wasserverbräuche für den Standort München, da die angemieteten Räumlichkeiten sowohl von ImmoScout24 als auch AutoScout24 genutzt werden. Zur Begründung: Eine Aufteilung der Verbräuche auf die Gesellschaften ist hier nicht möglich, da keine gesonderten Nebenkostenabrechnungen erstellt werden.

⁵ Anstieg durch höheren Verbrauch im Berliner Büro und erstmalig mögliche Erfassung der Kälteanlagen für das Büro in München.

⁶ Änderungen sind auch auf eine veränderte Datengrundlage zurückzuführen.

Treibhausgasemissionen (in Tonnen CO₂)^{1, 4, 5, 16} ✓

	Gesamtergebnis 2018	Gesamtergebnis 2019	Gesamtergebnis 2020	Veränderung 2020/2019	
Emissionsquellen	Emissionen (t CO ₂)	Emissionen (t CO ₂)	Emissionen (t CO ₂)	Absolut (t CO ₂)	Relativ (%)
Scope 1	209	286	232	-54	-19%
Direkte Emissionen aus Einrichtungen des Unternehmens	17	16	12	-5	-29%
Wärme (eigenerzeugt)	17	16	12	-5	-29%
Direkte Emissionen des Firmenfuhrparks	192	269	220	-49	-18%
Fuhrpark	192	269	220	-49	-18%
Scope 2⁷	720	487	636	149	31%
Eingekaufter Strom für den Eigenbedarf⁸	536	255	410	155	61%
Strom (stationär)	536	255	410	155	61%
Eingekaufte Wärme, Dampf und Kühlung für den Eigenbedarf	184	232	226	-6	-2%
Wärme (eingekauft)	184	232	226	-6	-2%

GRI 305-1
GRI 305-2
GRI 305-3
GRI 305-4
GRI 305-5



	Gesamtergebnis 2018	Gesamtergebnis 2019	Gesamtergebnis 2020	Veränderung 2020/2019	
Emissionsquellen	Emissionen (t CO ₂)	Emissionen (t CO ₂)	Emissionen (t CO ₂)	Absolut (t CO ₂)	Relativ (%)
Scope 3⁶	4.638	3.056	1.335	-1.721	-56%
Eingekaufte Güter und Dienstleistungen (Kat. 1)	1.547	1.354	401	-953	-70%
Externes Rechenzentrum	809	862	309	-553	-64%
Gastronomie ⁹	256	33	22	-10	-32%
Büropapier ¹⁰	2		0	0	
Druckprodukte ¹¹	476	455	67	-388	-85%
Wasser	5	5	3	-2	-49%
Brennstoff- und energiebezogene Emissionen (Kat. 3)	238	259	321	62	24%
Vorkette Strom	118	104	87	-17	-16%
Vorkette Wärme	92	115	110	-4	-4%
Vorkette Fuhrpark	29	41	124	83	203%
Geschäftsreisen (Kat. 6)	1.429	1.177	230	-947	-80%
Flüge	1.356	1.100	161	-939	-85%
Bahn	4	7	41	34	467%
Miet- und Privatfahrzeuge	69	70	28	-41	-59%
Anfahrt Mitarbeitende (Kat. 7)	1.424	266	383	117	44%
Anfahrt Mitarbeitende ¹²	1.424	266	171	-95	-36%
Home-Office ¹³	-	-	212	212	-
Gesamtergebnis ²	5.567	3.829	2.202	-1.626	-43%
Inklusive 10 % Sicherheitsaufschlag	6.123	4.212¹⁴	2.423¹⁵	-1.789	-43%
Verbrauch pro Mitarbeiter:in³	7,25	5,09	3,23	-	-

Für den Fall von nicht bilanzierten Kategorien in 2019 konnte kein relativer Vergleich von 2020 und 2019 berechnet werden. Daher ist für diese Fälle kein Prozentwert aufgeführt, sondern nur die absolute Änderung.

¹ Die Angaben beziehen sich auf folgende Gesellschaften der Scout24-Gruppe in Deutschland: Immobilien Scout GmbH, Scout24 SE und FLOWFACT GmbH. Der Wärme- und Wasserverbrauch des Standortes München beinhaltet in 2020 auch die AutoScout GmbH, da eine Zuordnung der Nutzernummern bis Redaktionsschluss des Corporate-Carbon-Footprint-Berichtes für das Jahr 2020 nicht möglich gewesen ist. Aus Gründen der Konsistenz wird einheitlich für das Jahr 2019/2020 berichtet.

² Die genutzten Umrechnungsfaktoren für Strom- und Wärmebezug wurden, wo möglich, durch die jeweiligen Anbieter zur Verfügung gestellt. In den Fällen, in denen diese konkreten Umrechnungsfaktoren nicht zur Verfügung standen, wurde auf die CO₂-Faktoren der VDA thinkstep AG sowie ecoinvent zurückgegriffen.

³ Die Emissionsintensität wurde auf Grundlage der durchschnittlichen Mitarbeiter:innen-Zahl in 2020 (751 Mitarbeiter:innen), in 2019 (826 Mitarbeiter:innen), in 2018 (2018 nicht durch KPMG geprüft; 845 Mitarbeiter:innen) der genannten deutschen Gesellschaften der Scout24-Gruppe bezogen auf die gesamten Treibhausgasemissionen berechnet.

⁴ Die Prüfung erfolgte ausschließlich für das Jahr 2020.

⁵ Alle Werte sind gerundet. Eventuelle Abweichungen ergeben sich aus den Rundungen.

⁶ Entsprechend den Vorgaben des GHG Protocol ist der Ausweis der CO₂-Emissionen in den Kategorien Scope 1 und Scope 2 obligatorisch, in der Kategorie Scope 3 dagegen freiwillig. Die in der vorliegenden Bilanz bewerteten Scope-3-Kategorien bilden einen Ausschnitt aller möglichen Kategorien. Die Auswahl beruht auf der verfügbaren Datengrundlage sowie auf den Kriterien der Relevanz und Wesentlichkeit. Die bisweilen nicht bewerteten Kategorien erfüllten diese Kriterien im Basisjahr 2018 nicht und wurden daher in den Folgejahren ebenfalls nicht mitbilanziert.

⁷ Abweichender Abrechnungszeitraum des Gasversorgers in Köln (Okt. 2019–Sept. 2020).

⁸ Die Emissionen für den Strom wurden gemäß der Market-based-Methode berechnet. Unter der Verwendung der Location-based-Methode, bei der mit nationalen Durchschnittsfaktoren gerechnet wird, ergeben sich Emissionen in Höhe von insgesamt 573,85 t CO₂.

⁹ Spend-based. Umfasst Kaffee, Milch und Mineralwasserbezüge, in Berlin zusätzlich noch den Müsliverbrauch. Lebensmittelmengen wurden mit den jeweiligen Cradle-to-Gate-Emissionsfaktoren multipliziert. München wurde aufgrund fehlender Daten nicht mitbilanziert.

¹⁰ Umfasst eingekauftes Papier, welches zum Drucken in den Büros genutzt wird. Es wurde eine gewichtete Summe aus mehreren Emissionsfaktoren für verschiedene Papierarten aus der ecoinvent-Datenbank verwendet. Die Systemgrenzen des zusammengesetzten Emissionsfaktors sind Cradle-to-Gate.



- ¹¹ Umfasst klassische Druckprodukte (z. B. Broschüren, Plakate, Briefpapier) und Werbeartikel (z. B. bedruckte T-Shirts, Pullis, iPhone-Cases), die von externen Lieferanten hergestellt wurden. Für den Standort Köln lagen keine Informationen zu klassischen Druckprodukten vor. Die Berechnung erfolgte spend-based.
- ¹² Berechnungen basieren auf einer Mitarbeiterumfrage, bei der aus Anzahl an Arbeitstagen, Fahrtstrecke, Transportmittel und Anzahl an Mitarbeitenden der Gesamtemissionswert ermittelt wurde. Die Emissionsfaktoren für die Transportmitteln beinhalten neben der Verbrennung der Treibstoffe auch einen Aufschlag für die Produktion der Fahrzeuge sowie die Bereitstellung und Nutzung der Infrastruktur und die Vorkettenemissionen der Treibstoffe selbst.
- ¹³ Schätzung auf Grundlage einer Mitarbeiter:innen-Befragung und statistischer Daten. Diese beinhalten unter anderem den Strom- und Wärmeverbrauch von Mitarbeitenden auf Grundlage europäischer Durchschnittswerte (ecoinvent).
- ¹⁴ Reduktion primär aufgrund verbesserter Datengrundlage für Mitarbeitermobilität und weniger Flugreisen.
- ¹⁵ Reduktion primär aufgrund einer durch Covid19 eingeschränkten Reiseaktivität, der Aufgabe von Rechenzentren und einer verbesserten Datengrundlage für Druckprodukte.
- ¹⁶ Veränderungen sind auch auf eine veränderte Datengrundlage zurückzuführen. Ein Restatement der Daten hat nicht stattgefunden.

UN Global Compact-Index

Die zehn Prinzipien des UN Global Compact	Verortung im Nachhaltigkeitsbericht
1. Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.	<ul style="list-style-type: none"> • Unser Nachhaltigkeitsverständnis, S. 11 • Unser Nachhaltigkeitsprogramm, S. 20–21 • Unser Managementansatz für Nachhaltigkeit – Verantwortung in der Lieferkette, S. 27 • Verantwortung für unsere Produkte – Nachhaltige Produktentwicklung im Fokus, S. 34 • Unser gesellschaftliches Engagement, S. 57–60
2. Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.	
3. Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.	<ul style="list-style-type: none"> • Unser Nachhaltigkeitsverständnis, S. 11–16 • Unser Nachhaltigkeitsprogramm, S. 20–21 • Verantwortung für unsere Produkte, S. 31 • Scout24 als fairer und attraktiver Arbeitgeber, S. 41 • Diversity und Chancengleichheit sind uns wichtig, S. 50–54
4. Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.	
5. Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.	
6. Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.	
7. Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.	<ul style="list-style-type: none"> • Unser Nachhaltigkeitsverständnis, S. 11–16 • Unser Managementansatz für Nachhaltigkeit S. 22–27 • Verantwortung für unsere Produkte – Nachhaltige Produktentwicklung im Fokus, S. 34 • Umwelt- und Klimaschutz in unserem Unternehmen, S. 63–68
8. Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.	
9. Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.	
10. Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.	<ul style="list-style-type: none"> • Unser Nachhaltigkeitsverständnis, S. 11–16 • Unser Nachhaltigkeitsprogramm, S. 20–21 • Unser Managementansatz für Nachhaltigkeit S. 22–27





GRI-Inhaltsindex

Dieser Bericht wurde in Anlehnung an die GRI-Standards (Option „Kern“) erstellt.

GRI 102-55

GRI 101: Grundlagen 2016

Allgemeine Angaben

Angaben	Verweis	Seite	Auslassungsbegründung/Kommentar
GRI 102	Allgemeine Angaben 2016		

Organisationsprofil

GRI 102-1	Name der Organisation		Scout24 SE
GRI 102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	Seite 5	
GRI 102-3	Hauptsitz der Organisation		München
GRI 102-4	Betriebsstätten		Siehe Geschäftsbericht: „Grundlagen des Konzerns“
GRI 102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform		Siehe Geschäftsbericht: „Grundlagen des Konzerns“
GRI 102-6	Belieferte Märkte		Siehe Geschäftsbericht: „Grundlagen des Konzerns“
GRI 102-7	Größe der Organisation	Seite 71	Siehe auch Geschäftsbericht: „Grundlagen des Konzerns“ und „Wirtschaftsbericht“
GRI 102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeiter:innen	Seite 71; Seite 72	
GRI 102-9	Lieferkette	Seite 27	
GRI 102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette		Siehe Geschäftsbericht: „Grundlagen des Konzerns“
GRI 102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	Seite 25	
GRI 102-12	Externe Initiativen	Seite 18	
GRI 102-13	Mitgliedschaften in Verbänden und Interessengruppen	Seite 18	

Strategie

GRI 102-14	Erklärung des höchstens Entscheidungsträgers	Seite 3	
GRI 102-15	Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen	Seite 25	

Ethik und Integrität

GRI 102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	Seite 11	
------------	---	----------	--

Führung

GRI 102-18	Führungsstruktur	Seite 12	
------------	------------------	----------	--



Angaben	Verweis	Seite	Auslassungsbegründung/Kommentar
Stakeholder:innen-Einbeziehung			
GRI 102-40	Liste der Stakeholder:innen-Gruppen	Seite 18	
GRI 102-41	Tarifverträge		Kollektivvereinbarungen im Sinne einheitlicher Tarifverträge gibt es bei Scout24 nicht
GRI 102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder:innen	Seite 17	
GRI 102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholder:innen	Seite 17	
GRI 102-44	Wichtige Themen und vorgebrachte Anliegen	Seite 13	
Vorgehensweise bei der Berichterstattung			
GRI 102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten		Siehe Geschäftsbericht: „Grundlagen des Konzerns“
GRI 102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	Seite 13	
GRI 102-47	Liste der wesentlichen Themen	Seite 13	
GRI 102-48	Neudarstellung von Informationen	Seite 9; Seite 15; Seite 66	
GRI 102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	Seite 13; Seite 65	
GRI 102-50	Berichtszeitraum	Seite 9	
GRI 102-51	Datum des letzten Berichts		2. April 2020
GRI 102-52	Berichtszyklus		Jährlich
GRI 102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	Seite 90	
GRI 102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Anlehnung an die GRI-Standards	Seite 9;	
GRI 102-55	GRI-Inhaltsindex	Seiten 82–86	
GRI 102-56	Externe Prüfung	Seite 9 Seiten 87–89	



Wesentliche Themen

Angaben	Verweis	Seite	Auslassungsbegründung/Kommentar
GRI 204	Beschaffungspraktiken 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Seite 27	
GRI 204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	Seite 27	
GRI 205	Korruptionsbekämpfung 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Seite 23	
GRI 205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	Seite 23	
GRI 206	Wettbewerbswidriges Verhalten 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Seite 23	
GRI 206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	Seite 23	
GRI 207	Steuern 2019		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Seite 26	
GRI 207-1	Steuerkonzept	Seite 26	
GRI 207-2	Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement	Seite 26	
GRI 207-3	Einbeziehung von Stakeholder:innen und Management von steuerlichen Bedenken	Seite 26	
GRI 301	Materialien 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Seite 67	
GRI 301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	Seite 67	
GRI 301-2	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	Seite 67	
GRI 302	Energie 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Seite 77	
GRI 302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Seite 77; Seite 78	
GRI 302-2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation	Seite 77; Seite 78	
GRI 302-3	Energieintensität	Seite 77; Seite 78	
GRI 302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	Seite 77; Seite 78	



Angaben	Verweis	Seite	Auslassungsbegründung/Kommentar
GRI 305	Emissionen 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Seite 77	
GRI 305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Seite 77; Seite 78	
GRI 305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	Seite 77; Seite 78	
GRI 305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	Seite 77; Seite 78	
GRI 305-4	Intensität der THG-Emissionen	Seite 77; Seite 78	
GRI 305-5	Senkung der THG-Emissionen	Seite 77; Seite 78	
GRI 306	Abfall 2020		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)		
GRI 306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen		Keine erheblichen abfallbezogenen Auswirkungen durch die Geschäftstätigkeit von Scout24
GRI 401	Beschäftigung 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Seite 49; Seite 54; Seite 71	
GRI 401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	Seite 72	
GRI 401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeit- beschäftigten Angestellten, nicht aber Zeit- arbeitnehmer:innen oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	Seite 54	
GRI 401-3	Elternzeit	Seite 49; Seite 75; Seite 76	
GRI 403	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Seite 46; Seite 48	
GRI 403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Seite 48	
GRI 403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	Seite 48	
GRI 403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	Seite 48	
GRI 403-4	Mitarbeiter:innen-Beteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Seite 48	
GRI 403-5	Mitarbeiter:innen-Schulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Seite 48	
GRI 403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter:innen	Seite 48	
GRI 403-7	Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	Seite 48	
GRI 403-8	Mitarbeiter:innen, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	Seite 48	



Angaben	Verweis	Seite	Auslassungsbegründung/Kommentar
GRI 404	Aus- und Weiterbildung 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Seite 45	
GRI 404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellte:n	Seite 73	
GRI 404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	Seite 74	
GRI 404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	Seite 45	
GRI 405	Diversität und Chancengleichheit 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Seite 50; Seite 54; Seite 71	
GRI 405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	Seite 71; Seite 72; Seite 73	
GRI 405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	Seite 54	Siehe auch Geschäftsbericht: „Bericht des Aufsichtsrats“
GRI 406	Nichtdiskriminierung 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Seite 50	
GRI 406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	Seite 50	
GRI 416	Kundengesundheit und -sicherheit 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Seite 31	
GRI 416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit	Seite 31	
GRI 417	Marketing und Kennzeichnung 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Seite 24	
GRI 417-1	Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und die Kennzeichnung	Seite 24	
GRI 417-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung	Seite 24	
GRI 418	Schutz der Kundendaten 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Seite 29	
GRI 418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	Seite 29	
GRI 419	Sozioökonomische Compliance 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Seite 23	
GRI 419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	Seite 23	



Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts

An den Aufsichtsrat der Scout24 SE, München

Wir haben den für die Scout24 SE, München, (im Folgenden „Gesellschaft“ oder „Scout24 SE“) gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht (im Folgenden „Bericht“) für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des Berichts in Übereinstimmung mit den §§ 315b, 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB und mit Artikel 8 der Verordnung (EU) 2020/852 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088 (im Folgenden „EU-Taxonomieverordnung“) und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie mit der in Abschnitt „Unsere Angaben im Rahmen der EU-Taxonomie“ des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts dargestellten eigenen Auslegung der in der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten enthaltenen Formulierungen und Begriffe.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Aufstellung des Berichts sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Angaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung des Berichts zu ermöglichen, die frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Die EU-Taxonomieverordnung und die hierzu erlassenen delegierten Rechtsakte enthalten Formulierungen und Begriffe, die noch erheblichen Auslegungsunsicherheiten unterliegen und für die noch nicht in jedem Fall Klarstellungen veröffentlicht wurden. Daher haben die gesetzlichen Vertreter ihre Auslegung der EU-Taxonomieverordnung und der hierzu erlassenen delegierten Rechtsakte im Abschnitt „Unsere Angaben im Rahmen der EU-Taxonomie“ des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts niedergelegt. Sie sind verantwortlich für die Vertretbarkeit dieser Auslegung. Aufgrund des immanenten Risikos, dass unbestimmte Rechtsbegriffe unterschiedlich ausgelegt werden können, ist die Rechtskonformität der Auslegung mit Unsicherheiten behaftet.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über den Bericht abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit dem International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom IAASB, als Limited Assurance Engagement durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit einer begrenzten Sicherheit beurteilen können, dass uns keine Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der Bericht der Gesellschaft



im Berichtszeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2021 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315b, 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist. Dies bedeutet nicht, dass zu jeder Angabe jeweils ein separates Prüfungsurteil abgegeben wird. Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unseres Auftrags haben wir unter anderem folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Befragungen von für die Wesentlichkeitsanalyse verantwortlichen Mitarbeitern auf Gruppenebene, um ein Verständnis über die Vorgehensweise zur Identifizierung wesentlicher Themen und entsprechender Berichtsgrenzen von Scout24 SE zu erlangen
- Risikoeinschätzung, einschließlich einer Medienanalyse, zu relevanten Informationen über die Nachhaltigkeitsleistung von Scout24 SE in der Berichtsperiode
- Einschätzung der Konzeption und der Implementierung von Systemen und Prozessen für die Ermittlung, Verarbeitung und Überwachung von Angaben, einschließlich der Konsolidierung der Daten, zu Umwelt-, Arbeitnehmer-, Verbraucherbelangen und Bekämpfung von Korruption und Bestechung
- Befragungen von Mitarbeitern auf Gruppenebene, die für die Ermittlung der Angaben zu Konzepten, Due-Diligence-Prozessen, Ergebnissen und Risiken, die Durchführung von internen Kontrollhandlungen und die Konsolidierung der Angaben verantwortlich sind
- Einsichtnahme in ausgewählte interne und externe Dokumente
- Analytische Beurteilung der Daten und Trends der quantitativen Angaben, welche zur Konsolidierung auf Gruppenebene von allen Standorten gemeldet wurden
- Einschätzung der Gesamtdarstellung der Angaben
- Beurteilung des Prozesses zur Identifikation der taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten und der entsprechenden Angaben im Bericht

Die gesetzlichen Vertreter haben bei der Ermittlung der Angaben gemäß Artikel 8 der EU-Taxonomieverordnung unbestimmte Rechtsbegriffe auszulegen. Aufgrund des immanenten Risikos, dass unbestimmte Rechtsbegriffe unterschiedlich ausgelegt werden können, sind die Rechtskonformität der Auslegung und dementsprechend unsere diesbezügliche Prüfung mit Unsicherheiten behaftet.

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

Sicherung der Unabhängigkeit und Qualität des Wirtschaftsprüfers

Bei der Durchführung des Auftrags haben wir die Anforderungen an Unabhängigkeit und Qualitätssicherung aus den nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen, insbesondere der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer sowie des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1), beachtet.



Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der gesonderte nichtfinanzielle Konzernbericht der Scout24 SE für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315b, 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB und mit der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie der in Abschnitt „Unsere Angaben im Rahmen der EU-Taxonomie“ des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts dargestellten Auslegung aufgestellt worden ist.

Verwendungsbeschränkung/AAB-Klausel

Dieser Vermerk ist an den Aufsichtsrat der Scout24 SE, München, gerichtet und ausschließlich für diesen bestimmt. Gegenüber Dritten übernehmen wir insoweit keine Verantwortung.

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für den Aufsichtsrat der Scout24 SE, München, erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften vom 1. Januar 2017 zugrunde (<https://www.kpmg.de/bescheinigungen/lib/aab.pdf>). Durch Kenntnisnahme und Nutzung der in diesem Vermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsregelung unter Nr. 9 der Allgemeinen Auftragsbedingungen) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

Berlin, den 14. März 2022

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Krause

ppa. Zimen

Anlagen

Gesonderter nichtfinanzieller Konzernbericht der Scout24 SE für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2021	Anlage 1
Allgemeine Auftragsbedingungen	Anlage 2



Impressum

Scout24 SE
Bothestraße 13–15
81675 München
Deutschland

Telefon: +4989262024920
E-Mail: info@scout24.com
www.scout24.com

Ansprechpartnerin
Sustainability Management
Johanna Ebbing
E-Mail: sustainability@scout24.com

Konzeption, Redaktion und Text
Scout24 SE und
Scholz & Friends Reputation

Gestaltung
Scholz & Friends Reputation

Redaktionsschluss: 25. Februar 2022

Hinweis

Die in diesem Dokument enthaltenen Informationen sind sorgfältig ermittelt worden. Es wird jedoch keine Haftung irgendeiner Art übernommen für die hierin enthaltenen Informationen und/oder ihre Vollständigkeit. Die Gesellschaft, ihre Organmitglieder, Führungskräfte und Mitarbeiter:innen und sonstige Personen geben keine Garantie oder Zusicherung, weder ausdrücklich noch konkludent, für die Richtigkeit und/oder Vollständigkeit der hierin enthaltenen Informationen ab, und jegliche Haftung für jeglichen Schaden oder Verlust, der direkt oder indirekt aus dem Gebrauch dieser Informationen oder daraus in anderer Weise abgeleiteter Meinungen resultiert, ist ausgeschlossen.

Die in diesem Dokument enthaltenen Informationen können jederzeit geändert, revidiert oder aktualisiert werden. Einige in diesem Dokument wiedergegebenen Darstellungen enthalten in die Zukunft gerichtete Aussagen, die die derzeitigen Erwartungen und Planungen der Gesellschaft bzw. des Senior Managements der Gesellschaft in Bezug auf künftige Ereignisse widerspiegeln. Solche in die Zukunft gerichteten Aussagen unterliegen naturgemäß Risiken, Ungewissheiten, Annahmen und anderen Faktoren, die dazu führen können, dass die tatsächlichen Ergebnisse einschließlich der Finanzlage und der Profitabilität der Gesellschaft wesentlich von denjenigen abweichen und auch negativer ausfallen können als diejenigen, die in diesen Aussagen ausdrücklich oder implizit angenommen oder beschrieben werden. Aussagen, die in diesem Dokument enthalten sind, die sich auf vergangene Entwicklungen oder Aktivitäten beziehen, dürfen nicht als Zusicherung verstanden werden, dass diese Entwicklungen oder Aktivitäten in Zukunft andauern oder fortgesetzt werden. Die Gesellschaft übernimmt keine wie auch immer geartete Verpflichtung, irgendwelche Informationen (einschließlich der in die Zukunft gerichteten Aussagen), die in diesem Dokument enthalten sind, zu aktualisieren oder zu korrigieren, sei es als Ergebnis neuer Informationen, zukünftiger Ereignisse oder aus sonstigen Gründen.

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