

CSR-Bericht 2016

inspiring people IMPACTING WORLDS



Über den Bericht

In unserem ersten CSR-Bericht informieren wir unsere Stakeholder ganzheitlich über Corporate Social Responsibility (CSR) bei Scout24. Um den spezifischen Informationsbedürfnissen unserer Stakeholder gerecht zu werden, ist der CSR-Bericht in zwei Bereiche – einen Magazinteil und einen Leistungsteil – gegliedert. Im Magazinteil stellen wir einer breiten Zielgruppe ausgewählte CSR-Projekte in Bezug auf unser gesellschaftliches Engagement sowie unsere Verantwortung im Kerngeschäft und als Arbeitgeber vor. Im Leistungsteil haben wir alle CSR-relevanten Daten und Fakten für Experten zusammengetragen. Dabei orientieren wir uns an den 2016 veröffentlichten Standards der Global Reporting Initiative (GRI).

Die themenspezifischen GRI-Standards wählte das CSR-Management von Scout24 mit Blick auf die Relevanz der Themen für unsere Stakeholder sowie hinsichtlich der sozialen, ökologischen und ökonomischen Auswirkungen von Scout24 aus (siehe [S. 52](#)). Eine umfassende Wesentlichkeitsanalyse zur Auswahl der Berichtsinhalte ist für den Folgebericht geplant, der in Übereinstimmung mit der GRI Option „Core“ erstellt werden soll. Der Bericht wurde vom Vorstand der Scout24 AG freigegeben. Eine externe Prüfung durch einen Wirtschaftsprüfer fand nicht statt.

Die Inhalte – wenn nicht anders dargestellt – beziehen sich auf die beiden größten Gesellschaften der Scout24-Gruppe: die Immobilien Scout GmbH und AutoScout24 GmbH. Damit decken wir rund 78 Prozent der Mitarbeiter der Scout24-Gruppe ab. Der Berichtszeitraum ist identisch mit dem Geschäftsjahr 2016, das vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2016 reichte. Redaktionsschluss war der 28. Februar 2017. Der nächste Bericht erscheint voraussichtlich im April 2018.

Der Online-Bericht ist unter dem Link csrbericht.scout24.com zu finden und kann zudem als PDF heruntergeladen werden. Zusätzlich wurde eine Printversion in geringer Auflage gedruckt. Die Publikation liegt zweisprachig in Deutsch und Englisch vor. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten für beiderlei Geschlecht.



8 working WORLD

Vorwort 4

Scout24 in Zahlen 6

Unsere Leistungen 20

Management 21

Wirtschaft 29

Menschen 37

Umwelt 47

GRI Inhaltsindex 52



16 social WORLD

12 digital WORLD



Liebe Leserinnen und Leser,

als Finanzvorstand der Scout24-Gruppe verantworte ich mit meinem Team das Thema Corporate Social Responsibility. Ich freue mich daher sehr, Ihnen unseren ersten CSR-Bericht vorstellen zu dürfen. Darin zeigen wir transparent auf, was wir bisher geleistet haben und welche Schritte wir uns für die Zukunft vornehmen.

Die digitalen Marktplätze der Scout24-Gruppe inspirieren Menschen bei ihren Entscheidungen rund um das Thema Immobilie und Auto. Als Technologieführer gestalten wir die digitale Zukunft mit Innovationen aktiv mit. Dabei übernehmen wir Verantwortung für unser unternehmerisches Handeln. Auf unseren Online-Plattformen kommen wir beispielsweise Menschen mit Handicap entgegen. Dafür haben wir eine langfristige Kooperation mit den Berliner Sozialhelden geschlossen.

Die Werte, die uns leiten, sind in einem konzernweit gültigen Verhaltenskodex niedergelegt. Darin beschreiben wir, wie wir als verantwortungsvoller Arbeitgeber und Geschäftspartner handeln und wie wir uns für eine nachhaltige Gesellschaft einbringen. Für unsere Nutzer bieten wir individuelle Lösungen an. Der Datenschutz hat dabei oberste Priorität.

Die nachhaltige Entwicklung von Scout24 wird seit vielen Jahren von unseren Mitarbeitern gestaltet. Dieses Engagement zählt zur DNA des Unternehmens und ist nicht mehr wegzudenken. Allein im Jahr 2016 haben sich mehr als 500 Mitarbeiter in gemeinnützigen Projekten engagiert. Dabei haben sie an unseren Standorten in Berlin und München viel bewegt. Diese Tatkraft hilft nicht nur den Menschen vor Ort. Die dabei von unseren Mitarbeitern gemachten Erfahrungen inspirieren sie zu neuen Ideen. Diese Impulse stoßen Veränderungen innerhalb und außerhalb von Scout24 an.

Für uns ist klar: Nachhaltigkeit ist kein Zustand, sondern ein Prozess. Wir wollen soziale und ökologische Aspekte noch stärker in unserem täglichen Handeln integrieren. Wir laden Sie ein, uns auf diesem Weg zu begleiten – mit Ihrer Meinung und Ihren wertvollen Ideen.

Ihr Christian Gisy, Finanzvorstand von Scout24

CHRISTIAN GISY



Scout24 in Zahlen

Mit unseren digitalen Plattformen verbinden wir Menschen und ihr neues Zuhause oder ihr neues Auto. Wir bieten ihnen Inspiration und nützliche Hilfestellung, die ihren individuellen Bedürfnissen gerecht werden. Unsere Online-Marktplätze betreiben wir hauptsächlich unter den bekannten Marken ImmobilienScout24 und AutoScout24. 2016 konnten wir den Weg einer nachhaltigen Steigerung unseres Unternehmenswertes erfolgreich fortsetzen. Dabei behalten wir unsere unternehmerische Verantwortung – unsere Corporate Social Responsibility (CSR) – stets im Blick.

50

Projekte wurden am Social Day 2016 unterstützt
social world

28,7 Mio €

haben wir 2016 in die Forschung und Entwicklung investiert
digital world

4000

Mitarbeiter engagierten sich beim diesjährigen Social Day
social world

working world

1.174 Mitarbeiter arbeiten in der Scout24-Gruppe (Mitarbeiteranzahl gesamt)

200+ Teilnehmerinnen nahmen an Scout24 Projekten oder Projekten unserer Partner zur Förderung von Frauen in Tech-Berufen teil

15 Mitarbeiter engagieren sich in der „Diversity in Tech Community“ für Vielfalt

1.500 €

beträgt das jährliche Weiter-
bildungsbudget, über das jeder
Mitarbeiter verfügen kann

working world

38 %

mehr Hybrid- und Elektroautos wurden 2016
zum Vorjahr auf AutoScout24 angeboten

digital world

45

unterschiedliche Nationen
finden sich unter den
Scout24-Mitarbeitern

working world

digital world

442,1

Millionen Euro hat
Scout24 2016 umgesetzt

social world

300

Mitarbeiter aus NGOs und Social
Startups nahmen an der 4. Berlin
Social Academy teil

300

Mitarbeiter wurden 2016 zum
Datenschutz geschult

23

gemeinnützige Organisationen
unterstützen wir dauerhaft

66

Prozent mehr Anfragen des
Merkmals „stufenloser Zugang“
gegenüber „barrierefrei“

20

Kurse haben wir bei der 4. Berlin
Social Academy angeboten



working WORLD



Robert Martignoni,
Head of New Initiatives
AutoScout24

Wir sind ein digitales Unternehmen und bewegen uns in einem dynamischen Umfeld, das sich ständig verändert.

Um weiterhin erfolgreich zu sein, müssen wir unsere Ideen daher schneller zu innovativen Produkten machen. Wir haben überlegt, wie wir die Ideen unserer Mitarbeiter am besten ‚zum Fliegen‘ bringen können. Mit der Initiative ScoutWorx haben wir den richtigen Rahmen geschaffen: Wenn wir eine gute Idee haben, dann testen wir sie ohne lange Genehmigungsverfahren und schauen, ob sie funktioniert. Bei Erfolg setzen wir sie dann direkt um.

Arbeit neu denken Innovationen sind Kern und Antrieb unseres langfristigen Erfolgs. Die Digitalisierung gestalten wir durch neue technische Lösungen aktiv mit. Grundlage dafür ist eine offene Arbeitskultur und viel Eigenverantwortung der Mitarbeiter. Unsere Vielfältigkeit und Internationalität hilft uns dabei, divers zu denken und neue, kreative Konzepte zu entwickeln. Durch die Initiative ScoutWorx schaffen wir zudem kurze Entscheidungswege für Pilotprojekte – so wollen wir gute Ideen noch schneller umsetzen.

PROJEKTVORSTELLUNG

Unser dreiköpfiges ScoutWorx-Team hat seine Arbeit bei AutoScout24 am Standort München gestartet und soll bald Ansprechpartner für alle Mitarbeiter von Scout24 sein, die eine neue Idee umsetzen wollen. Das Team berät, begleitet und unterstützt die Kollegen, auch finanziell. Statt ihre Idee lange zu diskutieren, können die Mitarbeiter direkt loslegen, sie zu testen. Und wenn etwas nicht klappt, dann schauen wir, woran es lag und verbessern es gemeinsam.



WIRKUNG

Mit ScoutWorx haben wir 2016 bereits 20 Projekte gemeinsam mit Mitarbeitern umgesetzt – darunter eine Erhebung von Kundenbedürfnissen für eine Mobile-App für Autohändler. Und es sollen noch viele mehr werden: 2017 werden wir die Initiative auch bei ImmobilienScout24 starten. Zudem wollen wir möglichst viele Mitarbeiter in Workshops zu sogenannten Startup Coaches ausbilden. So befähigen wir sie, ihre eigenen Ideen und die ihrer Kollegen schnell und professionell zu verwirklichen.



Dr. Michael Bütter,
Geschäftsführer
Immobilien Scout GmbH
(u.a. verantwortlich für den
Personalbereich bei der
Scout24-Gruppe)

Drei Fragen an Dr. Michael Bütter

Vor welchen Herausforderungen steht der Personalbereich bei Scout24?

Unser Geschäft ist sehr schnelllebig und die Halbwertszeit von Wissen ist gering. Damit müssen wir umgehen und Knowhow effizient weitergeben und sichern. Das heißt, wir implementieren nicht nur neue Formate der Weiterbildung, sondern lernen immer stärker on-the-job, damit wir schnell und praxisnah sind. Unsere Arbeitsprozesse müssen wir gerade wegen dieser Rahmenbedingungen kontinuierlich anpassen und optimieren.

Was bedeutet es für Sie, eine lernende Organisation zu sein?

Wir etablieren eine neue Lernkultur im gesamten Unternehmen, indem wir vernetztes Arbeiten fördern und Silo-Denken konsequent vermeiden. Dafür gehen wir auch neue Wege im Talentmanagement: Beispielsweise bewerten wir stärker Eigeninitiative und die fachübergreifende Lernbereitschaft unserer Mitarbeiter.

Wie investieren Sie in das Knowhow Ihrer Mitarbeiter?

Wir möchten, dass sich unsere Mitarbeiter mit all ihren Fähigkeiten einbringen. Daher unterstützen wir sie in ihrer Entwicklung und fördern ihre Entscheidungsfähigkeit. Für die Führungskräfte bedeutet dies: Sie sollen ihre Teams stärker coachen und zum Lernen befähigen, statt zu kontrollieren.

Vielfalt ist unsere Stärke

Diversity ist für uns ein entscheidender Wettbewerbsvorteil, denn wir sind überzeugt: Vielfältige Perspektiven in der Mitarbeiterschaft fördern Innovationen. Deshalb sind wir stolz darauf, dass Menschen aus 45 verschiedenen Nationen bei Scout24 arbeiten. Wir wollen Vielfalt im Unternehmen weiter stärken – besonders in den technischen Bereichen. Aktuell sind zum Beispiel bei ImmobilienScout24 nur zwölf Prozent unserer Entwickler Frauen. Unser selbst gestecktes Ziel: den Anteil weiblicher Entwickler 2017 verdoppeln. Durch die Organisation von Hackathons, die Teilnahme an Initiativen wie dem Mädchen-Zukunftstag Girls' Day sowie die Unterstützung von Vereinen wie Geekettes wollen wir junge Frauen für die Tech-Branche begeistern. Doch vor allem treiben unsere Mitarbeiter das Thema Vielfalt innerhalb und außerhalb von Scout24 voran. Sie haben 2015 dafür eigens die „Diversity in Tech Community“ ins Leben gerufen.

24%

Auf 24 Prozent wollen wir den Frauenanteil in der Entwicklung bis Ende 2017 erhöhen.





digital WORLD



Leif Haß,
Senior Produktmanager
ImmobilienScout24

Im Gespräch mit den Berliner Sozialhelden wurde uns klar, warum bis dato so wenige Wohnungen auf ImmobilienScout24 mit dem Suchmerkmal „barrierefrei“ markiert waren. Der Begriff ist einfach mit zu vielen Anforderungen an die Ausstattung der Wohnung verbunden. Mit der Höhe einer Küchenzeile können sich Menschen mit Behinderung oftmals noch arrangieren, ob die Wohnung aber stufenlos erreichbar ist, ist für sie viel entscheidender. Daher haben wir das Suchmerkmal in „stufenlos“ geändert. Dieser Filter wird nun sehr gut genutzt. Nach und nach integrieren wir auch die Daten der Wheelmap in die Wohnungsinserate. So können Menschen mit Rollstuhl, Rollator oder Kinderwagen schnell erkennen, wie sie Wohnung, Haltestellen und Geschäfte stufenlos erreichen können.

Verantwortungsbewusst im Kerngeschäft Mit unseren digitalen Marktplätzen ImmobilienScout24 und AutoScout24 inspirieren wir Menschen bei der Verwirklichung ihrer Träume rund um Immobilien und Autos. Dabei haben wir die Bedürfnisse unserer Nutzer stets im Blick und bieten ihnen nachhaltige Lösungen: Ob Informationen zur Elektromobilität, ein schneller Zugang zu barrierefreien Wohnungen oder ein ausgereifter Schutz von Kundendaten. Wir arbeiten mit Leidenschaft daran, das Thema CSR – gepaart mit unserem IT-Knowhow – auf unseren Plattformen voranzutreiben.

PROJEKTVORSTELLUNG

Seit 2011 unterstützt Scout24 die Berliner Sozialhelden, die für Inklusion sensibilisieren wollen. Der Verein hat unter anderem eine Wheelmap entwickelt, die aufzeigt, welche Haltestellen und Geschäfte etc. barrierefrei erreichbar sind. Wir helfen den Sozialhelden finanziell, stellen ihnen unsere Büroräume kostenlos zur Verfügung und setzen gemeinsam Ideen um – wie die Integration der Wheelmap auf ImmobilienScout24. So schaffen wir einen Mehrwert für Nutzer mit Behinderung und verbessern unser digitales Angebot.



WIRKUNG

Die Kooperation mit den Sozialhelden hat schnell Wirkung gezeigt: Mit dem „stufenlosen Zugang“ als Filterkriterium haben wir mehr Menschen erreicht als über die Barrierefreiheit. Die Filternutzung stieg nach der Umstellung um 66 Prozent. Nächstes Jahr werden wir vor allem die Daten der Wheelmap, die wir 2016 im Wohnungs-Exposé eingebunden haben, auch in der neuen Kartensuche zur Verfügung stellen und so noch mehr Orientierung für das zukünftige Wohnumfeld geben. Die erfolgreiche Zusammenarbeit mit den Berliner Sozialhelden wurde mit dem CSR Job Award 2015 ausgezeichnet.

+38%



Zunahme des Angebots an Hybrid- und Elektro-
Fahrzeugen (Neu- und Gebrauchtwagen) von
2015 auf 2016 auf www.autoscout24.de

Der schnelle Weg zum Elektroauto

Elektromobilität ist keine Zukunftsmusik mehr. Bis 2020 plant die Bundesregierung, rund eine Millionen Elektroautos auf die Straße zu bringen. Wir unterstützen das Ziel der Bundesregierung und ermöglichen auf www.autoscout24.de die gezielte Suche nach Autos mit Elektroantrieb und anderen emissionsarmen Antrieben wie Autogas und Wasserstoff. Zusätzlich informieren wir auf www.autoscout24.de/auto/elektroauto über E-Technik, Ladestationen und die Kosten eines Elektroautos. 2016 haben wir die Seite umfangreich überarbeitet und eine eigene Seite für Hybrid-Fahrzeuge eingerichtet. Nun können sich unsere Nutzer noch schneller einen Überblick verschaffen und ein passendes Auto finden.



+39%

Steigerung der Seitenauf-
rufe dieser Fahrzeuge

Nutzer schützen

Die Verarbeitung von Kundendaten ist Teil unseres Geschäfts. Wir gehen mit den Daten, die unsere Kunden uns anvertrauen, verantwortungsvoll um und schützen diese vor Missbrauch und Verlust. Datenschutz und -sicherheit sind daher fester Bestandteil unserer Compliance-Grundsätze. Diese vermitteln wir allen neuen Mitarbeitern in Einführungs-schulungen. Es ist uns ein großes Anliegen, unsere Nutzer vor Betrug zu bewahren. Dazu setzen wir diverse technische Maßnahmen ein. Unser selbstlernendes Filtersystem erkennt potenziell betrügerische Anzeigen. Diese werden dann durch ein Qualitätssicherungsteam geprüft und gegebenenfalls gelöscht. Unsere Nutzer können jederzeit verdächtige Anzeigen und unzulässige Inhalte auf unseren Online-Plattformen melden. Auf unserer Webseite und in Informationsportalen klären wir die User zudem über gängige Betrugsmechanismen auf und geben ihnen Verhaltenshinweise an die Hand.

Informationsportale:
sicherheit.immobilienscout24.de
www.sicherer-autokauf.de



Manuelle Qualitätssicherung



Selbstlernendes
Filtersystem





social WORLD



Christiane Lehmann, Senior Manager
Social Media, Corporate Communications & PR
ImmobilienScout24

Schon lange wollte ich mich sozial engagieren. Die Frage war nur, wie ich mich und meine Fähigkeiten am besten einbringen kann. Gemeinnützige Organisationen brauchen Fachwissen, können sich aber teure Weiterbildungen nur selten leisten. Dass ich in der Berlin Social Academy nun mein Knowhow über Social Media an Sozialpartner weitergeben konnte, finde ich großartig. Ich traf auf Leute, für die mein Wissen total hilfreich war. Und als Unternehmen haben wir auch eine gewisse Verpflichtung gegenüber unserem gesellschaftlichen Umfeld, denn wir agieren ja nicht unabhängig davon. Daher finde ich es wichtig, dass wir uns bei Scout24 in dieser Form engagieren können.

Engagiert mitten im Leben Unser soziales Engagement lebt vom tatkräftigen Einsatz unserer Mitarbeiter. Bei unserem jährlichen Social Day packt die Mehrheit aller Mitarbeiter mit an: Sie organisieren, hämmern oder pflanzen für den guten Zweck. 2016 unterstützten Scouts rund 50 Projekte an unseren Standorten in Berlin und München. Mit unseren lokalen Sozialpartnern vernetzen wir uns direkt und langfristig. Wir entwickeln mit ihnen gemeinsam Projektideen, teilen unser Expertenwissen in der Berlin Social Academy oder stellen unsere Büroräume kostenlos zur Verfügung, zum Beispiel für Englischkurse für Geflüchtete. Unsere Partner können auf kontinuierliche Unterstützung bauen und wir verstehen somit die Bedürfnisse unseres gesellschaftlichen Umfelds immer besser.

PROJEKTVORSTELLUNG

Im Oktober 2016 luden wir gemeinsam mit Kooperationspartnern zur 4. Berlin Social Academy ins CityCube Berlin ein. Einen Einblick, was dort passierte, geben wir hier im [Video](#):



WIRKUNG

Mit über 20 Kursen und 300 Mitarbeitern aus gemeinnützigen Organisationen und Social Startups haben wir die Teilnehmerzahl gegenüber dem letzten Jahr fast verdoppelt. Ihr Feedback bestärkt uns in unserem Engagement. So sagte uns ein Teilnehmer: „Insgesamt eine tolle Veranstaltung, auch, dass man je nach Budget flexibel Kurse buchen kann, und dass die Kurse tagsüber und nicht wie viele Fortbildungen in den Abendstunden stattfinden, ist ebenfalls klasse!“. Wir wollen die Berlin Social Academy fortführen und weiter eng an den Bedürfnissen der gemeinnützigen Organisationen ausrichten. So können sie noch besser zur Lösung gesellschaftlicher Probleme beitragen.

Der Social Day – wir packen mit an

Beim sechsten Social Day machten über 400 Mitarbeiter mit. Sie unterstützten einen Tag lang eine gemeinnützige Organisation. Ob soziale Einrichtung oder Umweltprojekt – wir helfen dort, wo unsere Hilfe gerade benötigt wird. Wir sortieren Essen, bauen Möbel auf oder verbringen einfach gemeinsam Zeit mit den Menschen. Dabei treffen wir auf Junge und Alte, auf Kranke und auf Menschen mit Behinderung. Ihr Lebensalltag sensibilisiert uns für ihre besonderen Bedürfnisse. Ihnen gilt daher unsere ganze Aufmerksamkeit am Social Day.



„Für viele gemeinnützige Organisationen ist unser Social Day eine feste Institution. Gleichzeitig arbeiten wir aber auch mit neuen Initiativen zusammen. So erreichen wir zum einen nachhaltige Wirkung und können zugleich aktuelle Themen aufgreifen.“

Mareen Walus,
Senior CSR Managerin
bei Scout24



Gemeinsam mehr bewegen

Kooperationen mit Partnern, vor allem an unseren Standorten Berlin und München, sind fester Bestandteil unserer gesellschaftlichen Verantwortung. Wir unterstützen die Organisationen durch Mitarbeiterengagement, Sach- oder Geldzuwendungen. Gegenseitig profitieren wir aber auch von unserem spezifischen Knowhow. Im Laufe der Jahre ist durch die Zusammenarbeit ein breites Netz fester Partnerschaften entstanden:

The Changer
Kinder Pflege Kompass
KREATIVHAUS e. V.
Kinder- und Jugendfreizeit-
zentrum Wuhlheide
SEHstern e. V.
Berliner Büchertisch e. V.
Gewerkschaft für Tiere e. V.

Blindenhilfswerk Berlin e. V.
NABU
DRK-Blutspendedienste
Sozialhelden e. V.
Junior Lab
Stiftung Lesen
Schwulenberatung Berlin gGmbH
GEBEWO – Soziale Dienste

Arbeiterwohlfahrt Kreisverband
München-Stadt e. V.
Arbeiterwohlfahrt Berlin
Seniorenstiftung
Prenzlauer Berg
Münchner Tafel e. V.
Homer-Freunde e. V.
McDonald's Kinderhilfe Stiftung

UNSERE LEISTUNGEN

Hier finden Sie alle Daten und Fakten zu Corporate Social Responsibility bei Scout24. Wir wollen Ihnen transparent aufzeigen, was wir im Berichtsjahr 2016 geleistet haben und welche Schritte wir uns für die Zukunft vornehmen. Dabei orientieren wir uns an den GRI-Standards, einer international anerkannten Reporting-Richtlinie für Nachhaltigkeit.

Management

Scout24 hat sich einer verantwortungsvollen Unternehmensführung verpflichtet. Diese beruht auf einem vorausschauenden Risikomanagement, der konsequenten Einhaltung gesetzlicher und unternehmensinterner Vorgaben sowie einem systematischen CSR-Management. Unser konzernweit gültiger Verhaltenskodex dient allen Scout24-Mitarbeitern als Richtlinie für ein integriertes, nachhaltiges Verhalten.

Führungsstruktur

Die Scout24-Gruppe wird durch die in München ansässige Scout24 AG gesteuert, die wiederum als Management-Holding geführt wird. Die Scout24 AG hält mittelbar Beteiligungen an 17 operativ tätigen Tochterunternehmen, die im Konzernabschluss voll konsolidiert werden, sowie an zwei at-Equity konsolidierten Unternehmen und an einer Minderheitsbeteiligung (siehe Organigramm, [S. 30](#)). Als Aktiengesellschaft nach deutschem Recht unterliegt die Scout24 AG unter anderem den Vorschriften des deutschen Aktiengesetzes. Dementsprechend verfügt die Gesellschaft auch über die übliche dualistische Führungs- und Kontrollstruktur aus Vorstand und Aufsichtsrat.

GRI 102-18, -19, -20

Dem Vorstand obliegt die Verantwortung für die Strategie und die Steuerung des Konzerns. Er setzt sich aus zwei Mitgliedern zusammen: Vorstandsvorsitzender Greg Ellis und Finanzvorstand Christian Gisy. Sie sind für folgende Themen zuständig:

Greg Ellis: Chief Executive Officer (Vorsitzender des Vorstands) – CEO

- Unternehmenskommunikation
- ImmobilienScout24 und AutoScout24 (operative Funktionen, d.h. Vertrieb, Marketing und IT)
- Unternehmensentwicklung und -strategie
- Mergers & Acquisitions
- Personal

Christian Gisy: Chief Financial Officer (Vorstand Finanzen) – CFO

- Finanzen
- Controlling
- Investor Relations
- Treasury
- Legal & Compliance
- Risikomanagement und Internes Kontrollsystem
- Einkauf
- Corporate Social Responsibility

Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle für das Unternehmen relevanten Fragen der Strategie, der Planung, der Geschäftsentwicklung, der Risikolage, des Risikomanagements und der Compliance. Er stellt zudem den Jahres- und Konzernabschluss auf.

GRI 102-22, -23, -24, -26

Der Aufsichtsrat bestellt die Vorstandsmitglieder, beruft diese ab und bestimmt die Verteilung ihrer Verantwortlichkeiten. Bestehend aus acht Mitgliedern (zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses am 28.2.2017) berät er den Vorstand und überwacht dessen Geschäftsführung. In Entscheidungen von grundlegender Bedeutung für das Unternehmen wird der Aufsichtsrat eingebunden. Insbesondere prüft er die Jahresabschlüsse und Lageberichte und berichtet über die Jahresabschlussprüfung in der Hauptversammlung. Im Aufsichtsrat sind Vertreter der strategischen Investoren der Scout24 AG sowie unabhängige Wirtschaftsexperten vertreten. Dem Aufsichtsrat gehörte 2016 eine Frau an. Zudem stellen mehrere international besetzte Aufsichtsratspositionen sicher, dass vielfältige Sichtweisen in den Aufsichtsrat eingebracht werden. Alle Mitglieder des Aufsichtsrats sowie die Ausschüsse des Aufsichtsrats sind im [Geschäftsbericht](#) auf Seite 26 f. aufgelistet. Weitere Informationen zu den Aufsichtsratsmitgliedern von Scout24 inklusive Altersangaben sind auf der Homepage unter Investor Relations/Corporate Governance einsehbar.

GRI 102-35, -36

Die Grundzüge des Vergütungssystems von Vorstand und Aufsichtsrat der Scout24 AG beschreibt der Vergütungsbericht (siehe [Geschäftsbericht](#) 2016, S. 196 ff.). Er erläutert die Struktur und die Höhe der Vergütung der einzelnen Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder wird vom Aufsichtsrat festgelegt. Die Vergütung des Aufsichtsrats richtet sich nach den entsprechenden Satzungsbestimmungen.

Good Corporate Governance

Vorstand und Aufsichtsrat der Scout24 AG haben sich einer verantwortungsvollen Unternehmensführung mit dem Ziel einer nachhaltigen Wertschöpfung verpflichtet. Insbesondere soll das Vertrauen der Investoren, Geschäftspartner und Mitarbeiter sowie der breiten Öffentlichkeit in das Unternehmen weiter gestärkt werden. Eine hohe Bedeutung kommt dabei einer offenen und transparenten Unternehmenskommunikation zu. Die Unternehmensstruktur ist ausgerichtet auf die verantwortungsvolle, transparente und effiziente Führung und Kontrolle des Unternehmens. Dabei orientieren wir uns an den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Der Bericht zur Corporate Governance inklusive der Erklärung zur Unternehmensführung ist auf unserer Webseite unter Investor Relations/Corporate Governance abrufbar.

Wir verfolgen eine integrierte Corporate Governance und verknüpfen das Risikomanagement, Compliance und interne Kontrollsystem eng miteinander. Die Gesamtverantwortung für Governance, Risk & Compliance von Scout24 liegt beim Vorstand, der dem General Counsel/Senior Vice President die Steuerung des Bereichs Risikomanagement & Compliance überträgt. Dem Senior Vice President Legal, Compliance & HR direkt zugeordnet ist das zentrale Ressort Risikomanagement mit dem Vice President Risikomanagement & Compliance. Es integriert und steuert gruppenweit die beiden Systeme zum Risiko- und Compliance Management sowie das interne Kontrollsystem. Diese drei Einheiten sind regelmäßig durch die Interne Revision zu prüfen. Die Interne Revision berichtet direkt an den Aufsichtsrat.

GRI 103-1,-2,-3

Risikomanagement

Mit einem systematischen Risikomanagement will Scout24 Risiken frühzeitig erkennen, um zeitnah gegensteuernde Maßnahmen zu ergreifen und diese überwachen zu können. Das Risikomanagement hat sich im Berichtszeitraum überwiegend auf diejenigen Aktivitäten konzentriert, die den zukünftigen Ertrag maßgeblich beeinflussen und für die Zukunftsperspektiven der Gesellschaft bedeutsam sind. Scout24 gliedert seine Risiken nach externen, finanziellen, operativen, strategischen und Compliance-Risiken. Ökologische Risiken wie der Klimawandel werden aufgrund der fehlenden, unmittelbaren Anwendbarkeit im Rahmen unseres Geschäftsmodells nicht systematisch im Rahmen des Risikomanagementsystems erfasst. Im Vergleich zu produzierenden Unternehmen sind die Klimarisiken

GRI 102-11, -15; 201-2

für Scout24 überschaubar. Implizit kann der Klimawandel jedoch Auswirkungen auf die Geschäftstätigkeit von Scout24 haben. So kann sich das regulative Umfeld, das unsere Produkte betrifft, verändern – beispielsweise könnten Transparenzanforderungen an Immobilien oder Autos steigen. Schon heute unterliegen Immobilien Regelungen zur Energieeinsparung, die Verkäufer und Vermieter zur Erstellung eines Energieausweises verpflichten. Die Anforderungen solcher Energieeinsparverordnungen können künftig erheblich verschärft werden. Eine strengere Regulierung kann Auswirkungen auf das Anzeigenvolumen haben. Aber auch Chancen können mit dem Klimawandel für Scout24 verbunden sein – zum Beispiel mit Blick auf eine stärkere Nachfrage nach Elektroautos. Weitere Informationen können dem Risiko- und Chancenbericht im [Geschäftsbericht](#) 2016 ab Seite 74 entnommen werden.

Compliance

GRI 103-1,-2,-3

Unter dem Begriff Compliance verstehen wir die Einhaltung ethischer Grundsätze, gesetzlicher Vorschriften und unternehmensinterner Richtlinien. Compliance-Verstöße können zu erheblichen Reputationsschäden führen und den wirtschaftlichen Erfolg von Scout24 beeinträchtigen. Diese Risiken soll unser Compliance-Programm vermeiden und sicherstellen, dass Vorschriften und unternehmensinterne Richtlinien konsequent eingehalten werden. Bestandteile des Compliance-Programms sind:

- Policies & Procedures
- Datenschutzrichtlinie
- Anti-Korruptions-Richtlinie
- Geschenkerichtlinie/ Interessenkollisionen
- Verhaltenskodex ([Code of Conduct](#))
- Jährliches Compliance Risk Assessment
- Quartalsweise Maßnahmenverfolgung, der aus dem Compliance Risk Assessment abgeleiteten Maßnahmen

Die Richtlinien, Handbücher und Compliance-relevanten Dokumente sind im Intranet zugänglich. Die Mitarbeiter werden zudem mithilfe eines Newsletters über Compliance-Themen regelmäßig informiert. Außerdem schulen wir unsere Mitarbeiter zu Compliance: 2016 nahmen 254 Mitarbeiter an einem Präsenztraining teil. Zudem steht jedem Mitarbeiter eine Videoschulungsreihe online zur Verfügung. Diese wurde 2016 mit dem Outstanding Security Performance Award (OSPA) ausgezeichnet.

Der Compliance-Manager von Scout24 ist zentraler Ansprechpartner für alle Mitarbeiter bei Compliance-relevanten Fragen. Mitarbeitern von Scout24 steht zudem über eine Compliance-Hotline ein externer Vertrauensanwalt zur Beantwortung von Fragen über richtiges und regelgerechtes Verhalten zur Verfügung. Auf Wunsch können Hinweisgeber und Mitarbeiter, die sich mit Fragen an den Vertrauensanwalt wenden, anonym bleiben – zum Beispiel, wenn sie Compliance-Verstöße melden wollen. 2016 wurden keine Verstöße gemeldet. Für die Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften in Bezug auf Produkte und Dienstleistungen musste Scout24 im Berichtsjahr keine Bußgelder zahlen.

GRI 419-1

Anti-Korruption

Eine wesentliche Bedingung für integriertes Verhalten ist, dass Situationen vermieden werden, in denen geschäftliche und private Interessen in Konflikt geraten. Korruptives Verhalten in jeglicher Form schädigt die Beziehungen zwischen Scout24 und ihren Kunden und Geschäftspartnern. Daher hat die Vermeidung von Korruption sowohl innerhalb des Unternehmens als auch bei unseren Kunden und Geschäftspartnern Priorität. Neben dem [Code of Conduct](#) legt dafür unsere „Richtlinie zur Vermeidung von Korruption und sonstigen Interessenkonflikten“ einen verbindlichen Rahmen. Alle Mitarbeiter werden zu Beginn ihres Arbeitsverhältnisses auf den Verhaltenskodex und auf die Korruptionsrichtlinie hingewiesen. Zudem steht jedem Mitarbeiter im Intranet ein Trainingsvideo zum Thema Anti-Korruption zur Verfügung. Organisatorisch wird das Thema Anti-Korruption vom Bereich Risikomanagement & Compliance verantwortet. Dieser steuert auch die Prüfung möglicher Korruptionsrisiken an allen Standorten. 2016 wurden keine erheblichen Risiken identifiziert und keine Korruptionsfälle erfasst.

GRI 103-1, -2, -3;

GRI 205-1, -2, -3

CSR-Verständnis und -Management

GRI 102-16, -17

Unser Selbstverständnis zur Corporate Social Responsibility (CSR) von Scout24 lässt sich in den folgenden Leitsätzen zusammenfassen, die unsere tägliche Arbeit anleiten:

- Wir engagieren uns für unsere Kunden und Nutzer.
- Wir behandeln Daten absolut vertraulich und kommunizieren professionell.
- Wir schätzen die Vielfalt und das Engagement unserer Mitarbeiter und tolerieren keine Benachteiligung.
- Bei allen unseren Geschäftstätigkeiten behalten wir stets die Bedeutung von gesellschaftlicher Verantwortung im Blick.

Diese Werte sind in unserem [Code of Conduct](#) (Verhaltenskodex) niedergelegt, der auf unserer Webseite unter Investor-Relations/Corporate-Governance/Verhaltenskodex öffentlich einsehbar ist. Die hier dargelegten Ansprüche und Prinzipien bilden einen verbindlichen Handlungsrahmen für alle Mitarbeiter der Scout24-Gruppe, selbstverständlich einschließlich der Geschäftsführung.

Das gesellschaftliche Engagement ist bei Scout24 gelebte Unternehmenskultur. Bei allen unseren Geschäftstätigkeiten verstehen wir uns auch als „Corporate Citizen“ und engagieren uns an unseren Standorten für eine starke lokale Zivilgesellschaft. Als wichtigstes Instrument in der Gestaltung unseres Engagements dient unser IT- und Produkt-Knowhow, um kreative und inspirierende Lösungen für gesellschaftliche Probleme zu finden. Auf unseren Online-Plattformen gehen wir beispielsweise gezielt auf die Bedürfnisse von Menschen mit Handicap ein. Wir tauschen uns dazu mit lokalen Vereinen wie dem Sozialhelden e. V. aus und schließen langfristige Kooperationen an unseren Standorten.

Mittelfristig wollen wir noch stärker unsere Plattformen nutzen, um für gesellschaftliche Herausforderungen zu sensibilisieren sowie unsere Expertise in Sachen Digitalität nutzen, um gesellschaftlich Engagierte in der Digitalisierung zu unterstützen. Langfristig soll CSR und Nachhaltigkeit ein integraler Bestandteil der Produktentwicklung bei Scout24 werden.

Unser Ziel ist, das Thema Nachhaltigkeit in seiner Komplexität noch stärker in die Unternehmung hineinzutragen bzw. zu institutionalisieren, sodass Nachhaltigkeit regulärer Anspruch wird. Dazu gehört auch, dass wir die ökologischen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit zukünftig systematischer analysieren, um Verbesserungspotenziale zu identifizieren.

Operativ und strategisch wird CSR bei Scout24 in einem eigenständigen Bereich bearbeitet, der vom Finanzvorstand Christian Gisy verantwortet wird. An ihn berichtet das CSR-Management regelmäßig in einem vier- bis sechswöchigen Jour Fixe. Zudem steht der CSR-Bereich bei strategischen Entscheidungen in regelmäßigem Austausch mit Führungskräften relevanter Fachbereiche wie Personal, Marketing, Produkt oder IT. Auf operativer Ebene wird CSR durch das sogenannte Cares-Team ins Unternehmen getragen. Es setzt sich aus Mitarbeitern verschiedener Fachbereiche zusammen, die bei der Umsetzung von CSR-Maßnahmen unterstützen.

GRI 102-19, -20

Stakeholdermanagement

Scout24 tauscht sich regelmäßig mit seinem gesellschaftlichen Umfeld und wesentlichen Stakeholdern aus. So erkennen wir, welche Bedürfnisse relevante Anspruchsgruppen haben und wie sich unser Umfeld entwickelt bzw. verändert. Das hilft uns, entsprechende Chancen und Risiken schneller zu erkennen und besser darauf reagieren zu können. Unsere Stakeholder sind unsere Mitarbeiter, Kunden, Nachfrager, Geschäftspartner, Lieferanten, Investoren und Shareholder sowie unser gesellschaftliches Umfeld. Für den Dialog mit diesen Stakeholdergruppen nutzen wir diverse Kanäle, wie folgende Tabelle zeigt.

GRI 102-40, -43

Stakeholdergruppe	Kommunikationsmittel (Auswahl)
Gesellschaftliches Umfeld	<ul style="list-style-type: none"> • Vorträge und Panelteilnahmen zum gesellschaftlichen Engagement • Aktivität und Austausch in CSR-Netzwerken lokal und deutschlandweit • CSR-Veranstaltungsformate bei Scout24 • Feedbacksession mit NGO-Vertretern zur Berlin Social Academy • Social Hack Days • Regelmäßiger Jour Fixe mit dem Verein Sozialhelden
Investoren & Shareholder	<ul style="list-style-type: none"> • Hauptversammlung • Finanzberichte • Presse- und IR-Mitteilungen • Telefonkonferenzen • Internationale Roadshows • Teilnahme an Konferenzen

(Fortsetzung auf [S. 28](#))

Stakeholdergruppe	Kommunikationsmittel (Auswahl)
Kunden	<ul style="list-style-type: none"> • Kundenzufriedenheitsbefragungen • Monatliche (Einzel-)Gespräche mit Kunden zu Produktideen und Marktsituation • Monatliche Neuheitentests mit Kunden im User Lab • Bilaterale Kundentermine nach Bedarf
Lieferanten & Geschäftspartner	<ul style="list-style-type: none"> • Besuch von fachspezifischen Messen • Regelmäßige Meetings mit präferierten oder potenziellen neuen Partnern
Mitarbeiter	<ul style="list-style-type: none"> • Strategische Townhall Meetings • Monatliche All-Hands Meetings sowie All-Hands-Meetings in den Segmenten • Brown Bag Sessions mit Mitgliedern des Managements • Newsletter • Quartely Dialogues zwischen Mitarbeiter/in und Führungskraft • Engagement Survey 2017 mit anschließenden Workshops • Intranet
Nachfrager	<ul style="list-style-type: none"> • Tests mit Nachfragern im User Lab • Hausbesuche bei Nachfragern

GRI 102-12, -13

Zusätzlich stehen wir zu wirtschaftlichen, sozialen und umweltbezogenen Themen in regem Austausch mit anderen Unternehmen, Organisationen, Netzwerken und Verbänden. Wesentliche Mitgliedschaften von Scout24 sind:

- American Institute of Certified Public Accountants
- Association of Certified Fraud Examiners
- Association of Certified Fraud Examiners Deutschland e. V.
- Berufsverband der Compliance Manager in Deutschland e. V.
- Bundesverband Digitale Wirtschaft e. V.
- Corporate Citizenship Arbeitsgruppe des Phineo Netzwerks
- Gesellschaft für immobilienwirtschaftliche Forschung e. V.
- Immobilienwirtschaft e. V.
- Initiative Corporate Governance der Immobilienwirtschaft e. V.
- Initiative Sicherer Autokauf (www.sicherer-autokauf.de)
- Kodex für den Fahrzeughandel im Internet
- Netzwerk Ehrensache
- Royal Institution of Chartered Surveyors
- OVK Online-Vermarkterkreis
- Wettbewerbszentrale
- ZIA Zentraler Immobilien Ausschuss e. V.

Wirtschaft

Mit unseren digitalen Plattformen verbinden wir Menschen und ihr neues Zuhause oder Auto. Wir bieten ihnen Inspiration und nützliche Hilfestellung, die ihren individuellen Bedürfnissen gerecht werden. Kunden- und Datensicherheit sind für uns selbstverständlich und eine wichtige Grundlage für unseren Erfolg als verantwortungsbewusster Marktplatz.

Geschäftsmodell

Mit seinen professionellen digitalen Plattformen schafft Scout24 einen Mehrwert für private und gewerbliche Kunden. Wir betreiben unsere Marktplätze hauptsächlich unter den bekannten Marken ImmobilienScout24 (IS24) und AutoScout24 (AS24). Die Produkte und Dienstleistungen auf unseren Plattformen sind speziell auf die Bedürfnisse unserer Zielgruppen abgestimmt – ob sie nach Immobilien oder Automobilen suchen, diese anbieten oder auf unseren Plattformen werben.

GRI 102-2, -6

Wir bieten Interessenten und Anbietern nützliche Zusatzinformationen, Dienstleistungen und Produkte, die ihnen helfen, die passende Immobilie oder das richtige Auto zu finden, sich umfangreich darüber zu informieren und die richtige Entscheidung zu treffen. Mit unserer fast zwanzigjährigen Erfahrung und unseren breit aufgestellten Produkten und Services sind wir vor allem eines: ein verlässlicher Partner, der Anbieter und Nachfrager erfolgreich zusammenbringt. Dabei wollen wir uns vom Kleinanzeigen-geschäft hin zu einem echt datenbasierten und prognoseorientierten Geschäft stetig weiterentwickeln. Uns ist wichtig, ein Höchstmaß an Transparenz zu schaffen und gleichzeitig unseren Kunden und Nutzern maximale Sicherheit zu bieten.

Den gewerblichen und privaten Anzeigenkunden bietet Scout24 effiziente Instrumente an, mit denen Immobilien- oder Automobilinserate auf unseren Portalen optimal präsentiert und eine große, relevante sowie interessierte Zielgruppe erreicht werden kann. Wir generieren Umsatz sowohl mit Kleinanzeigen als auch weiteren Dienstleistungen, wie zusätzlichen Angeboten für professionelle Anbieter in den Bereichen Werbung, Generierung von Leads sowie weiteren Produkten entlang der Wertschöpfungskette. Im Bereich der Anzeigenprodukte bieten wir unseren

gewerblichen Kunden drei verschiedene Modelle an: ein Mitgliedschaftsmodell, ein Paketmodell sowie ein nutzungsbasiertes Modell (sogenanntes Pay-Per-Ad-Modell). Nutzer können unser Angebot kostenlos über verschiedene Kanäle verwenden: per Desktop-PC, über mobile Applikationen (Apps) und über unsere mobilen Webseiten.

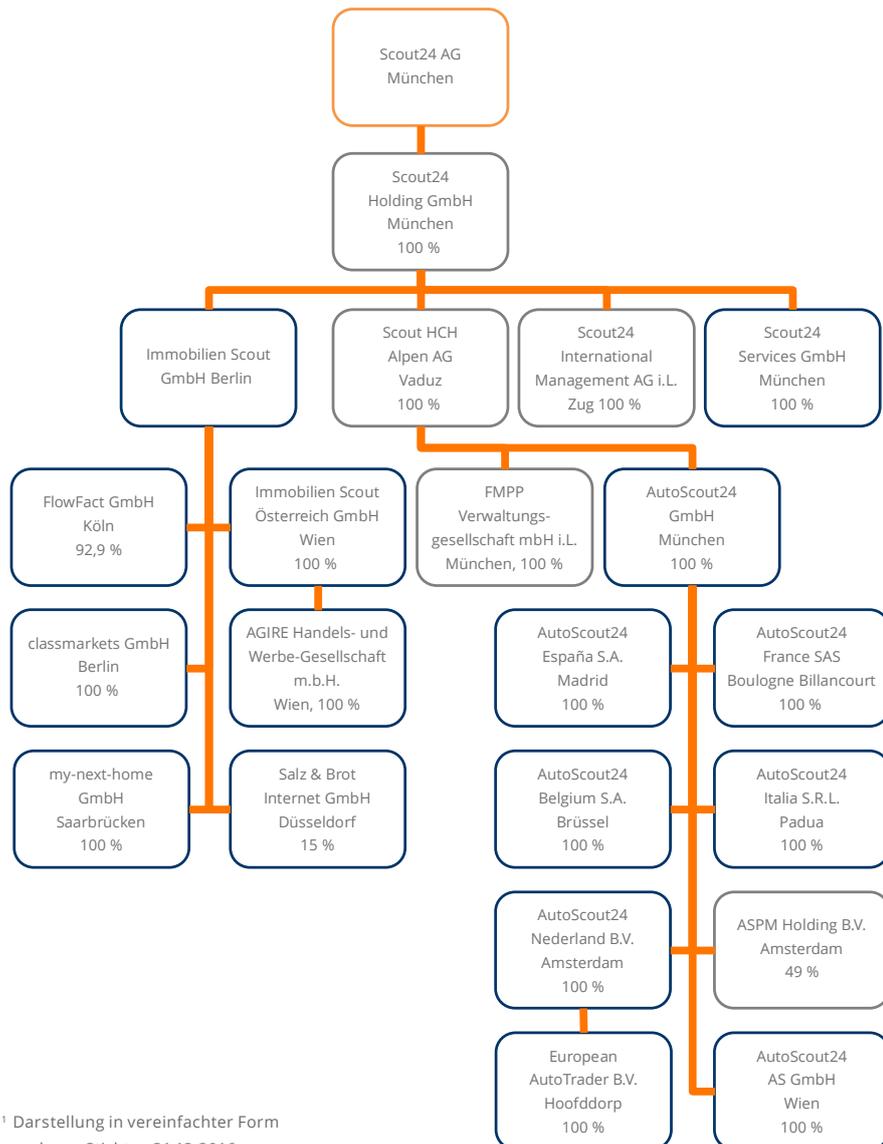
Unternehmensstruktur

GRI 102-3

Die Scout24 AG, mit Hauptsitz in München, bündelt Beteiligungen an 17 operativ tätigen Tochterunternehmen. Unsere Geschäftsstruktur wird anhand des nachstehenden Organigramms ersichtlich.

GRI 102-2, -5, -10, -45

Überblick der direkten und indirekten Beteiligungen der Scout24 AG¹



¹ Darstellung in vereinfachter Form und zum Stichtag 31.12.2016.

2016 fanden folgende Veränderungen in der organisatorischen Konzernstruktur statt:

GRI 102-10

- Am 1. Februar 2016 hat die AutoScout24 Nederland B.V., Amsterdam, 100 Prozent der Eigenkapitalanteile an der European Auto Trader B.V., Hoofddorp erworben.
- Am 1. Juni 2016 hat die Immobilien Scout Österreich GmbH in Wien, 100 Prozent der Eigenkapitalanteile an der AGIRE Handels- und Werbe-Gesellschaft m.b.H., Wien, erworben.
- Zum selben Datum hat die Immobilien Scout GmbH, Berlin, 100 Prozent der Eigenkapitalanteile an der my-next-home GmbH, Saarbrücken erworben.
- Am 6. Dezember 2016 verkaufte die Immobilien Scout GmbH, Berlin, ihre gesamte Eigenkapitalbeteiligung an Stuffle GmbH, Berlin.
- Zur Verschlinkung der Konzernstruktur erfolgte am 11. August 2016 die Verschmelzung der easyautosale GmbH, München, auf die AutoScout24 GmbH, München, zum Buchwert.
- Ebenfalls in 2016 hat die Scout24 HCH Alpen AG ihren Sitz von Zug, Schweiz, nach Vaduz, Liechtenstein, verlagert.

Zum 10. September 2015 wurde die damalige ASA NewCo GmbH in eine Aktiengesellschaft umgewandelt und zeitgleich in Scout24 AG umbenannt. Seit dem 1. Oktober 2015 ist unser Unternehmen an der Frankfurter Wertpapierbörse notiert und im Dezember desselben Jahres in den SDAX aufgenommen. Einen Überblick zur Aktionärsstruktur bietet die folgende Tabelle.

GRI 102-5

Überblick über die Aktionärsstruktur¹

Aktionäre	Aktien	In Prozent
Willis Lux Holdings 2 S.à r.l. in Liquidation	24.723.517	22,98 %
Deutsche Telekom AG	9.968.954	9,26 %
MEP Ord GmbH & Co. KG	2.988.938	2,78 %
German BMEP Ord GmbH & Co. KG	125.930	0,12 %
Scout Lux Management Equity Co S.à r.l.	2.982.787	2,77 %
Streubesitz	66.809.872	62,09 %
Gesamt	107.600.000	100 %

¹ Darstellung aus Aktualitätsgründen vom Januar 2017.

Seitens der Regierung stehen Scout24 keine finanziellen Ressourcen zur Verfügung.

GRI 201-4

Unternehmensgröße

GRI 102-7

Unser Fokus liegt auf nachhaltigem und profitabilem Wachstum sowie der nachhaltigen Steigerung unseres Unternehmenswertes. 2016 konnten wir diesen Weg weiter erfolgreich fortsetzen. Scout24 konnte nicht nur den Konzernumsatz um 12,3 Prozent gegenüber dem Vorjahr steigern, sondern auch ein überproportionales Wachstum des EBITDA aus gewöhnlicher Geschäftstätigkeit auf 224,5 Millionen Euro erzielen.

GRI 102-4

Im Geschäftsjahr 2016 waren 1.135 Mitarbeiter in neun europäischen Ländern bei Scout24 angestellt. Scout24 ist im Immobilienbereich in Deutschland und Österreich, im Automobilbereich in Deutschland, Italien, Belgien (inklusive Luxemburg), den Niederlanden, Spanien, Frankreich und Österreich, also innerhalb der Eurozone, aktiv. Deutschland ist mit 83 Prozent Umsatzanteil im Geschäftsjahr 2016 der Hauptmarkt von Scout24.

GRI 102-7

Anzahl Standorte

	2016	2015
Standorte AS24	8	7
davon AS24 (AT)	1	1
AS24 (BE ¹)	1	1
AS24 (DE)	1	1
AS24 (ES)	1	1
AS24 (FR)	1	1
AS24 (IT)	1	1
AS24 (NL)	2	1
Standorte IS24	4	4
davon IS24 (AT)	1	1
IS24 (DE)	3	3
Standort FinanceScout24 (DE)	1	1
Standorte	23	22

¹ Im Standort Belgien wird Luxemburg miterfasst, der als nicht operativ agierender Standpunkt in dieser Auflistung nicht extra berücksichtigt wird.

Finanzkennzahlen

GRI 102-7, 201-1

In Mio. Euro	2016	2015
Außenumsätze	442,1	393,6
davon AS24	152,0	120,7
IS24	284,6	266,7
EBITDA (gewöhnliche Geschäftstätigkeit)¹	224,5	189,6
davon AS24	64,2	43,8
IS24	179,2	159,2
Investitionen	19,5	19,3
Ertragssteuer	43,0	31,4
Betriebliche Leistungen	112,0	99,5
davon Löhne und Gehälter	93,2	83,1
soziale Abgaben	13,1	12,1
Altersversorgung	1,1	0,8
anteilsbasierte Vergütung	4,6	3,6
Eigenkapital	990,8	921,3
Gesamtkapitalisierung	2.130	2.172

¹ EBITDA aus gewöhnlicher Geschäftstätigkeit entspricht dem EBITDA bereinigt um nicht-operative und Sondereffekte.

Produktverantwortung

GRI 103-1, -2, -3

Scout24 will den Nutzern die Suche nach einer neuen Wohnung oder einem neuen Auto so leicht wie möglich gestalten. Darüber hinaus geben wir ihnen eine Vielzahl an Informationen zu unseren zusätzlichen Services an die Hand, die sie befähigen, die für sie richtige Entscheidung zu treffen. In unserem sich schnell verändernden Marktumfeld sind Innovationen der Antrieb zu ständiger Weiterentwicklung. Agilität ist dabei maßgebend. Dies schaffen wir unter anderem mit der konsequenten Verfolgung des OneScout24-Ansatzes. Dieser ermöglicht es uns, das operative Geschäft unserer Segmente ImmobilienScout24 und AutoScout24 weiterzuentwickeln, Synergien zu heben sowie den Erfahrungsaustausch innerhalb der Gruppe zu fördern.

Um den ständigen Wandel und den Fortschritt unserer Branche mit anzuführen, hat Scout24 im Berichtsjahr 28,7 Millionen Euro in die Produktentwicklung investiert (2015: 24,1 Millionen Euro). Die Notwendigkeit, Bestehendes kontinuierlich zu verbessern, gehört zu unserer Grundhaltung. Wir verstehen es als unsere unternehmerische Verantwortung,

so gut wie möglich, auf die Bedürfnisse unserer Kunden und Nutzer einzugehen. Im Sinne unseres Purpose „inspiring your best decisions“ unterstützen wir sie bei wichtigen Entscheidungen rund um Immobilien und Autos. Mit dem Ausbau von Dienstleistungen entlang der Wertschöpfungskette folgen wir konsequent unserer Ausrichtung auf die Bedürfnisse unserer Nutzer.

Dazu gehört auch, dass wir mit Leidenschaft daran arbeiten, mit unseren Produkten gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen. Beispielsweise möchten wir die Nutzerfreundlichkeit von ImmobilienScout24 für Menschen mit Behinderung verbessern. Dafür kooperieren wir seit 2011 eng mit dem Sozialhelden e. V.. Gemeinsam diskutieren wir Verbesserungspotenziale und setzen Ideen um – wie die Integration der Wheelmap auf ImmobilienScout24 und die Anpassung von Suchkriterien (mehr Informationen auf [S. 13](#)).

Bei AutoScout24 unterstützen wir unsere Kunden und Nutzer beim Kauf und Verkauf von Hybrid- oder Elektrofahrzeugen und informieren sie gezielt zu alternativen Antrieben. Damit wollen wir einen Beitrag zur Förderung klimafreundlicher Mobilität leisten (mehr Informationen auf [S. 14](#)).

Kundensicherheit

GRI 103-1, -2, -3;
GRI 416-1, -2

Die Kundensicherheit hat besonders hohe Relevanz für Scout24. Wir sind uns im Klaren, dass der Schutz vor Betrug maßgeblich ist und unsere Reputationen beeinflusst.

Die Anzahl der Betrugsobjekte auf unseren Scout24-Plattformen befindet sich im sehr niedrigen einstelligen Prozentbereich im Vergleich zu unserem aktiven Objektbestand. Monatliche Betrugsfälle sind nur von geringer Anzahl, die Wahrnehmung bei Nutzern ist dagegen wesentlich höher, weil die verfälschten Angebote aufgrund ihrer hohen Attraktivität eine hohe Nachfrage generieren. Auch betrügerisch angelegte Konten befinden sich, im Vergleich zu neu registrierten Kunden, lediglich im unteren zweistelligen prozentualen Bereich.

Wir gehen aktiv gegen Betrug und Datendiebstahl vor. Dafür entwickelt u. a. ein eigenes Team bei ImmobilienScout24 ständig neue Maßnahmen gegen betrügerische Tätigkeiten. Dieses Entwicklerteam ist auf frühzeitige Erkennung und systematische Maßnahmen gegen Betrug spezialisiert. Denn für uns gilt: Jeder Betrugsfall ist einer zu viel. Wir geben unser Bestes,

Betrug zu vermeiden und informieren gezielt unsere Nutzer. Immobilien-Scout24 und AutoScout24 haben eigens Webseiten (sicherheit.immobilienscout24.de; www.sicherer-autokauf.de) eingerichtet, die den Nutzern Fragen beantworten, über Betrugsmaschen aufklären und Ansprechpartner aufzeigen. In dedizierten Kundengesprächen durch unsere Call Center Mitarbeiter suchen wir das Gespräch mit unseren Nutzern. Des Weiteren versenden wir Aufklärungsmaterial per Mail und informieren mit Interviews der PR-Mitarbeiter die Öffentlichkeit.

Sicherheitstechnisch setzen wir verschiedene präventive Maßnahmen um. So werden potenziell betrügerische Anzeigen durch ein selbstlernendes Filtersystem angezeigt und Inserate zusätzlich durch das Qualitätssicherungsteam gescannt und unseriöse Angebote gelöscht. Auch unsere Nutzer rufen wir aktiv dazu auf, tätig zu werden und uns durch Meldung verdächtiger Anzeigen zu unterstützen.

Datenschutz

Der verantwortungsvolle Umgang mit Kundendaten ist ein wesentlicher Teil des Geschäfts der Scout24-Gruppe. Die Nutzer unserer Plattformen vertrauen uns nicht nur ihre für die Registrierung notwendigen Daten an, sondern darüber hinaus Informationen über ihre persönlichen Lebensverhältnisse. Es gilt das Vertrauen der Kunden in die Sicherheit auf unseren Plattformen zu bestätigen. Der Schutz ihrer Daten hat höchste Priorität. Compliance in Datenschutz und Datensicherheit sind daher im Selbstverständnis der Scout24-Gruppe verankert. Wir regeln den Umgang mit personenbezogenen und vertraulichen Daten in unserem [Code of Conduct](#) sowie in konkreten Arbeitsanweisungen zum Umgang mit Personal- und Kundendaten. Die Konzerndatenschutzbeauftragte berät den Vorstand bei der Umsetzung der Maßnahmen zum Datenschutz.

GRI 103-1, -2, -3

Unsere Produkte werden mit Blick auf den Datenschutz und die IT-Sicherheit in Bezug auf die Daten entwickelt und aufgesetzt. Neue Mitarbeiter erhalten eine Einführung in den Datenschutz und es finden Schulungen in unseren Abteilungen statt, die den Umgang mit personenbezogenen Daten lehren. Dies stellt sicher, dass Datenschutz fest im Bewusstsein der Mitarbeiter verankert ist. Neue Produkte und Verfahren werden in definierten Prozessen auf ihre Vereinbarkeit mit dem Datenschutz und der Datensicherheit geprüft.

GRI 418-1

Im Berichtsjahr gab es eine Beschwerde der Wettbewerbszentrale zur Abfrage von Daten in Formularen auf der Webseite. Diese haben wir umgehend geprüft und daraufhin Änderungen an den Formularen zur Datensparsamkeit vorgenommen. Des Weiteren gab es einen Hinweis des Berliner Beauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit zur Gestaltung der Einwilligungserklärung bei ImmobilienScout24. Diese wurde daraufhin entsprechend angepasst. Weitere Anfragen des Berliner Beauftragten für Datenschutz wurden den Anforderungen gemäß beantwortet.

Lieferantenmanagement

GRI 102-9

Als nicht-produzierendes Digital-Unternehmen beschränken sich unsere Lieferanten auf folgende Hauptgruppen:

- Dienstleister (Consulting, Strategie, Recruiting, Arbeitnehmerüberlassung)
- Offline Marketing Provider
- Hard- und Software-Provider (Reseller, Systemhäuser)

2016 hatte die Scout24-Gruppe ein Beschaffungsvolumen von rund 120 Millionen Euro. Unsere Procurement Policy dient gruppenweit als zentrale Richtlinie für ein verantwortungsvolles Lieferantenmanagement. Insgesamt beziehen wir von circa 1.800 Lieferanten Produkte und Dienstleistungen.

Menschen

Wir bieten weit mehr als unsere Anzeigeportale. Wir sind Entscheidungshelfer, Pioniere und Entwicklungschance. Und das nicht nur für unsere Nutzer, sondern auch für unsere Mitarbeiter. Auf ihnen basiert der Erfolg von Scout24. Wir stellen unsere Mitarbeiter in den Fokus, weil Scout24 von ihrer Innovationskraft, Antriebsstärke und von ihrem Engagement lebt. Das zeigen sie nicht nur im täglichen Tun, sondern auch im tatkräftigen Einsatz für die Gesellschaft.

Mitarbeiter als Erfolgsfaktor

In den inzwischen 19 Jahren unserer Unternehmensgeschichte waren von Anfang an die Scouts, wie sich unsere Mitarbeiter nennen, der tragende Bestandteil des Erfolgs. Dies wollen wir bewahren und weiterentwickeln. Der demographische Wandel und Fachkräftemangel sind auch für Scout24 Herausforderungen, denen wir uns weiterhin in unserer Personalarbeit stellen werden. Gerade weil das digitale Geschäft so schnelllebig ist, sind wir auf gutausgebildete, innovationsfreudige Mitarbeiter angewiesen. Wir wollen die besten Talente für Scout24 gewinnen und ihnen ein optimales, agiles Arbeitsumfeld bieten, das unternehmerisches Denken und Kreativität fördert und Ideen beflügelt. Unsere unternehmensweit bekannten Core Values dienen allen Mitarbeitern als verbindliches Leitbild ihres Verhaltens:

GRI 103-1, -2

- One Team
- Agile
- Winning
- Data Driven

Die Personalarbeit bei Scout24 wird in dem Team „People, Organization & Culture“ koordiniert – die Namensgebung der Abteilung unterstreicht die Schwerpunkte. Der Arbeitsfokus liegt auf der Schaffung bestmöglicher Rahmenbedingungen für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Unser Selbstverständnis ist, dass „People“ nicht nur ein Thema der „HR Abteilung“ ist, sondern im ganzen Unternehmen gelebt und vorangetrieben wird.

Konkrete Themen für unsere Arbeit leiten sich aus regelmäßigem Feedback der Mitarbeiter ab, beispielsweise in jährlichen Feedback Sessions, zu denen alle Mitarbeiter eingeladen sind. 2017 werden wir zudem unsere Mitarbeiter im Rahmen eines unternehmensweiten Engagement Surveys nach ihrer Meinung fragen und anschließend thematische Workshops durchführen.

Mitarbeiterstruktur

GRI 102-8

Bis zum 31. Dezember 2016 beschäftigte die gesamte Scout24-Gruppe 1.135 Mitarbeiter (berechnet als Vollzeitäquivalente, „FTE“) in sieben europäischen Ländern. Davon ist der Großteil bei der Immobilien Scout GmbH (IS24: 653 Mitarbeiter) und AutoScout24 GmbH (AS24: 378 Mitarbeiter) angestellt. Der Frauenanteil in der Belegschaft lag 2016 bei 37 Prozent. 2016 waren bei Scout24 Deutschland 90 Prozent der Mitarbeiter unbefristet angestellt (AS24: 93 %; IS24 88 %). Die Teilzeitstellen beliefen sich im Berichtsjahr auf 9 Prozent (AS24: 7 %; IS24: 10 %).

GRI 102-7, -8

Mitarbeiter bei Scout24 nach AutoScout24 und ImmobilienScout24 und Region

	2016	2015
Mitarbeiter (FTE¹) von Scout24 gesamt²	1.135	1.120
AS24 gesamt	378	379
davon AS24 (DE)	266	278
AS24 (IT)	37	39
AS24 (NL)	29	16
AS24 (ES)	24	22
AS24 (BE)	18	21
AS24 (AT)	5	4
IS24 gesamt	653	680
davon IS24 (DE)	625	655
IS24 (AT)	28	25
FinanceScout gesamt	9	12
AG/Holding	95	48

¹ FTE: Full Time Equivalent ohne Studenten; Stichtagsbetrachtung 31.12.2016; aufgrund von Rundungen können sich bei Summenbildungen geringfügige Abweichungen ergeben.

² Die Gesamtanzahl enthält alle Mitarbeiter, die im Jahresabschluss 2016 erfasst sind.

Mitarbeiter (FTE) AutoScout24 nach Beschäftigungsverhältnis

GRI 102-8

	2016	2015
Mitarbeiter mit unbefristeten Verträgen	248	225
davon Frauen	74	69
Männer	174	156
Mitarbeiter mit befristeten Verträgen	18	21
davon Frauen	4	8
Männer	14	13
Mitarbeiter mit Vollzeitverträgen	247	232
davon Frauen	63	66
Männer	184	166
Mitarbeiter mit Teilzeitverträgen	19	14
davon Frauen	15	10
Männer	4	4

Mitarbeiter (FTE) von ImmobilienScout24 nach Beschäftigungsverhältnis

GRI 102-8

	2016	2015
Mitarbeiter mit unbefristeten Verträgen	441	485
davon Frauen	179	191
Männer	262	294
Mitarbeiter mit befristeten Verträgen	59	41
davon Frauen	28	14
Männer	31	27
Mitarbeiter mit Vollzeitverträgen	448	466
davon Frauen	170	159
Männer	278	307
Mitarbeiter mit Teilzeitverträgen	52	60
davon Frauen	37	46
Männer	15	14

GRI 401-1

Der Anteil an Neueinstellungen ist 2016 mit 32 Prozent im Vergleich zum Vorjahr (2015: 24 %) gestiegen. Bei AutoScout24 wurden 24 Prozent der Mitarbeiter neu eingestellt, bei ImmobilienScout24 waren es 35 Prozent. 60 Prozent der neueingestellten Mitarbeiter sind männlich. Gleichzeitig ist die Fluktuationsrate 2016 von 26 Prozent auf 33 Prozent gestiegen (AS24: 26 %; IS24: 36 %). Die hohe Fluktuation ist zum einen auf die Schnelllebigkeit in der Internet-Branche zurückzuführen, zum anderen auf eine Phase interner Umstrukturierungen bei Scout24.

GRI 401-1

Aus- & Eintritte der Mitarbeiter (HC)

	2016	2015
Austritte	262	215
davon AS24	66	95
davon Frauen	24	36
Männer	42	59
davon IS24	196	120
davon Frauen	66	46
Männer	130	74
Eintritte	254	197
davon AS24	61	74
davon Frauen	22	29
Männer	39	45
davon IS24	193	123
davon Frauen	79	49
Männer	114	74

GRI 401-1

Altersstruktur der neuen Mitarbeiter 2016 nach Geschlecht (HC für IS24 und AS24)

Alter	Frauen	Männer
<= 30	46	56
31 - 50	54	96
> 50	1	1
Gesamt	101	153

Leistungen für unsere Mitarbeiter

Scout24 ermöglicht den Mitarbeitern eine betriebliche Altersvorsorge, die eine wichtige Ergänzung zur gesetzlichen Rente darstellt. Wir bieten eine beitragsorientierte Leistungszusage, die durch Direktversicherungen durchgeführt wird. Diese kann ggf. beim nächsten Arbeitgeber weitergeführt werden. Wir unterstützen unsere Mitarbeiter mit einem Zuschuss, der direkt abhängig vom Entgeltumwandlungsbetrag des jeweiligen Mitarbeiters ist. Dadurch handelt es sich nicht um einen pauschalen Prozentsatz, sondern jeder Mitarbeiter legt im Rahmen der Gesetzgebung einen individuellen Betrag fest. Scout24 verdoppelt diesen mit einem Zuschuss in Höhe desselben Betrags mit einer Deckelung von maximal 110 Euro im Monat. Zum 31. Dezember 2016 nahmen 481 Mitarbeiter das Angebot in Anspruch und schlossen einen oder mehrere Verträge ab (AS24:183; IS24: 298).

GRI 201-3

Kollektivvereinbarungen im Sinne einheitlicher Tarifverträge gibt es bei Scout24 nicht. Bei der Inanspruchnahme betrieblicher Leistungen bestehen keinerlei Beschränkungen für Mitarbeiter in Teilzeit oder befristeten Arbeitsverhältnissen.

GRI 102-41, 401-2

Entwicklung und Förderung

Scout24 ist eine lernende Organisation (siehe [S. 8](#)). Gerade in unserem schnellen Geschäft hat kontinuierliches Lernen Priorität. Nur so können wir Innovation fördern und Weiterentwicklung garantieren. Das gelingt uns durch eine offene Kommunikation, neue Weiterbildungsformate und die Weitergabe von Knowhow innerhalb Scout24. Unser Ziel ist es, gemeinsam mit den Mitarbeitern individuelle Stärken zu erkennen, zu fördern und einzusetzen. Um das valide umzusetzen, führt Scout24 mit jedem Mitarbeiter sogenannte Quarterly Dialogues. Alle Mitarbeiter haben einmal im Quartal ein persönliches Gespräch mit ihrem Vorgesetzten, in dem nicht nur die Leistung betrachtet, sondern auch die Stärken und Entwicklungsfelder in Bezug auf die Core Values analysiert werden. Die Gespräche dienen dazu, einen konkreten Entwicklungsplan für den Mitarbeiter zu definieren mit mittel- bis langfristige Zielen sowie entsprechenden Maßnahmen.

GRI 102-1,- 2, -3,

Scout24 hat 2016 die Einführung eines neuen Organisationsmodells aktiv genutzt, um Wissen auszubauen, einzugliedern und Ideen zu fördern. Besonders fokussieren wir uns dabei auf die Weiterbildung von

GRI 404-2

Fachkompetenzen. Zusätzlich haben unsere Mitarbeiter die Möglichkeit an sogenannten Insights Workshops teilzunehmen. Dies ist ein innovatives, modular aufgebautes Analyse- und Trainingsprogramm, das auf der Basis der Typologielehre von Carl Gustav Jung zeigt, wo und wie Einzelpersonen und ganze Teams ihre Präferenzen für effektive Zusammenarbeit und damit für den Erfolg des Unternehmens zum Einsatz bringen können. Unser Ziel ist es, bis Ende 2017 alle Mitarbeiter in einem Insights Workshop zu schulen. Zusätzlich fördern wir die Kompetenzentwicklung unserer Mitarbeiter durch individuelle Coaching Sessions. Dabei werden die Mitarbeiter durch aktives Zuhören und gezielte Fragemethoden dabei unterstützt, ihr ideales Entwicklungsziel zu formulieren und dieses durch einen passenden Maßnahmenplan zu erreichen. Auf Wunsch und nach Bedarf können zusätzlich auch Mentoring-Elemente einfließen. Folgende Bereiche können Bestandteil der Sessions sein:

- Teamführung
- Mitarbeitergespräche
- Führungsrolle
- Ziele
- Präsentation
- Verhandlungsführung
- Konfliktmanagement

Unsere Mitarbeiter aus über 45 Nationen haben die Möglichkeit an Business-Sprachkursen teilzunehmen, um Englisch- bzw. Deutschkenntnisse zu verbessern. Die Angebote sind vielfältig, um alle Bedürfnisse der Mitarbeiter abdecken zu können:

- InHouse Präsenzkurse
- Offene Gruppenkurse in Sprachschulen
- Virtuelle Kurse mit Live-Training
- Onlinekurse zu Grammatik- und Vokabeltraining

GRI 404-1

Jedem Mitarbeiter und jeder Führungskraft stehen neben den unternehmensübergreifenden Fortbildungen weitere Maßnahmen zu fachspezifischen Themen offen. Diese werden meist in den Fachabteilungen gesteuert und bisher nicht übergreifend erfasst.

Neben internen Weiterbildungsmaßnahmen, können unsere Mitarbeiter zudem auch externe Angebote wahrnehmen, die speziell auf ihre individuellen Bedürfnisse zugeschnitten sind. Jedem Mitarbeiter steht hierfür ein jährliches Weiterbildungsbudget von 1.500 Euro zur Verfügung.

Unsere Führungskräfte schulen wir über spezielle Leadership Trainings. Im Jahr 2016 standen jeder Führungskraft des Unternehmens dafür 48 Stunden zur Verfügung. Diese Trainingsangebote und Coaching-Sessions vermitteln sowohl fachliche Inhalte als auch Soft Skills für den Umgang mit Mitarbeitern. Auf der Vice President-Ebene bieten wir zielgruppenspezifische Trainings an, die die Führungskräfte zu Business Coaches ausbilden. Diese Zertifizierung ist in unserem Business Model von hoher Bedeutung, da Mitarbeiterführung vermehrt durch Coaching als durch Autorität geschehen soll.

Als modernes Internetunternehmen sehen wir zudem unsere Aufgabe darin, jungen Nachwuchskräften Einblick in die Praxis zu geben. An unseren Standorten in Berlin und München standen 2016 dafür insgesamt 200 Werkstudenten-, Praktikanten-, Azubi- und Traineeestellen zur Verfügung. Dabei ist uns wichtig, die Nachwuchskräfte voll in die jeweiligen Teams zu integrieren und ihnen möglichst viele Einblicke in unseren Arbeitsalltag zu geben.

Für Praktikanten und Werkstudenten bieten wir zudem Traineeprogramme an, um junge Talente besonders zu fördern. 2016 waren drei Trainees bei AutoScout24 und ImmobilienScout24 beschäftigt.

Familienfreundlicher Arbeitgeber

Die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben ist ein wichtiges Thema in unserem Unternehmen. Scout24 bietet den Mitarbeitern dafür Informationsgespräche mit den Fachbereichen der Personalabteilung sowie Informationsmaterial, die auf den jeweiligen Standort und das individuelle Beschäftigungsverhältnis abgestimmt sind. Flexible Arbeitszeitmodelle verschaffen unseren Mitarbeitern mehr Freiräume, um privaten und beruflichen Anforderungen gerecht zu werden. So können unsere Mitarbeiter unter anderem Vertrauensarbeitszeiten, Teilzeitmodelle oder Home-Office-Angebote nutzen. Bei der Kinderbetreuung unterstützen wir unsere Mitarbeiter durch unsere Kooperation mit dem pme Familienservice.

GRI 103-1, -2

Natürlich haben alle unsere Mitarbeiter Anspruch auf Elternzeit. 2016 stiegen 90 Mitarbeiter von Scout24 in die Elternzeit ein. Als modernes Unternehmen befürworten wir, dass auch immer öfter Väter ihre Elternzeit in Anspruch nehmen: Im Vergleich zum Vorjahr nahmen 2016 insgesamt elf Prozent mehr Väter die Elternzeit wahr.

GRI 401-3

Mitarbeiter in Elternzeit (AS24 und IS24)

	2016	2015
Gesamt	90	81
davon AS24	28	21
davon Frauen	15	20
Männer	13	1
davon IS24	62	60
davon Frauen	38	37
Männer	24	23

Den Wiedereinstieg versuchen wir so einfach wie möglich zu gestalten. Scout24 bleibt auch während der Abwesenheit der Eltern mit diesen in Kontakt. So laden wir beispielsweise die Mitarbeiter in Elternzeit zur Weihnachtsfeier und zum Sommerfest ein. Bis zum 31. Dezember 2015 sind 83 Prozent der Eltern, die ihre Elternzeit in Anspruch genommen haben ins Unternehmen zurückgekehrt; in 2016 waren es 91 Prozent. Von den Rückkehrern in 2015 waren ebenfalls 91 Prozent noch mindestens zwölf Monate nach der Rückkehr bei Scout24 angestellt. Für die Rückkehrer 2016 kann noch keine Beurteilung gegeben werden.

Vielfalt und Chancengleichheit

GRI 103-1, -2, -3

Wir sind davon überzeugt, dass ein vielfältig aufgestelltes Team für Scout24 erfolgsentscheidend ist (siehe [S. 11](#)). Unsere Mitarbeiter aus mehr als 45 Nationen und deren individuelle Erfahrungen machen Scout24 zudem, was es ist. Unsere klare Haltung zu Vielfalt und Chancengleichheit haben wir in unserem [Code of Conduct](#) formuliert, dessen Einhaltung für alle Mitarbeiter verbindlich ist: „Wir halten alle Gesetze zur Chancengleichheit und gleichberechtigten Förderung der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten für alle Beschäftigten ein, ohne Unterscheidung oder Benachteiligung aufgrund von ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Alter, Religion, Behinderung, Familienstand, sexueller Orientierung, Staatsangehörigkeit oder anderer Eigenschaften.“

Scout24 fordert alle Mitarbeiter auf, Verstöße gegen diese Grundsätze zu melden, selbst wenn es sich nur um Bedenken handelt. Hierfür steht den Mitarbeitern sowohl unsere Compliance-Hotline als auch die E-Mail-Adresse compliance-scout24@fs-pp.de zur Verfügung. Hierzu kooperieren wir mit einem externen Vertrauensanwalt, der als Rechtsanwalt von Gesetzes

wegen zur Verschwiegenheit verpflichtet ist. Jede Eingabe wird ernst genommen, absolut vertraulich behandelt und weiterverfolgt. Auf Wunsch können Hinweise hier auch jederzeit anonym gegeben werden.

Vielfalt und Chancengleichheit sollte sich auch in den Führungsebenen widerspiegeln. 2016 waren auf Senior Vice President-Ebene unter acht Führungskräften eine Frau und auf Vice President- und Country Manager-Ebene vier Frauen vertreten (29 %). Der Vorstand ist mit Greg Ellis und Christian Gisy momentan männlich besetzt. Dem Aufsichtsrat gehört mit Dr. Liliana Solomon eine Frau an.

GRI 405-1

Vielfalt wird von unseren Mitarbeitern aktiv vorangetrieben. So gründete sich 2015 bei ImmobilienScout24 die Gruppe „Diversity in TechCommunity“, die sich mehr Diversität bei Entwicklern zum Ziel gesetzt hat. Aktuell sind zwölf Prozent der Entwickler bei ImmobilienScout24 Frauen. Bis Ende 2017 wollen wir diesen Anteil auf 24 Prozent verdoppeln. Die etwa 15 aktiven Mitglieder der Arbeitsgruppe treffen sich in einem wöchentlichen Jour Fixe, in dem aktuelle Themen und Ideen besprochen werden. Zudem organisiert die Gruppe die Teilnahme am bundesweiten Girl's Day, der Mädchen und junge Frauen für technische Berufe begeistern soll. Neben dem Girl's Day unterstützen wir viele weitere Initiativen für mehr Frauen in der Tech-Branche. 2016 konnten wir so über 200 Frauen an unseren Standorten in Berlin und München erreichen.

Auch im Bereich der Vergütung ist uns eine faire und gleiche Behandlung wichtig. In erster Linie wird die Vergütung an der Funktion des jeweiligen Mitarbeiters festgemacht und damit mit den einhergehenden Aufgaben und Leistungen sowie der übertragenen Verantwortung. In Zukunft wollen wir das Verhältnis der Vergütung unserer männlichen und weiblichen Mitarbeiter systematisch analysieren, um eventuelle Gehaltslücken aufdecken und entsprechend gegensteuern zu können. Eine valide, konzernweite Datenerfassung dazu befindet sich im Aufbau.

Corporate Citizenship

Scout24 blickt bereits seit den Anfängen über den Unternehmensteller-rand hinaus und engagiert sich sozial (mehr Informationen ab [S. 16](#)). Zum einen begreifen wir es als unsere unternehmerische Verantwortung, einen Teil zum Wohl der Gesellschaft, in der wir leben und arbeiten, beizutragen. Zum anderen verstehen wir durch die soziale Arbeit die Bedürfnisse unseres gesellschaftlichen Umfelds immer besser. Von diesen

GRI 103-1,-2,-3

Erfahrungen profitiert auch das Geschäft von Scout24. Zum Beispiel dienen sie uns als Hinweis für gesellschaftliche Trends und Entwicklungen.

GRI 201-1

Wir legen bei unserem Engagement viel Wert auf nachhaltige Hilfe und langfristige Beziehungen zu unseren Sozialpartnern. Unsere Mitarbeiter tragen und gestalten das soziale Engagement von Scout24. Inzwischen bilden sieben Mitarbeiter in Berlin und München das sogenannte Cares-Team. Sie unterstützen das CSR-Management von Scout24 und helfen bei der Organisation, Umsetzung und Nachverfolgung unserer ehrenamtlichen Arbeit (siehe dazu auch [S. 21](#)). 2016 haben wir insgesamt 39.408 Euro gespendet.

GRI 203-1

Neben Geldspenden bringen sich unsere Mitarbeiter während ihrer Arbeitszeit aktiv ein. Der Social Day ist seit 2010 fester Bestandteil unserer Kultur. Einmal im Jahr haben unsere Mitarbeiter die Möglichkeit sich einen Tag lang für gemeinnützige Zwecke zu engagieren. 2016 haben das Angebot mehr als 400 Mitarbeiter in Berlin und München wahrgenommen. Inzwischen unterstützen wir an unserem Social Day insgesamt 50 verschiedene Projekte.

Ebenfalls einmal im Jahr findet die Berlin Social Academy statt, die Scout24 2012 initiiert hat. Dabei wird dringend benötigtes Fachwissen von Experten aus Unternehmen ehrenamtlich an gemeinnützige Organisationen vermittelt. 2016 nahmen 300 Teilnehmer an den 20 angebotenen Workshops teil. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Teilnehmerzahl beinahe verdoppelt, was uns zeigt, wie hilfreich dieser Wissenstransfer ist.

Besondere Verbindung haben wir seit 2011 zu dem Verein Sozialhelden e.V., die nicht nur unsere direkten Nachbarn im Berliner Hauptgebäude sind, sondern mit denen wir eine gegenseitige Unterstützung im Arbeitsalltag etabliert haben. Neben den bereitgestellten Räumlichkeiten für die Sozialhelden unterstützen wir das Team mit der gesamten Infrastruktur von Scout24 in Berlin und unserem Knowhow. Im Gegenzug haben die Sozialhelden uns auf Verbesserungen unseres Angebots für Menschen mit Behinderung (z. B. bei der Wohnungssuche) aufmerksam gemacht. Der regelmäßige Austausch mit den Sozialhelden ist Teil unserer Arbeit geworden, von dem auch unser Cares-Team profitiert. Bestehende und neue Projekte werden in einem regelmäßigen Jour Fixe besprochen und weiterentwickelt.

Umwelt

Als Digital-Unternehmen haben wir vor allem durch die Energieverbräuche im Bürobetrieb und in den Rechenzentren sowie durch Geschäftsreisen Auswirkungen auf die Umwelt. Um diese zu reduzieren, haben wir uns auf den Weg gemacht, unseren Energieverbrauch und dadurch emittierte CO₂-Emissionen systematisch zu erfassen. So können wir geeignete Einsparpotenziale ermitteln und umsetzen.

Umweltmanagement und Umweltdaten

Scout24 kann als nichtproduzierendes Unternehmen vor allem einen Beitrag zum Umwelt- und Klimaschutz leisten, indem Energieverbräuche und dadurch verursachte CO₂-Emissionen verringert werden. Im Unternehmensalltag verbrauchen wir überwiegend Strom für den Betrieb unserer Bürogebäude und Rechenzentren. Außerhalb von Scout24 emittieren wir besonders durch Geschäftsreisen CO₂.

GRI 102-1,- 2, -3

Das Thema Energie wird bei Scout24 von der Abteilung Central Administration & Facility Management verantwortet. Sie leitete das 2016 durchgeführte Energieaudit nach DIN EN 16247 gemäß den Vorgaben des EDL-G (Gesetz über Energiedienstleistungen und andere Energieeffizienzmaßnahmen). In diesem Rahmen wurden alle Energieverbräuche der deutschen Scout24 Standorte für das Jahr 2015 erfasst. So erhielten wir einen ersten Überblick über den gesamten Energieverbrauch des Unternehmens. Gleichzeitig wurden standortspezifische Analysen vorgenommen und individuelle Einsparpotenziale identifiziert. Folgende Gesellschaften inklusive vier Rechenzentren von Scout24 haben wir auditieren lassen:

- Scout24 AG, München
- Scout24Holding GmbH, München
- ImmobilienScout GmbH, Berlin
- Flowfact GmbH, Köln
- Stuffle GmbH, Hamburg
- Autoscout24 GmbH, München
- Scout24 Services GmbH, München
- easyautosale24 GmbH München

Das Energieaudit war ein wichtiger erster Schritt hin zu mehr interner und konzernweiter Datentransparenz. Diese müssen wir in Zukunft weiter verbessern. Alle folgenden Energieverbräuche innerhalb des Unternehmens und davon abgeleiteten CO₂-Emissionen beruhen auf dem Energieaudit. Für das Jahr 2016 liegen keine entsprechenden Verbrauchsdaten vor. Eine systematische jährliche Datenerfassung befindet sich im Aufbau.

Energieverbrauch und CO₂-Emissionen

GRI 302-1, 302-3

Insgesamt hat Scout24 in Deutschland einen Energieverbrauch von 8.147.000 Kilowattstunden, das entspricht 29.329.200 Megajoule. Ein Scout24-Mitarbeiter verbrauchte 2015 somit durchschnittlich 7.987 Kilowattstunden. Der Großteil davon – 52 Prozent – geht auf die Nutzung von Strom zurück, den wir vor allem für den Betrieb unserer Büroarbeitsplätze und Rechenzentren benötigen. Vier Rechenzentren in Berlin, München und Nürnberg machen wiederum mehr als die Hälfte des Stromverbrauchs aus. Neben Strom ist der Bezug von Wärme und Kälte an den Standorten Berlin und München relevant. Der Energieverbrauch durch Gas oder durch den Kraftstoffverbrauch unserer Poolfahrzeuge fällt vergleichsweise gering aus.

ImmobilienScout24 und Autoscout24 können 86 Prozent des Energieverbrauchs zugeordnet werden. Zu beachten ist jedoch, dass hier auch die Verbräuche der Rechenzentren integriert sind.

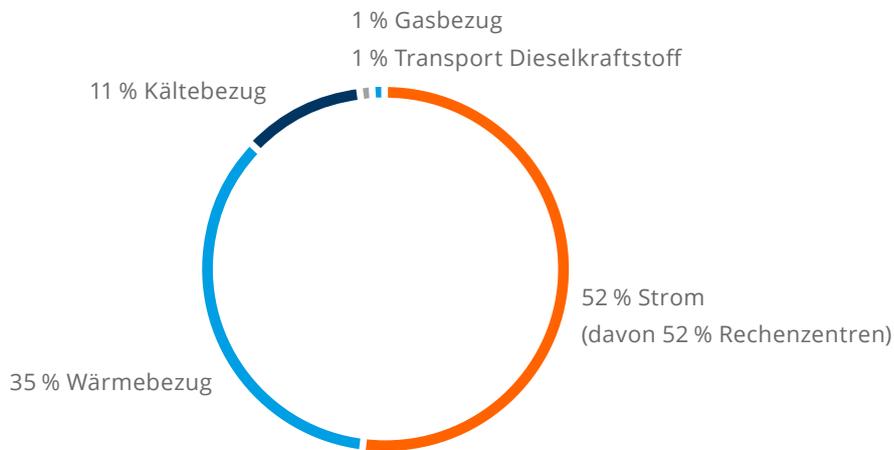
Energieverbrauch in Kilowattstunden¹

Gesamt	8.147.000
davon Strom	4.225.000
davon Rechenzentren	2.191.000
davon Wärmebezug	2.819.000
davon Kältebezug	926.000
davon Gasbezug	98.000
davon Transport Dieselkraftstoff	79.000
pro Mitarbeiter ²	7.987

¹ Die Energiedaten beziehen sich auf das Jahr 2015. Für das Berichtsjahr 2016 konnten die Verbräuche noch nicht systematisch erfasst werden. Angaben zum Energieanteil aus erneuerbaren Energiequellen liegen nicht vor.

² Die Energieintensität wurde auf Grundlage der Mitarbeiteranzahl 2015 der im Energieaudit integrierten Gesellschaften berechnet (1.020 Mitarbeiter).

Aufteilung Gesamtenergieverbrauch nach Energieart



Aufteilung Gesamtenergieverbrauch nach Standorten



Auf Grundlage der im Energieaudit erfassten Verbräuche haben wir erstmals für Scout24 die CO₂-Emissionen berechnet. Die genutzten Umrechnungsfaktoren stammen zum Großteil von "Green Responsibility – Netzwerk für nachhaltige Kommunikation" (siehe Tabelle [S. 48](#)). Wo möglich, geben wir die CO₂-Emissionen in CO₂-Äquivalent an. Insgesamt haben wir rund 3.024 Tonnen CO₂ verursacht – das macht pro Mitarbeiter durchschnittlich 2,96 Tonnen. Die meisten Emissionen gehen auf den Stromverbrauch zurück.

GRI 305-1, 305-2, 305-4

CO₂-Emissionen (in Kilogramm)¹

Gesamt	3.024.515
davon Strom ²	2.492.750
davon Wärmebezug ³	310.090
davon Kältebezug	175.940
davon Gasbezug ⁴	24.598
davon Transport Dieselkraftstoff	21.137
pro Mitarbeiter ⁵	2.965

¹ Die CO₂-Emissionen beziehen sich auf das Jahr 2015.

² Quelle Umrechnungsfaktoren: www.green-responsibility.de/wp-content/uploads/CO2-Umrechnungsfaktoren.pdf

³ Umrechnungsfaktor 0,19 kg/kWh, Quelle: Ökotech Energiemanagement GmbH

⁴ Quelle Umrechnungsfaktor: www.gov.uk/government/collections/government-conversion-factors-for-company-reporting

⁵ Die Intensität der CO₂-Emissionen wurde auf Grundlage der Mitarbeiteranzahl 2015 der im Energieaudit integrierten Gesellschaften berechnet (1.020 Mitarbeiter).

Energie- und CO₂-Reduktion

GRI 302-5, 305-5

Die Analyse unserer Energieverbräuche hat uns verschiedene Hebel für einen umwelt- und klimafreundlicheren Betrieb unserer Büros und Rechenzentren aufgezeigt. Potenziale gibt es im Bereich der Beleuchtung unserer Büroräume sowie unserer Kältetechnik. 2016 haben wir die Nutzung der Freien Kühlung und die Kaltwassertemperatur der Kältetechnik erhöht sowie die Zeitschaltung der Temperaturregelung positiv verändert.

Im IT-Bereich ist die Steigerung der Energieeffizienz ein besonders wichtiges Thema. Hier haben wir 2015 mit dem Aufbau von Kaltgangeinhausungen im Rechenzentrum in Berlin begonnen. Durch die strikte Trennung der Warmluft- von den Kaltluftbereichen optimieren wir so die Kühlung unseres Rechenzentrums.

Unsere CO₂-Emissionen können wir durch unseren Strombezug reduzieren. Daher prüfen wir die Umstellung auf Grünstrom aus erneuerbaren Energien an allen Standorten zum nächst möglichen Zeitpunkt des Lieferantenwechsels.

Mitarbeitermobilität

Außerhalb unserer Büroflächen und Rechenzentren verursachen vor allem Geschäftsreisen CO₂-Emissionen bei Scout24. Rund drei Millionen Kilometer haben unsere Mitarbeiter 2016 geschäftlich mit dem Auto, auf der Schiene oder im Flugzeug zurückgelegt. Dadurch wurden im Berichtsjahr rund 1.811 Tonnen des Treibhausgases emittiert – der Großteil geht auf Flugreisen zurück.

Um einem hohen Dienstreiseaufkommen entgegenzuwirken, haben wir eine Infrastruktur für Video- und Web-Konferenzen an den Standorten aufgebaut. In unserer Reiserichtlinie werden unsere Mitarbeiter aufgefordert, stets zu prüfen, ob das Ziel einer geplanten Dienstreise auch auf andere Weise – zum Beispiel mittels einer Videokonferenz – erreicht werden kann.

Unsere Mitarbeiter wollen wir unterstützen, bei kurzen Strecken in der Stadt auf das Fahrrad aufzusteigen – das schont nicht nur das Klima, sondern hält auch fit. Am Standort München stehen unseren Mitarbeitern Leihfahräder zur Verfügung, die stundenweise ausgeliehen werden können.

CO₂-Emissionen durch Geschäftsreisen 2016 (in Tonnen)

GRI 305-3

Gesamt	1.811,03
Mietwagen und Leasingfahrzeuge	241,65
Bahnfahrten	77,51
Flüge	1.491,87

GRI Inhaltsindex

Zum Zeitpunkt der Berichtsveröffentlichung lagen die GRI-Bezeichnungen nur in Englisch vor.

Disclosures		Verweis
General Disclosures		
GRI 102-1	Name of the organization	S. 02
GRI 102-2	Activities, brands, products, and services	S. 29 – 30
GRI 102-3	Location of headquarters	S. 30
GRI 102-4	Location of operations	S. 31 – 32
GRI 102-5	Ownership and legal form	S. 30 – 31
GRI 102-6	Markets served	S. 29
GRI 102-7	Scale of the organization	S. 32 – 33, 38
GRI 102-8	Information on employees and other workers	S. 38 – 39
GRI 102-9	Supply chain	S. 36
GRI 102-10	Significant changes to the organization and its supply chain	S. 31
GRI 102-11	Precautionary Principle or approach	S. 23
GRI 102-12	External initiatives	S. 28
GRI 102-13	Membership of associations	S. 28
GRI 102-14	Statement from senior decision-maker	S. 04
GRI 102-15	Key impacts, risks, and opportunities	S. 23
GRI 102-16	Values, principles, standards, and norms of behavior	S. 26
GRI 102-17	Mechanisms for advice and concerns about ethics	S. 26
GRI 102-18	Governance structure	S. 21
GRI 102-19	Delegating authority	S. 21, 27
GRI 102-20	Executive-level responsibility for economic, environmental, and social topics	S. 21, 27
GRI 102-22	Composition of the highest governance body and its committees	S. 22
GRI 102-23	Chair of the highest governance body	S. 22
GRI 102-24	Nominating and selecting the highest governance body	S. 22
GRI 102-26	Role of highest governance body in setting purpose, values, and strategy	S. 22
GRI 102-32	Highest governance body's role in sustainability reporting	S. 02
GRI 102-35	Remuneration policies	S. 22
GRI 102-36	Process for determining remuneration	S. 22
GRI 102-40	List of stakeholder groups	S. 27
GRI 102-41	Collective bargaining agreements	S. 41
GRI 102-43	Approach to stakeholder engagement	S. 27
GRI 102-45	Entities included in the consolidated financial statement	S. 30

Disclosures		Verweis
General Disclosures		
GRI 102-46	Defining report content and topic Boundaries	S. 02
GRI 102-48	Restatements of information	S. 02
GRI 102-49	Changes in reporting	S. 02
GRI 102-50	Reporting periode	S. 02
GRI 102-51	Date of most recent report	S. 02
GRI 102-52	Reporting cycle	S. 02
GRI 102-53	Contact point for questions regarding the report	S. 55
GRI 102-54	Claims of reporting in accordance to the GRI Standards	S. 02
GRI 102-55	GRI content index	S. 52
GRI 102-56	External assurance	S. 02
Material Topics		
GRI 201	Economic Performance	
GRI 103-1, -2, -3	Management Approach	S. 32
GRI 201-1	Direct economic value generated and distributed	S. 33, 46
GRI 201-2	Financial implications and other risks and opportunities due to climate change	S. 23
GRI 201-3	Defined benefit plan obligations and other retirement plans	S. 41
GRI 201-4	Financial assistance received from government	S. 31
GRI 203	Indirect Economic Impact	
GRI 103-1, -2, -3	Management Approach	S. 45 – 46
GRI 203-2	Infrastructure investments and services supported	S. 46
GRI 205	Anti-Corruption	
GRI 103-1, -2, -3	Management Approach	S. 25
GRI 205-1	Operations assessed for risks related to corruption	S. 25
GRI 205-2	Communication and training about anti-corruption policies and procedures	S. 25
GRI 205-3	Confirmed incidents of corruption and actions taken	S. 25
GRI 302	Energy	
GRI 103-1, -2, -3	Management Approach	S. 47
GRI 302-1	Energy consumption within the organisation	S. 48
GRI 302-3	Energy intensity	S. 48
GRI 302-5	Reduction of energy consumption	S. 50

(Fortsetzung auf S. 54)

Disclosures		Verweis
GRI 305	Emissions	
GRI 103-1, -2, -3	Management Approach	S. 47
GRI 305-1	Direct (Scope 1) GHG emissions	S. 50
GRI 305-2	Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	S. 50
GRI 305-3	Other indirect (Scope 3) GHG emissions	S. 51
GRI 305-4	GHG emissions intensity	S. 50
GRI 305-5	Reduction of GHG emissions	S. 50
GRI 401	Employment	
GRI 103-1, -2, -3	Management Approach	S. 37
GRI 401-1	New employee hires and employee turnover	S. 40
GRI 401-2	Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees	S. 41
GRI 401-3	Parental leave	S. 43
GRI 404	Training and Education	
GRI 103-1, -2, -3	Management Approach	S. 41
GRI 404-1	Average hours of training per year per employee	S. 42
GRI 404-2	Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs	S. 41
GRI 404-3	Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews	S. 41 – 42
GRI 405	Diversity and Equal Opportunity	
GRI 103-1, -2, -3	Management Approach	S. 44 – 45
GRI 405-1	Diversity of governance bodies and employees	S. 45
GRI 416	Customer Health and Safety	
GRI 103-1, -2, -3	Management Approach	S. 34 – 35
GRI 416-1	Assessment of the health and safety impacts of product and service categories	S. 34 – 35
GRI 416-2	Incidents of non-compliance concerning the health and safety impacts of products and services	S. 34 – 35
GRI 418	Customer Privacy	
GRI 103-1, -2, -3	Management Approach	S. 35
GRI 418-1	Substantiated complaints concerning breaches of customer privacy and losses of customer data	S. 36
GRI 419	Socioeconomic Compliance	
GRI 103-1, -2, -3	Management Approach	S. 24 – 25
GRI 419-1	Non-compliance with laws and regulations in the social and economic area	S. 25

Impressum

CSR Management

Mareen Walus

E-Mail: csr@scout24.com

Scout24 AG

Dingolfinger Str. 1 – 15

81673 München

Deutschland

Telefon: +49 89 44456-0

E-Mail: info@scout24.com

www.scout24.com

Konzeption, Text und Gestaltung

akzente kommunikation & beratung GmbH

www.akzente.de

Fotos

Kike Photography (Titel, S. 3, 8, 12, 16),

Max Lautenschlaeger (S. 5)

Martin Scriba (S. 9)

vgajic | iStock (S. 11)

Andi Weiland | Sozialhelden e. V. (S. 13)

Dirk Laessig (S. 18, 19, csrbericht.scout24.com)

Geekettes LLC (csrbericht.scout24.com)

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 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 wiedergegebene 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. In die Zukunft gerichteten Aussagen und Darstellungen, die sich lediglich auf das Datum dieses Dokuments beziehen, sollten Sie nicht über Gebühr vertrauen.

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.

www.scout24.com