

Nachhaltigkeitsbericht 2019

Make it
happen.

Scout24

Highlights 2019



neue Debattenplattform
„WOHNEN WEITER DENKEN“



Nationen bei Scout24 vertreten



Feedback-Interviews mit
Nutzern im „User Lab“



Mehr als

600

Teilnehmer beim Social Day



bei Emissionen aus Geschäftsreisen

46%

der Mitarbeiter in Elternzeit
sind männlich

Inhalt

Highlights 2019	2
Vorwort	4
Über Scout24 – unser Unternehmensprofil im Jahr 2019	6
GRI-Bericht mit integriertem nichtfinanziellen Konzernbericht	7
MANAGEMENT	8
Unser Nachhaltigkeitsverständnis	9
Verantwortung für CSR beim Vorstandsvorsitzenden	10
Ausblick 2020	10
Wesentlichkeitsanalyse	11
Dialog und Transparenz	14
Corporate Governance und Compliance als Vertrauensbasis	16
GESCHÄFT	20
Nachhaltige Produktentwicklung im Fokus	21
Verantwortung für unsere Produkte	23
Datenschutz und Datensicherheit	24
Compliance in der Lieferkette	26
TEAM	27
Scout24 als fairer und attraktiver Arbeitgeber	28
Die Personalstruktur auf einen Blick	29
Individuelle Aus- und Weiterbildung	32
Wir stehen für Diversity und Chancengleichheit	35
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	36
Fairness bei Vergütung und betrieblichen Leistungen	38
Gesundheit schützen und Sicherheit am Arbeitsplatz erhalten	39
GESELLSCHAFT	41
Unser gesellschaftliches Engagement	42
UMWELT	45
Umwelt und Klimaschutz in unserem Unternehmen	46
ANHANG	52
GRI-Inhaltsindex	53
Prüfvermerk	57
Impressum	60



TOBIAS HARTMANN
CEO der Scout24 AG

Liebe Leserinnen und Leser,

„Make it happen“ ist nicht nur eine Überschrift, „Make it happen“ steht für unsere Haltung. Wir machen komplexe Entscheidungen einfach – für Sie, für unsere Geschäftspartner, für unsere Investoren, für unsere Nutzer und für unser Team. Wenn es um Nachhaltigkeit geht, steht „Make it happen“ für das nächste Level unseres Engagements.

Wir sind uns unserer unternehmerischen und gesellschaftlichen Verantwortung bewusst. Denn Erfolg bedeutet für uns nicht nur, die wirtschaftlichen Ergebnisse zu steigern. Er bedeutet auch, unsere nichtfinanziellen Leistungsindikatoren kontinuierlich zu verbessern. Aus diesem Grund haben wir unser Nachhaltigkeitsmanagement weiterentwickelt. Wir verfolgen einen integrierten Nachhaltigkeitsansatz, der soziale, ökologische und ökonomische Aspekte miteinander verbindet.

2020 machen wir unsere Auswirkungen auf die Umwelt und das Klima zu einem Fokusthema. In diesem Jahr werden wir systematisch den gesamten ökologischen Fußabdruck von Scout24 ermitteln und gezielt Maßnahmen zur Reduktion unserer Treibhausgas-Emissionen umsetzen. Bereits 2019 haben wir in diesem Bereich gute Fortschritte gemacht und beispielsweise unsere Emissionen durch Dienstreisen um rund acht Prozent

reduziert. Auch unser neues Berliner Bürogebäude, das ImmoScout24 im Herbst 2020 beziehen wird, entspricht höchsten Nachhaltigkeitsstandards und wird dazu beitragen, unseren Ressourcenverbrauch weiter zu reduzieren. Dennoch sind dies nur die ersten Schritte unseres Weges, denn künftig wollen wir nachhaltige Angebote und Lösungen stärker in unsere Online-Marktplätze integrieren.

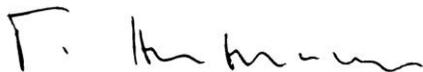
2019 haben wir auch unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten im Produktbereich weiterentwickelt. Gerade mit ImmoScout24 sind wir als Marktführer für die Immobiliensuche in Deutschland selbst mitten drin in der Diskussion um bezahlbaren Wohnraum. Unser Team arbeitet tagtäglich daran, Lösungen zu entwickeln, die einem funktionierenden und -fairen Wohnungsmarkt zugutekommen. Im Dezember 2019 haben wir die Debattenplattform „**WOHNEN WEITER DENKEN**“ gestartet. Sie richtet sich an alle, die mehr erfahren wollen und eine Meinung haben. Transparent, fair und kontrovers möchten wir diskutieren, wie sich die Wohnungsnot in den Metropolen lösen lässt. Dabei nehmen wir Gesetze und Regulierungsvorhaben genauso in den Blick wie neue digitale Lösungen für den angespannten Wohnungsmarkt. Insgesamt haben wir seit dem Start der Plattform und der begleitenden Kampagne bereits mehr als 31 Millionen Kontakte (Stand: Januar 2020) erzielt. Gerade auf unseren Social-Media-Kanälen hat sich innerhalb weniger Wochen eine aktive Debatte entwickelt.

Darüber hinaus engagieren wir uns weiter sozial und vor Ort. Im Jahr 2019 haben mehr als 600 Mitarbeiter beim Social Day ehrenamtlich soziale Organisationen unterstützt. Dieses Engagement ist seit Jahren ein wichtiger und von allen Beteiligten sehr geschätzter Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Auch während der Berlin Social Academy 2019 konnten unsere Mitarbeiter wieder in Kooperation mit weiteren Unternehmen in Berlin eine Woche lang pro bono Weiterbildungskurse für soziale Organisationen anbieten. Seit dem Start der Berlin Social Academy im Jahr 2013 haben bereits 1.900 Teilnehmende das Kursangebot genutzt. Das macht uns besonders stolz, da die Berlin Social Academy vor sieben Jahren von Scout24 initiiert wurde.

Wie Sie sehen, ist „Make it happen“ nicht nur eine Überschrift. Wir setzen um, was wir uns vornehmen, und arbeiten an umfassenden nachhaltigen Lösungen – für unser Unternehmen, für unsere Stakeholder und die Gemeinschaft, in der wir leben. We make it happen.

Ich wünsche Ihnen viel Freude beim Lesen unseres Nachhaltigkeitsberichts 2019 und freue mich auf einen anregenden Austausch.

Mit freundlichen Grüßen



Tobias Hartmann
CEO der Scout24 AG

Über Scout24 – unser Unternehmensprofil im Jahr 2019

- ✓ Mit ihren führenden digitalen Marktplätzen ImmobilienScout24 in Deutschland und Österreich sowie AutoScout24 in Europa schafft Scout24 ein vernetztes Angebot für Wohnen und Mobilität. Über 1.500 Mitarbeiter ermöglichen Nutzern, schnell und einfach in ihr neues Zuhause oder zu ihrem neuen Auto zu kommen.
- ✓ Die beiden Marktplätze haben sich in den vergangenen 21 Jahren am Markt stark weiterentwickelt und sind zu Marktnetzwerken geworden. Das Angebot geht heute über das der ursprünglichen Kleinanzeigenportale weit hinaus: Zusatzleistungen wie die Vermittlung von Finanzierungen, eine digitale Bewerbermappe für die Wohnungssuche, der Umzugsservice und der Online-Autokauf und das Auto-Abo sind Beispiele dafür, wie beide Plattformen komplexe Entscheidungen für ihre Nutzer und Partner einfacher machen. Dies ist unser Anspruch für die Produkte von ImmobilienScout24 und AutoScout24.
- ✓ Die Scout24 AG mit Hauptsitz in München ist eine börsennotierte Aktiengesellschaft und Mitglied im MDAX. Weitere Informationen unter www.scout24.com, auf unserem Corporate Blog und unserem Tech Blog.
- ✓ Im Dezember 2019 hat die börsennotierte Scout24 AG eine Vereinbarung mit Tochtergesellschaften von Hellman & Friedman LLC über den Verkauf von 100 Prozent der Anteile an AutoScout24, FinanceScout24 und Finanzcheck.de geschlossen. Die Transaktion soll in der ersten Jahreshälfte 2020 abgeschlossen werden. Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht betrachtet die gesamte Scout24-Gruppe mit Stand zum 31. Dezember 2019.

GRI-Bericht mit integriertem nichtfinanziellen Konzernbericht

GRI 102-48

- ✓ Nachhaltigkeit ist ein wichtiger Teil unserer Unternehmenskultur und unser Nachhaltigkeitsbericht ein fester Bestandteil der Kommunikation mit unseren Stakeholdern über unser soziales, gesellschaftliches und ökologisches Engagement.
- ✓ Alle zwei Jahre veröffentlichen wir – wie vorliegend - einen vollumfänglichen Onlinebericht auf Deutsch und Englisch, zwischenjährlich erscheint eine aktualisierte Fassung im Sinne eines Updates. Das nächste Update erscheint in 2021. Alle Berichte und Updates sind online unter [BERICHT.SCOUT24.COM](https://bericht.scout24.com) und unter [SCOUT24.COM](https://scout24.com) abrufbar.
- ✓ Der GRI-Bericht entspricht den GRI-Standards (2016) der Global Reporting Initiative. Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option „Kern“ erstellt. Demnach orientiert sich der gesonderte nichtfinanzielle Konzernbericht an den GRI-Standards: Option „Kern“. Der Berichtszeitraum entspricht dem Geschäftsjahr 2019, d. h. vom 1. Januar bis 31. Dezember 2019.
- ✓ Die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen und damit die relevanten Berichtsinhalte sind im Rahmen einer quantitativen Wesentlichkeitsanalyse unter Beteiligung aller Stakeholdergruppen identifiziert worden > [SIEHE „WESENTLICHKEITSANALYSE“, SEITE 11](#). Der GRI-Inhaltsindex bietet eine Übersicht über die GRI-Themen und die jeweiligen Seitenzahlen > [SIEHE „GRI-INHALTSINDEX“, SEITE 53](#). An ausgewählten Stellen sind die GRI-Angaben-Nummern direkt in den zugehörigen Textabschnitten integriert.
- ✓ Der gesetzlich geforderte, gesonderte nichtfinanzielle Konzernbericht der Scout24-Gruppe, gesteuert durch die Scout24 AG, gemäß §§ 315b, 315c i. V. m. §§ 289b bis 289e Handelsgesetzbuch (HGB), ist in diesen GRI-Bericht integriert. Er umfasst die im Konzernabschluss vollkonsolidierten Tochterunternehmen > [SIEHE GESCHÄFTSBERICHT 2019, KAPITEL „KONSOLIDIERUNGSKREIS“ IM KONZERNANHANG](#). Beziehen sich Angaben nur auf einzelne Unternehmensteile, ist dies kenntlich gemacht. Die Segmente AutoScout24, ImmobilienScout24 und Scout24 Consumer Services werden in diesen Fällen mit AS24, IS24 und CS abgekürzt.
- ✓ Die im Sinne von § 289c HGB wesentlichen nichtfinanziellen Inhalte im Rahmen des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts wurden von der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft geprüft und sind mit dem Symbol ✓ gekennzeichnet sowie im Fließtext zusätzlich grau hinterlegt. Weiterführende Links und Verweise innerhalb der geprüften Inhalte sind nicht Bestandteil der Prüfung.
- ✓ Im Sinne der Lesbarkeit und Verständlichkeit verwenden wir das generische Maskulinum, mit dem alle Geschlechteridentitäten gleichermaßen gemeint sind.

Management

Bei Scout24 haben wir uns zu einer nachhaltigen Unternehmensführung verpflichtet. Integrität und Transparenz bilden das Fundament unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten. Damit wir uns auf die richtigen Themen fokussieren, haben wir 2019 eine umfangreiche Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Das Ergebnis: 18 Themen, die unser Nachhaltigkeitsprogramm 2020 prägen werden.

Unser Nachhaltigkeitsverständnis

✓ Nachhaltigkeit gehört zu unserer Unternehmenskultur, die von Innovation, Verantwortungsbewusstsein und Integrität geprägt ist. Für uns ist unstrittig, dass Erfolg nicht nur durch Leistung, sondern auch durch ein Wertebewusstsein bestimmt wird. Unser Anspruch ist es, bei unseren Geschäftstätigkeiten unser gesellschaftliches und soziales Umfeld sowie die Umwelt im Blick zu haben.

Unser Leitbild für den Arbeitsalltag

✓ Im **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 28** gilt für uns:

- Wir wollen unsere Ziele erreichen – und dabei richtig, vorbildlich, verantwortungsvoll und nachhaltig handeln.
- Wir gehen mit gutem Beispiel voran – jeder Einzelne muss sich seiner Verantwortung für das Verhalten und die Motivation aller bewusst sein.
- Wir achten den Einzelnen – gegenseitiger Respekt ist die Grundlage unserer Zusammenarbeit bei Scout24.
- Wir engagieren uns – für unsere Mitarbeiter, Kunden, Nutzer, Geschäftspartner, 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 Null-Toleranz-Prinzip – bei Benachteiligung, Diskriminierung, jeglicher Form des Betrugs, der Bestechung, der Korruption und weiteren Gesetzesverstößen.
- Wir behandeln Daten absolut vertraulich und kommunizieren professionell.

✓ In 2019 sind wir einen Schritt weitergegangen und haben auf Basis des Verhaltenskodexes einen unternehmensweit gültigen „**DNA-Guide für Scouts**“ entwickelt, der noch konkretere Handlungsempfehlungen für das tägliche Miteinander beinhaltet. Die Veröffentlichung ist für Anfang 2020 geplant.

Verantwortung für CSR beim Vorstandsvorsitzenden

- ✓ Im Jahr 2019 wurde Nachhaltigkeit auch in der Organisationsstruktur weiter gefestigt und die Zuständigkeit direkt beim Vorstandsvorsitzenden (CEO) der Scout24-Gruppe verankert. In der dort angesiedelten Abteilung „Corporate Communications und CSR“ ist ein eigenes CSR-Management-Team für alle operativen und strategischen Maßnahmen und Initiativen zuständig. Die Aufgabe unseres CSR-Managements ist es, das komplexe Thema Nachhaltigkeit noch stärker in das Unternehmen zu integrieren. Das CSR-Management berichtet regelmäßig an den CEO und steht darüber hinaus mit den jeweils relevanten Fachbereichen wie beispielsweise Personal, Marketing, Produkt, IT oder Rechtswesen im Dialog über strategische und operative Entscheidungen.
- ✓ Im Bereich des Mitarbeiterengagements wird das CSR-Management durch jeweils ein Cares-Team in Berlin und München unterstützt. Das Team besteht aus Mitarbeitern verschiedener Fachbereiche, die die konkrete Umsetzung von Nachhaltigkeitsaktivitäten und -maßnahmen innerhalb unseres Unternehmens unterstützen. Traditionell werden z. B. jährliche Kleiderspenden, Wunschbaumaktionen zu Weihnachten zugunsten sozialer Einrichtungen oder die Social Days von Scout24 mitorganisiert sowie die Jury für die „Social Impact“-Kategorie unserer mittlerweile etablierten „Hackweek“ besetzt > SIEHE „GESELLSCHAFT“, SEITE 41.

Ausblick 2020

- ✓ Wir haben uns vorgenommen, ein Nachhaltigkeitsprogramm mit nichtfinanziellen Kennzahlen als Zielmarken zu entwickeln und erstmals auch konkrete Nachhaltigkeitsziele in den Unternehmenszielen (sogenannte Objectives and Key Results) zu verankern. Im Fokus sollen dabei u. a. die Erhöhung des Anteils weiblicher Führungskräfte ab Director-Level und die Reduzierung des ökologischen Fußabdrucks von Scout24 stehen.
- ✓ Mit unserer **Wesentlichkeitsanalyse in 2019** ist der Grundstein dafür gelegt worden. Es war uns sehr wichtig, die Erwartungen unserer Stakeholder – Kunden, Konsumenten, Mitarbeiter, Investoren, gesellschaftliche Akteure und Geschäftspartner – zu verstehen, ihre Einschätzungen zur Relevanz einzelner Themen zu erhalten und gemeinsam mit ihnen die inhaltlichen Schwerpunkte für Scout24 als Digitalunternehmen zu identifizieren > SIEHE „WESENTLICHKEITSANALYSE“, SEITE 11.

Wesentlichkeitsanalyse

GRI 102-46

✓ 2019 haben wir eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, in der wir erstmalig sowohl interne als auch externe Stakeholder mittels einer Onlineumfrage einbezogen und um ihre Einschätzungen gebeten haben. Mit dieser systematischen Herangehensweise haben wir die **Themen identifiziert, die sowohl für die Einhaltung der gesetzlichen Anforderungen des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes (CSR-RUG) als auch der Global Reporting Initiative Standards (GRI Standards) relevant** sind. Und nicht zuletzt identifizierten wir damit die Themen, auf die wir uns in Zukunft fokussieren – sowohl im Management, etwa bei der Entwicklung einer Nachhaltigkeitsstrategie, als auch im Reporting. Entsprechend dem Berichtsturnus planen wir, diese Themen alle zwei Jahre neu zu validieren.

Unser Vorgehen in zwei Schritten

✓ Grundlage unserer Befragung waren sogenannte potenziell für Scout24 wesentliche Themen, die vorab in einem internen Prozess identifiziert wurden. Hierfür wurden rund 135 Themen mit aktueller Relevanz für Scout24, relevante Branchenstandards und Rahmenwerke sowie einer Peergroup ausgewertet und auf insgesamt **21 Aspekte aus den Bereichen Management, Geschäft, Team, Gesellschaft und Umwelt** verdichtet. Durch den Neuaufbau des Themenkatalogs wurden einige wesentliche Themen aus dem Jahr 2018 hinsichtlich ihrer Formulierung angepasst und detaillierter betrachtet. Mit diesen Änderungen möchte Scout24 den aktuellen Entwicklungen in der Nachhaltigkeitsberichterstattung entsprechen.

✓ Die unterschiedlichen Anforderungen des CSR-RUG sowie der GRI Standards haben wir durch folgende **drei Dimensionen der Bewertung der einzelnen identifizierten Themen** abgedeckt: die Auswirkungen der jeweiligen Themen auf Umwelt, Mitarbeiter und Gesellschaft, ihre Geschäftsrelevanz sowie die Bedeutung für die Stakeholder. Es erfolgte eine rein quantitative Bewertung mit teilweise ergänzenden offenen Fragefeldern, die optional ausgefüllt werden konnten. Die untenstehende Tabelle zeigt, wer die jeweiligen Aspekte bewertet hat:

FORMAT WESENTLICHKEITSANALYSE ✓

Themen und ihre ...	Wesentlich gemäß:		Onlinebasierte, quantitative Bewertung durch
	CSR-RUG	GRI	
... Auswirkungen auf Umwelt, Mitarbeiter und Gesellschaft	✓	✓	Management (Führungskräfte mit Bezug zu unterschiedlichen CSR-Themen)
... Geschäftsrelevanz	✓		Executive-Leadership-Team (ELT, erweiterter Vorstand)
... Relevanz für Stakeholder		✓	Teilnehmer aus den für Scout24 relevanten Stakeholdergruppen: Investoren, Kunden, Lieferanten sowie Geschäftspartner, Beschäftigte, Nutzer, gesellschaftliches Umfeld, Netzwerkkontakte

✓ Sowohl für das CSR-RUG als auch die GRI Standards sind die **Auswirkungen auf Umwelt, Mitarbeiter und Gesellschaft** ein Kriterium für die Wesentlichkeit eines Sachverhalts. Die Bewertung der Auswirkungen erfolgte im Rahmen einer internen Befragung des Managements (Vice Presidents und Head-Ofs). Die **Relevanz eines Sachverhalts für die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage eines Unternehmens**, die sogenannte Geschäftsrelevanz, ist für das CSR-RUG die zweite wichtige Dimension von Wesentlichkeit. Diese Perspektive wurde von den Mitgliedern des Executive-Leadership-Teams (ELT) bewertet. Die GRI Standards hingegen definieren die **Bedeutung eines Themas für die Stakeholder**, die sogenannte

Stakeholderrelevanz, als weitere zentrale Bewertungsdimension. Diese Perspektive wurde 2019 erstmals mithilfe einer umfangreichen Onlineumfrage erhoben.

Die Ergebnisse unserer Wesentlichkeitsanalyse

GRI 102-44, 102-47, 102-49

✓ Nach Auswertung der drei Befragungen wurden in einem internen Workshop die Schwellen für die Festlegung der Wesentlichkeit in Bezug auf die drei Perspektiven (Auswirkungen, Geschäftsrelevanz und Stakeholderrelevanz) definiert. Darüber hinaus haben wir uns nach interner Abstimmung dazu entschieden, das Thema „Energie“ als wesentliches Thema im Sinne des CSR-RUG aufzunehmen, obwohl es nach der Bewertung nicht wesentlich war. Denn das Thema „Emissionen“ ist gemäß den herangezogenen Schwellenwerten wesentlich, und über 50 Prozent der Emissionen bei Scout24 stammen aus dem eigenen Energiebedarf.

✓ Die Scout24-Gruppe hat damit insgesamt **zwölf wesentliche Themen im Sinne des CSR-RUG** identifiziert, die in der nachfolgenden Tabelle den nichtfinanziellen Belangen zugeordnet wurden:

WESENTLICHE THEMEN NACH CSR-RUG ✓

Nichtfinanzielle Belange	Wesentliche Themen nach CSR-RUG
Arbeitnehmerbelange	Arbeitsbedingungen
	Aus- und Weiterbildung
	Diversity und Chancengleichheit
Umweltbelange	Emissionen
	Energie
Bekämpfung von Korruption und Bestechung	Gute Unternehmensführung
	Ethik und Integrität
	Compliance
Verbraucherbelange	Dialog und Transparenz
	Produktverantwortung
	Produktentwicklung
	Datenschutz und -sicherheit

✓ Die Wesentlichkeitsanalyse identifizierte keine Themen für Scout24, die im Bereich der Sozialbelange und Menschenrechte doppelt wesentlich nach dem CSR-RUG sind. Daher werden diese Belange im gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht nicht adressiert.

✓ Gemäß Wesentlichkeitsdefinition nach GRI Standards sind über die zwölf oben genannten Themen hinaus noch vier weitere Themen wesentlich, nämlich:

- Abfall und Recycling
- Ressourcenverbrauch
- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- Verantwortung in der Lieferkette

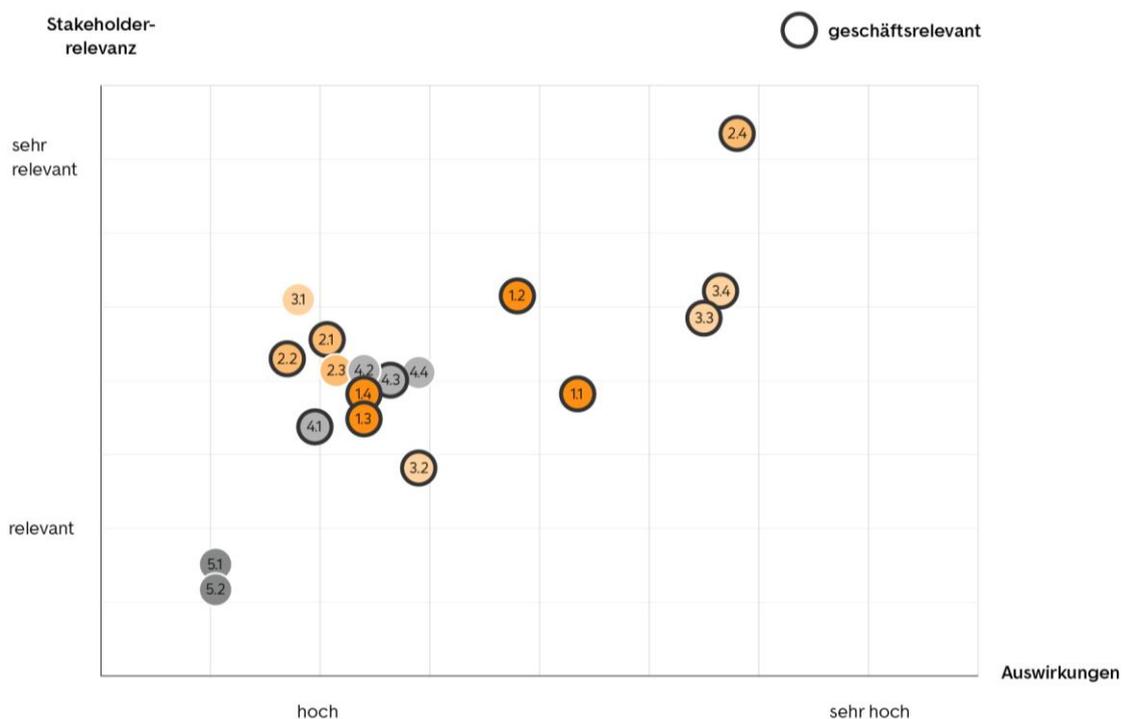
✓ Zudem gibt es zwei weitere Themen, die wir freiwillig in die Berichterstattung aufnehmen, da sie trotz einer geringeren Bewertung der Auswirkungen auf Umwelt, Mitarbeiter und Gesellschaft für uns und unsere Stakeholder von großer Relevanz sind, und zwar:

- gesellschaftliches Engagement
- Wissenstransfer

Wesentlichkeitsmatrix 2019

✓ Die nachfolgende Matrix beinhaltet die drei verschiedenen Perspektiven (Auswirkungen, Geschäftsrelevanz und Stakeholderrelevanz) und kombiniert somit die unterschiedlichen Definitionen der Wesentlichkeit gemäß CSR-RUG und GRI Standards. Dabei werden die Stakeholderrelevanz auf der y-Achse und die Auswirkungen auf der x-Achse angegeben. Die Geschäftsrelevanz wird mithilfe einer Umrandung dargestellt.

WESENTLICHKEITSMATRIX 2019 ✓

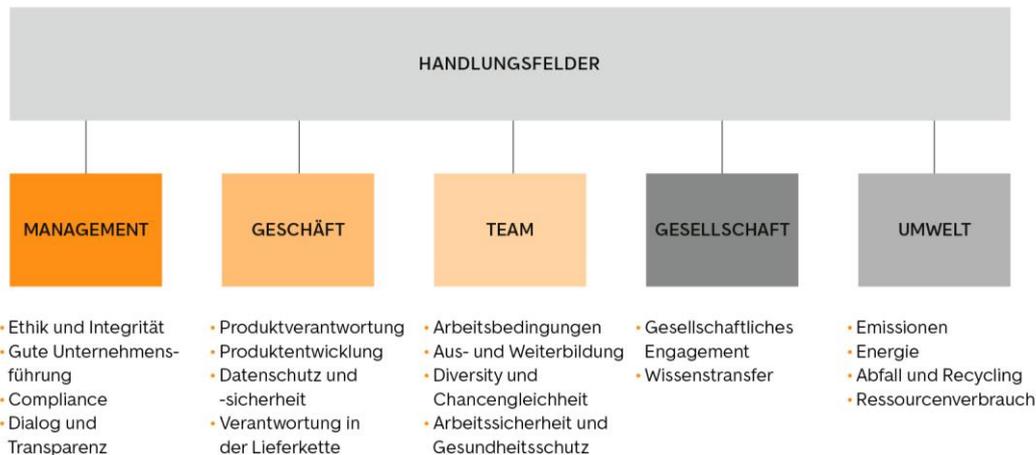


- | | |
|--|---|
| <p>1 MANAGEMENT</p> <ul style="list-style-type: none"> 1.1 Ethik und Integrität 1.2 Compliance 1.3 Gute Unternehmensführung 1.4 Dialog und Transparenz | <p>3 TEAM</p> <ul style="list-style-type: none"> 3.1 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 3.2 Aus- und Weiterbildung 3.3 Diversity und Chancengleichheit 3.4 Arbeitsbedingungen |
| <p>2 GESCHÄFT</p> <ul style="list-style-type: none"> 2.1 Produktentwicklung 2.2 Produktverantwortung 2.3 Verantwortung in der Lieferkette 2.4 Datenschutz und -sicherheit | <p>4 UMWELT</p> <ul style="list-style-type: none"> 4.1 Emissionen 4.2 Ressourcenverbrauch 4.3 Energie 4.4 Abfall und Recycling |
| | <p>5 GESELLSCHAFT</p> <ul style="list-style-type: none"> 5.1 Wissenstransfer 5.2 Gesellschaftliches Engagement |

Unsere Handlungsfelder

✓ Für das Nachhaltigkeitsmanagement und die Berichterstattung werden die wesentlichen Themen bei Scout24 in fünf Handlungsfelder gegliedert:

WESENTLICHE CSR-THEMEN IM ÜBERBLICK ✓



Dialog und Transparenz

GRI 102-40, 102-42, 102-43

✓ Wir wollen unseren Stakeholdern ein fairer und vertrauensvoller Partner sein – mit einem hohen Anspruch an transparente Information, regelmäßigem Dialog und einer zielgerichteten Einbindung bei ausgewählten strategischen und operativen Fragestellungen rund um die Geschäftstätigkeit von Scout24. Es ist uns wichtig, die sich verändernden Erwartungen und Ansprüche unserer Investoren, Kunden, Lieferanten sowie Geschäftspartner, unserer Beschäftigten, Nutzer und des gesellschaftlichen Umfelds zu kennen und in unsere Entscheidungsprozesse einzubeziehen. Ein aktuelles Beispiel ist unsere Stakeholderbefragung, bei der wir 2019 unsere Anspruchsgruppen um ihre Einschätzung zur Relevanz einzelner Themen für Scout24 befragt haben.

✓ Das Team „Corporate Communications und CSR“ koordiniert die interne und externe Kommunikation von Scout24 im Austausch mit den Fachabteilungen, die durch ihre tägliche Arbeit im Kontakt zu den jeweils relevanten Stakeholdergruppen stehen. Neben den allgemeinen Informationen durch unsere jährlichen Berichterstattungen oder anlassbezogenen Medieninformationen legen wir großen Wert auf Individualität bei der Ansprache und nutzen darüber hinaus je nach Bedürfnis und Anlass vielfältige Kommunikationswege und -formate.

Stakeholdergruppe	Kommunikationsformen 2019 (Auswahl)
Gesellschaftliches Umfeld	<ul style="list-style-type: none"> • Vorträge und Teilnahme an Panels zum gesellschaftlichen Engagement • Aktivität und Austausch in CSR-Netzwerken (z. B. Arbeitsgruppe Corporate Volunteering des Phineo-Netzwerks) • Berlin Social Academy 2019 inkl. Abschlussveranstaltung und Feedbackbefragung mit NGO-Vertretern • Kategorie Social Impact bei Hackweek 2019 • Monatlicher Jour fixe mit dem Verein Sozialhelden e.V.
Investoren und Shareholder	<ul style="list-style-type: none"> • Jährlicher Kapitalmarkttag • Jährliche Hauptversammlung • Quartalsmitteilungen (1. und 3. Quartal) und Halbjahres- und Gesamtjahresfinanzberichte • IR-Mitteilungen • Diverse Telefonkonferenzen nach Bedarf • Internationale Roadshows • Teilnahme an Konferenzen
Kunden	<ul style="list-style-type: none"> • Regelmäßige Kundenzufriedenheitsbefragungen • Monatliche (Einzel-)Gespräche mit Kunden zu Produktideen und Marktsituation • Monatliche Neuheitentests mit Kunden im User Lab • Händlerbeirat bei AS24 • Digital-Nights-Netzwerkevent • Bilaterale Termine nach Bedarf
Lieferanten und Geschäftspartner	<ul style="list-style-type: none"> • Besuch fachspezifischer Messen • Meetings mit präferierten oder potenziellen neuen Partnern
Beschäftigte	<ul style="list-style-type: none"> • Vier Townhall-Meetings (Mitarbeiterversammlung auf Einladung des Vorstands) sowie diverse All-Hands-Meetings (monothematische Mitarbeiterversammlungen, initiiert von einzelnen Fachbereichen zum Fachaustausch, z. B. zum Bestellerprinzip oder Umzug in Berlin) • Brown-Bag-Sessions mit dem Management • Regelmäßige Newsletter verschiedener Fachabteilungen • Quarterly Dialogues zwischen Beschäftigten und Führungskraft • Engagement Survey 2019 • Intranet <p>Sensibilisierung für CSR:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kampagne zum Launch des CSR-Berichts an den Standorten Berlin und München • Cares-/CSR-Newsletter zum gesellschaftlichen Engagement bei Scout24 • Verschiedene Corporate-Volunteering-Aktionen wie der jährliche Social Day • Kategorie Social Impact bei Hackweeks
Consumer (Nutzer)	<ul style="list-style-type: none"> • Kontinuierliche Tests mit Konsumenten im User Lab zur Weiterentwicklung der User-Experience (knapp 54 Tests mit 325 Interviews bei IS24)

Scout24 engagiert sich darüber hinaus in themenspezifischen Initiativen und Verbänden und fördert so den Austausch mit anderen Akteuren. Zu den wichtigsten Mitgliedschaften gehören beispielsweise die in den folgenden Organisationen: ZIA Zentraler Immobilien Ausschuss e. V., Bitkom – Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e. V., Berufsverband der Compliance Manager (BCM) e. V., Kodex für den Fahrzeughandel im Internet (von AutoScout24 mitentwickelt), German Chapter of the Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) e. V. und Bundesverband Digitale Wirtschaft (BVDW) e. V.

Corporate Governance und Compliance als Vertrauensbasis

- ✓ Eine verantwortungsbewusste, transparente und gute Unternehmensführung ist der Anspruch der Leitungs- und Kontrollgremien der Scout24 AG. Wichtiges Ziel ist es, die Vertrauenswürdigkeit des Unternehmens zu jedem Zeitpunkt sicherzustellen.
- ✓ Als Aktiengesellschaft richtet sich die Scout24 AG nach den gesetzlichen Anforderungen u. a. an die Unternehmensführung, sie verfügt über die übliche dualistische Führungs- und Kontrollstruktur aus Vorstand und Aufsichtsrat und folgt dabei im Wesentlichen den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK). Der jährliche Corporate-Governance-Bericht und die Entsprechenserklärung zu den Vorgaben des DCGK sind jederzeit auf der Website abrufbar.
- ✓ Wir setzen uns zum Ziel, dass unsere Mitarbeiter gesetzliche Vorschriften, interne Richtlinien und ethische Grundsätze einhalten. Dazu gehört unser unternehmenseigener Verhaltenskodex („Code of Conduct“), mit dem Scout24 für die Beschäftigten den Rahmen für verantwortungsbewusstes Handeln geschaffen hat und der gesetzlichen Anforderungen, aber auch eigene ethische und gesellschaftliche Maßstäbe berücksichtigt. Perspektivisch streben wir die Integration von Compliance-Kriterien in unsere Einkaufsrichtlinie an. Dies hat auch für uns als nicht produzierendes Digitalunternehmen mit einer gering verzweigten Lieferkette Relevanz. > SIEHE „COMPLIANCE IN DER LIEFERKETTE“, SEITE 26.

Integriertes Management von Corporate Governance, Compliance und Risikomanagement

- ✓ Das Vertrauen in uns als Unternehmen ist eine wichtige Geschäftsgrundlage. Jeder Verstoß gegen Compliance-relevante Regeln und damit verbunden das Risiko finanzieller Nachteile oder Reputationsschäden für Scout24 ist zu vermeiden. Ziel unseres Compliance-Programms ist es, die Einhaltung nationaler und internationaler Gesetze, Regularien sowie interner Vorgaben sicherzustellen, und wir verfahren hier mit einer Null-Toleranz-Politik.
- ✓ Die Gesamtverantwortung dafür liegt beim Vorstand, der dort zugeordnete Bereich Governance, Risk & Compliance steuert das Compliance- und Risikomanagement sowie das interne Kontrollsystem (IKS) gesamtverantwortlich für die Scout24-Gruppe. Der vom Vorstand benannte General Counsel übernimmt die Funktion des Chief Compliance Officers. Der Aufsichtsrat wird regelmäßig über die Compliance-Aktivitäten informiert und erhält den Bericht der Internen Revision.
- ✓ Das übergeordnete Ziel der Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften haben wir in unserem Compliance-Programm in weitere fest definierte Compliance-Ziele untergliedert. Sie sind Maßstab für das unternehmerische Handeln innerhalb der gesamten Scout24-Gruppe und eng mit den Unternehmenszielen verknüpft:
 - 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
 - Schutz der Marke und des Unternehmenswertes von Scout24 durch Vermeidung von Negativberichterstattung

✓ Um diese Ziele zu erreichen, hat Scout24 Richtlinien und Instrumente im Rahmen des Compliance-Programms etabliert und implementiert. Dazu gehören:

- Datenschutzrichtlinie
- Anti-Korruptions-Richtlinie
- Geschenkerichtlinie/Interessenkollisionen
- internes Konsequenzenmanagement
- Zeichnungsrechterichtlinie
- Verhaltenskodex („Code of Conduct“)
- quartalsweises Compliance-Risk-Assessment
- jährliche Maßnahmenverfolgung der aus dem Compliance-Risk-Assessment abgeleiteten Maßnahmen

Null Toleranz bei Korruption und wettbewerbswidrigem Verhalten

✓ Zu den Schwerpunkten unseres zentral gesteuerten Compliance-Programms gehören die Korruptionsbekämpfung und die Vermeidung wettbewerbswidrigen Verhaltens. Denn die Integrität jedes Mitarbeiters ist die Grundvoraussetzung für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit. Für uns hat Priorität, Konflikte zwischen geschäftlichen und privaten Interessen zu vermeiden und korruptes Verhalten zu verhindern. Dazu schulen wir unsere Beschäftigten im Rahmen der Welcome-Days und mit Trainingsvideos zum Thema „Anti-Korruption“ und „Preisabsprachen“ mit Informationen zum Schutz vor wettbewerbswidrigem Verhalten in unserem Learning-Management-Tool > **SIEHE „INDIVIDUELLE AUS- UND WEITERBILDUNG“, SEITE 32**. Bestandteile dieser Schulungen und Trainingsvideos sind die relevanten Richtlinien, die wir unternehmensintern implementiert haben. Dazu gehören beispielsweise – ergänzend zum Code of Conduct – die Richtlinien zur „Vermeidung von Korruption und sonstigen Interessenkonflikten“ sowie zur „Annahme und Vergabe von Geschenken, Einladungen, Bewirtungen und sonstigen Zuwendungen“. Für das Jahr 2019 sind uns keine Gerichtsverfahren aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens in diesem Zusammenhang bekannt.

Information und Sensibilisierung aller Scouts

✓ Für alle Compliance-relevanten Fragen sind der General Counsel und die Abteilung Compliance eine der wichtigsten internen Anlaufstellen. Auch können sich alle Mitarbeiter jederzeit an unseren externen Vertrauensanwalt wenden, der über eine eigens eingerichtete Compliance-Hotline und Mailadresse kontaktiert werden kann – auf Wunsch auch anonym. Dieser Ombudsmann fungiert als Bindeglied zwischen Scout24 und dem Hinweisgeber 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 Hinweisgebers als auch des Betroffenen gewährleisten. Ein Ergebnis können Anpassungen von internen Prozessen oder Strukturen sein. Für 2019 sind uns keine Compliance-Fälle bekannt, die zu erheblichen Bußgeldern oder nichtmonetären Sanktionen aufgrund der Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich geführt haben.

✓ Compliance-Schulungen sollen in 2020 fester Bestandteil unseres Learning-Management-Tools werden > **SIEHE „INDIVIDUELLE AUS- UND WEITERBILDUNG“, SEITE 32**, um unsere Mitarbeiter regelmäßig mit Blick auf regelgerechtes Verhalten zu informieren und zu sensibilisieren. Im Jahr 2019 wurden im Rahmen des Onboardings insgesamt 331 Teilnehmer in diesen Themen geschult (2018: 337). Unsere im Jahr 2016 mit dem „Outstanding Security Performance Award“ ausgezeichnete Videoschulungsreihe kann von allen Beschäftigten in Anspruch genommen werden. Zusätzlich sind unsere Compliance-relevanten Leitlinien, Handbücher und weiteren Informationen in unserem Intranet jederzeit abrufbar. Über aktuelle Compliance-Themen informiert ein regelmäßiger, interner Newsletter.

Nachweis- und Informationspflichten auf unseren digitalen Marktplätzen

- ✓ Ein weiteres Beispiel für Compliance ist die Einhaltung von Nachweis- und Informationspflichten, die sich aus den - für unsere Geschäftstätigkeit relevanten - rechtlichen Vorgaben ergeben. Dazu gehören unter anderem das Telemediengesetz, die Preisangabenverordnung, Datenschutzgesetze, diverse Kennzeichnungsverordnungen und auch die Energiesparverordnung. Die Eingabemasken für die Erstellung von Angeboten auf unseren beiden Marktplätzen enthalten entsprechende Pflichtfelder und werden unmittelbar angepasst, sollten sich Kennzeichnungs- oder Informationsvorgaben ändern.
- ✓ Zusätzlich haben wir interne Strukturen und Prozesse geschaffen, um die Anbietenden auf unseren Marktplätzen bestmöglich dabei zu unterstützen, ihrer Verantwortung für die erforderliche Kennzeichnung bei ihren jeweiligen Angeboten und damit für Transparenz nachzukommen. So steht unser Team des Customer Marketings im Austausch mit den Maklern bzw. Händlern und Privatanbietern bei ImmobilienScout24 bzw. AutoScout24, um über neue Richtlinien oder gesetzliche Änderungen zu informieren > SIEHE „DIALOG UND TRANSPARENZ“, SEITE 14. Die Abteilung „Legal“ unterstützt segmentübergreifend bei der Produktentwicklung, damit die Anbietenden ihre Daten im Prozess der Angebotserstellung korrekt eintragen können. Die Abteilung „Consumer Experience“ ist für die technische Umsetzung zuständig, d. h. dafür, die relevanten Angaben sichtbar zu machen.
- ✓ Ein weiteres konkretes Beispiel ist der von AutoScout24 mitentwickelte und etablierte „Kodex für den Fahrzeughandel im Internet“. Partner dieser langjährigen Initiative sind der ADAC e. V., die Wettbewerbszentrale, der Zentralverband Deutsches Kraftfahrzeuggewerbe e. V. (ZDK) und mobile.de. Der Kodex legt z. B. verbindlich fest, wie die Inhalte eines Inserats möglichst transparent zu gestalten sind oder welche Angaben z. B. zu CO₂-Emissionen und Verhaltensweisen für Kfz-Händler vorgeschrieben sind.
- ✓ Für das Jahr 2019 sind bei ImmobilienScout24 und AutoScout24 keine Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung bekannt. Im Zusammenhang mit Marketing- oder Kommunikationsvorgaben wurde ImmobilienScout24 im Jahr 2019 aufgrund irreführender Werbung in einem Fall wegen eines Verstoßes gegen das „Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb“ abgemahnt. ImmobilienScout24 hat das rechtsverletzende Verhalten umgehend eingestellt und eine modifizierte, strafbewehrte Unterlassungserklärung abgegeben. Zudem musste ImmobilienScout24 wegen Verstößen gegen andere Unterlassungserklärungen Vertragsstrafen in Höhe von 2.500, 3.000 sowie 4.000 Euro zahlen. Die Verstöße wurden unverzüglich eingestellt, die Strafen gezahlt und die Prozesse zur Überwachung von Unterlassungserklärungen weiter optimiert. Im Dezember 2019 hat außerdem das Landgericht Berlin einer wettbewerbsrechtlichen Klage auf Unterlassung einer Marketingäußerung gegen ImmobilienScout24 stattgegeben. ImmobilienScout24 hat das Urteil akzeptiert und die Äußerungen umgehend eingestellt. AutoScout24 wurde wegen eines Verstoßes gegen eine im Jahr 2018 von AutoScout24 unterzeichnete Unterlassungserklärung in 19 Fällen innerhalb verschiedener Facebook-Postings von der Deutschen Umwelthilfe e. V. abgemahnt, die auch eine Vertragsstrafe gefordert hat. AutoScout24 hat diese Forderung vollständig zurückgewiesen. Ohne Anerkennung einer Rechtspflicht hat AutoScout24 gleichwohl die monierte Berichterstattung angepasst. Eine entsprechende Klage wurde AutoScout24 in 2020 zugestellt.

Risikomanagement

- ✓ Unser Geschäftsalltag birgt Risiken, die uns individuell, aber auch als gesamtes Unternehmen belasten können. Um uns und unserem Unternehmen langfristigen Erfolg zu sichern, zielen wir auf eine rechtzeitige Erkennung und Bewertung dieser Risiken. Nur so können wir präventiv, aber auch anlassbezogen und zielorientiert Maßnahmen entwickeln und implementieren, um Geschäftsrisiken effektiv zu reduzieren und zu steuern. Das soll für Rechts- und Handlungssicherheit sorgen und dem Unternehmen nachhaltigen Erfolg sichern.

- ✓ Mit einer **Verknüpfung des Compliance- und Risikomanagements sowie des internen Kontrollsystems (IKS)** bündeln wir alle Steuerungs- und Überwachungsinstrumente zentral und können sie wirksam steuern. Das IKS ist ein wesentlicher Bestandteil des Risikomanagementsystems und umfasst die Gesamtheit aller Regelungen und Maßnahmen, Grundsätze und Verfahren, um Unternehmensziele zu erreichen. Es soll insbesondere die Sicherheit und Effizienz der Geschäftsabwicklung sowie die Zuverlässigkeit der Finanzberichterstattung gewährleisten. Das Risikomanagement stellt auf die systematische Erfassung und Bewertung von Risiken ab und zielt auf einen kontrollierten Umgang mit diesen Risiken ab. Alle Managementansätze und Systeme orientieren sich dabei an dem international anerkannten Rahmenwerk COSO Enterprise Risk Management Framework des Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission. Die drei Bereiche Risikomanagement, Compliance und IKS werden regelmäßig durch die Interne Revision geprüft, die direkt an den Aufsichtsrat berichtet.
- ✓ Ein wichtiger Meilenstein war die **Integration sozialer und ökologischer Risiken für Scout24 in das interne Risikomanagement** im Jahr 2018, das u. a. die Bereiche Klima, Produktsicherheit oder Kundenzufriedenheit abdeckt. Jedes im ERM verankerte finanzielle und nichtfinanzielle Einzelrisiko wird von der jeweiligen Fachabteilung in enger Abstimmung mit dem Risikomanagement quartalsweise nach quantitativen Parametern, der Eintrittswahrscheinlichkeit und der potenziellen Schadenshöhe bewertet und an das ELT berichtet. Halbjährlich erhält der Aufsichtsrat einen Bericht zur aktuellen Risikosituation und zum Risikoinventar der Scout24-Gruppe. Einmal im Jahr wird der Risiko- und Chancenbericht als Teil des Geschäftsberichts veröffentlicht. Über neue Risiken oder solche, die eine hohe potenzielle Schadensauswirkung haben, berichten wir auch außerhalb des regulären Assessments, um rechtzeitig und angemessen zu reagieren. Diese Vorgehensweise entspricht dem nach dem Aktiengesetz geforderten Risikofrüherkennungssystem.
- ✓ Das Risikomanagement bezieht sich überwiegend auf diejenigen Aktivitäten, die den zukünftigen Ertrag maßgeblich beeinflussen und für die Zukunftsperspektiven der Gesellschaft bedeutsam sind. Wir gliedern die Risiken dabei nach sogenannten Risikofeldern: extern, finanziell, operativ, strategisch und Compliance-relevant.
- ✓ Wir bewerten die Risiken zum Zeitpunkt der Erstellung des Lageberichts als begrenzt, die Gesamtrisikolage ist beherrschbar. Gegenüber dem Vorjahr 2018 haben sich keine (grundlegenden) Änderungen der Gesamtrisikolage ergeben. Es sind derzeit keine Risiken erkennbar, die einzeln oder zusammen mit anderen Risiken zu einer signifikanten oder dauerhaften Beeinträchtigung der Ertrags-, Finanz- und Vermögenslage der Scout24-Gruppe führen könnten bzw. als bestandsgefährdend anzusehen wären oder aber schwerwiegenden negativen Einfluss auf die Umwelt, die Gesellschaft bzw. die Reputation der Gruppe haben könnten. Weiterführende Informationen können dem Risiko- und Chancenbericht im Lagebericht 2019 entnommen werden > **SIEHE GESCHÄFTSBERICHT 2019. KAPITEL „RISIKO- UND CHANCENBERICHT“.**
- ✓ Ergänzend zum kontinuierlichen Risk-Assessment **bewertet Scout24 jährlich im Sinne des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes (CSR-RUG)** die nichtfinanziellen Risiken für die als wesentlich identifizierten nichtfinanziellen Aspekte. In Anlehnung an das unternehmensweite Risikomanagement erfolgte die Risikobewertung unter Einbeziehung aller relevanten Fachabteilungen und anhand der Kriterien Auswirkungen und Eintrittswahrscheinlichkeit. Das Ergebnis der Nettobetrachtung: Für das Berichtsjahr 2019 wurden keine signifikanten Risiken identifiziert, die sehr wahrscheinlich eintreten und schwerwiegende negative Auswirkungen auf die nichtfinanziellen Aspekte haben.

Geschäft

Digitale Marktplätze sind unser Geschäft. Wir vernetzen Angebot und Nachfrage. Datensicherheit und Betrugsvermeidung haben auf unseren Plattformen oberste Priorität. Unsere Sicherheitsmaßnahmen werden stetig geprüft und weiterentwickelt.

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.

Nachhaltige Produktentwicklung im Fokus

- ✓ Es ist unser Anspruch, unsere technologischen und fachlichen Kompetenzen bestmöglich zu nutzen, um unsere digitalen Marktplätze so zu gestalten, dass sie optimal auf die Bedürfnisse unserer Kunden und Nutzer abgestimmt und für sie einfach und effizient zugänglich sind.
- ✓ Dafür stehen wir im Austausch mit unseren Kunden, Interessenverbänden und der interessierten Öffentlichkeit, um Verbesserungspotenzial zu identifizieren und konkrete Lösungen zu finden. Die regelmäßigen Hackweeks bei Scout24, unsere interne Ideenschmiede, nutzen wir, um marktfähige und bedarfsorientierte Neuerungen zu entwickeln.

Partnerschaftlich mit unseren Kunden

- ✓ Wir suchen proaktiv den **direkten Austausch mit unseren Kunden** und optimieren mit ihrer Hilfe gemeinsam unsere Produkte und Dienstleistungen. Die Abteilungen „Customer Care“ und „Sales“ sind für die Kundenbetreuung und -zufriedenheit verantwortlich.
- ✓ Über **kontinuierliche Onlineumfragen** auf den Webseiten und in den Apps ermitteln wir die Kundenzufriedenheit. Dabei fragen wir unsere Kunden direkt, ob ihnen bestimmte Funktionen gefallen und wo sie Verbesserungsbedarf sehen. Kundenfeedback erreicht uns auch über den direkten Kontakt zu unseren Sales-Mitarbeitern.

Uns ist ein partnerschaftliches Verhältnis zu unseren Kunden besonders wichtig. Dafür steht beispielhaft der **Händlerbeirat von AutoScout24**, den wir 2017 ins Leben gerufen haben. In diesem Gremium tauschen wir uns persönlich und telefonisch insgesamt viermal pro Jahr mit ca. 15 Händlern über die Entwicklung und Optimierung unserer Produkte und Dienstleistungen aus. Auf Initiative des Beirats wurde z. B. der Service „Preisbewertung“ bei AutoScout24 entwickelt, um Nutzern größere Transparenz beim Preis-Leistungs-Verhältnis angebotener Fahrzeuge zu bieten.

Consumer-Experience stärken – mit neuen Funktionen und mehr Barrierefreiheit

- ✓ Um die Benutzerfreundlichkeit unserer Produkte zu testen und sie nach Bedarf weiterzuentwickeln, hat unser User-Experience-Research-Team im Jahr 2019 jeden Monat ein bis zwei Usertests in Form von Interviews durchgeführt.
- ✓ Mithilfe dieses Feedbacks konnten wir z. B. bei ImmobilienScout24 die **Funktion der Fahrzeitberechnung in unseren Apps** integrieren. Sie berechnet die Entfernung vom Standort der inserierten Wohnung zu persönlich bevorzugten Standorten, wie z. B. zu der Arbeit, der Kita oder dem Fitnessstudio per Auto, öffentliche Verkehrsmittel oder zu Fuß.

Eine besondere Herausforderung für unsere Nutzer ist und bleibt die Suche nach verfügbarem und bezahlbarem Wohnraum. Die Lage in Metropolen ist seit Jahren unverändert: Der Mangel an Mietwohnungen und die hohe Nachfrage führen dazu, dass sich auf ein Inserat häufig Nutzer im zwei- oder dreistelligen Bereich bewerben und die Inserate selbst nur wenige Stunden online sind. Mit unseren Premium-Mitgliedschaften bieten wir dafür eine besondere Hilfestellung. Unser **Premium-Angebot für Suchende von**

Mietobjekten enthält z. B. eine digitale Bewerbermappe. Diese bündelt alle notwendigen Bewerbungsunterlagen, sodass der Bewerbungsprozess effizienter gestaltet wird. Die persönlichen Daten werden zudem geschützt, da diese nicht unnötig preisgegeben werden müssen. Das Angebot konnten wir 2019 um weitere Funktionen ausbauen. Ein Beispiel dafür ist die Chancen-Analyse, die u. a. aufzeigt, wie viele Bewerber den Anbieter schon kontaktiert haben. Im November 2019 haben wir das **Premium-Angebot für Suchende von Kaufobjekten** gelauncht. Dieser neue Service enthält konkrete Angebote für Käufer, wie z. B. die Möglichkeit, exklusive Anzeigen frühzeitig angezeigt zu bekommen.

- ✓ Ein Hauptfokus von uns liegt darauf, den Zugang für unsere Nutzer weiter zu verbessern und vorhandene Barrieren, insbesondere für blinde Menschen, abzubauen. Dazu prüft das zuständige Plattformteam aus dem Bereich „Consumer Experience“ kontinuierlich, wie sich die **Anforderungen der internationalen „Web Content Accessibility Guidelines“ (WCAG) umsetzen** lassen. Das 2019 entwickelte Redesign unserer Webseiten reflektiert unsere Bemühungen in dieser Hinsicht. Beim Social Day 2019 hat ein dreiköpfiges internes Team daran gearbeitet, unsere Webseiten noch kompatibler mit dem Screenreader (Vorlese-Anwendung) zu gestalten, um blinden Menschen die Nutzung unserer Plattform ImmobilienScout24 weiter zu erleichtern.
- ✓ Wichtige Impulse dafür erhalten wir auch aus unserer langjährigen **Kooperation mit den Berliner Sozialhelden e. V.** – unseren direkten Nachbarn am Berliner Standort. Gemeinsam besprechen wir konkrete Verbesserungspotenziale für mehr Barrierefreiheit auf unseren digitalen Plattformen und haben in den letzten Jahren einiges umsetzen können, um Menschen mit einer Einschränkung einen besseren Zugang zu ermöglichen. Beispiele auf der Plattform ImmobilienScout24 sind die Anpassung der Suchkriterien hinsichtlich Barrierefreiheit und die Integration der sogenannten **Wheelmap, einer Karte für rollstuhlgerechte Orte**. Diese haben wir zunächst in das Objektexposé und im Jahr 2018 auch in die Ergebnisliste eingebunden. Somit kann sie schon bei der Kartensuche aktiviert werden und dazu beitragen, barrierefreie Objekte schnell zu identifizieren.

Weitere Impulse durch unsere Hackweeks

- ✓ Bei ImmobilienScout24 und AutoScout24 finden zweimal pro Jahr interne Hackweeks statt. Dort entwickeln unsere Mitarbeiter innovative Technologie- und Produktlösungen. 2018 wurde der Bereich „Social Impact“ als feste Kategorie bei den Hackweeks eingeführt – eine Weiterentwicklung der Social Hackdays, die wir 2017 erstmals am Standort Berlin veranstaltet haben. Unser CSR-Management und Mitglieder des Cares-Teams bilden die Jury dieser Hackweek-Kategorie.
- ✓ Im Jahr 2019 befassten sich in der **Kategorie „Social Impact“** zwölf Mitarbeiter mit den Energieausweis-Informationen der Inserate. Dabei wurde ermittelt, dass ca. 30 Prozent der inserierten Immobilien über einen Energieausweis verfügen. Das Ziel der Projektgruppe war es, diese Informationen transparenter darzustellen. Im Web wurden zunächst die Energieausweislogos der Effizienzklassen B bis A+ in die Bilder der Ergebnisliste integriert.
- ✓ In der Android-App konnten wir die Sichtbarkeit ebenfalls verbessern, indem wir die Bezeichnung der Energieklasse im Exposé durch die Logos ersetzt haben. Zudem werden die Energieeffizienzklassen B bis A+ in der Android-App bereits im Titel des Exposés ausgewiesen. Neben der Sichtbarkeit konnte auch die Suchfunktion nach Inseraten mit bestimmten Energieeffizienzklassen optimiert werden.

Unser Wissen vom Immobilien- und Automarkt teilen

- ✓ Als ein gesellschaftlicher Akteur wollen wir mit unserem Know-how einen Beitrag zur öffentlichen Diskussion und zur Gestaltung eines funktionierenden Wohnungsmarktes 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, aber auch

Initiativen, Verbände und Experten. 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. Innerhalb dieser Plattform verwenden wir unterschiedliche Formate. Neben Video-Streitgesprächen und Podcasts informieren wir auch mithilfe von Infografiken und Faktenchecks oder führen Straßen- und Blitzumfragen durch. So wollen wir der Branche Orientierung geben und zukunftsweisende Lösungen aufzeigen. Zuvor hatten wir im Jahr 2018 im Rahmen unserer großen öffentlichen Kampagne „Baut, was gesucht wird!“ analysiert, welche Wohnungen in Deutschland am häufigsten gesucht werden, und zehn Schlüsselforderungen für einen besseren Wohnungsmarkt präsentiert. Eine Kernaussage besteht in der Forderung, Neubauvorhaben stärker am realen Bedarf auszurichten.

Für mehr Transparenz sorgen wir mit unseren Miet-Maps für sechs Städte, mit denen wir durchschnittliche Mietpreise für eine 70-m²-Wohnung aufzeigen. Vergleichbare Darstellungen haben wir auch für die Mietpreise von Büros sowie für Neubauten in ausgewählten Städten aufbereitet.

AutoScout24 informiert auf der Microsite www.autoscout24.de/auto/elektroauto zum Thema E-Autos gezielt über alternative Antriebe. Damit leisten wir einen Beitrag zur Information über Hybrid- und Elektrofahrzeuge und tragen zur Förderung klimafreundlicher Mobilität bei.

Verantwortung für unsere Produkte

✓ Webbasierte Produkte sind die Basis unseres Geschäftsmodells. Wir legen großen Wert auf Online-Sicherheit und Betrugsbekämpfung, um unsere Kunden und Nutzer vor Cyberkriminalität – etwa in Form von Datenphishing oder betrügerischen Anzeigen – zu schützen. Gefälschte Immobilien-Inserate oder der sogenannte „Vorkasse-Betrug“ können zu finanziellen Verlusten bei unseren Nutzern und zu Reputationschäden bei Scout24 führen.

Sicherheit gewährleisten

✓ Unser Ziel ist es, Betrug und Datendiebstahl bei Scout24 zu vermeiden. Präventiv nehmen wir unsere Produktverantwortung wahr, indem wir Informationsmissbrauch auf unseren Webseiten technisch so gut wie möglich verhindern. Wir bekämpfen Betrugsversuche, indem wir beispielsweise gefälschte Anzeigen schnellstmöglich identifizieren und entfernen.

✓ Unser internes Trust-Team verantwortet bei Scout24 die Betrugsprävention und ist darauf spezialisiert, 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 auch sich verändernde Rahmenbedingungen im Blick und passen bei Bedarf unsere internen Prozesse und Richtlinien an. Um eine bessere und konkretere Bearbeitung von Sicherheitsthemen gewährleisten zu können, wurde unsere Security-und-Trust Abteilung im Jahr 2019 neu strukturiert. Es gibt vier Teams, die jeweils spezifische Verantwortlichkeiten übernehmen:

- Security Management: Verabschiedung von Richtlinien (basierend auf Industriestandard 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 Fraud, 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. Zudem rufen wir unsere Nutzer aktiv auf, zur Sicherheit beizutragen und unseriöse Inserate als Betrug über den Button „Inserat melden“ zu kennzeichnen. Das Customer-Care-Team prüft die Inserate und löscht sie bei Bedarf. Um unsere Nutzer darüber hinaus vor Datenphishing zu schützen, bieten wir ihnen den Zwei-Stufen-Login an, dessen Aktivierung wir direkt empfehlen.
- ✓ 2018 haben wir eine Cloud-Security-Baseline verabschiedet. Sie umfasst u. a. die Zugriffsregelung, Verschlüsselung und kontinuierliche Prüfung aller Cloud-Ressourcen. Die Cloud-Security-Baseline ist bereits umgesetzt. Im Jahr 2019 haben wir maßgeblich an der Automatisierung von Sicherheitsthemen gearbeitet, um noch schneller reagieren zu können.
- ✓ Über unsere Sicherheitsverfahren hinaus informieren wir unsere Nutzer gezielt und proaktiv. So haben wir die Webseiten [SICHERHEIT.IMMOBILIENSCOUT24.DE](https://www.scout24.de/sicherheit-immobilienscout24.de) und [SICHERERAUTOKAUF.DE](https://www.scout24.de/sichererautokauf.de) eingerichtet. Dort beantworten wir Nutzerfragen, klären über Betrugsmaschen auf und nennen Ansprechpartner. Zusätzlich versenden wir allgemeines Aufklärungsmaterial per Mail und informieren die Öffentlichkeit mithilfe von Medieninterviews.
- ✓ Wie bereits in den Vorjahren befindet sich die Anzahl der Betrugsobjekte auf unseren Scout24-Plattformen im Vergleich zu unserem aktiven Objektbestand im sehr niedrigen einstelligen Prozentbereich. Auch die monatlich festgestellte Anzahl der betrügerisch angelegten Konten unter den neu registrierten Kundenaccounts liegt im unteren zweistelligen prozentualen Bereich.

Datenschutz und Datensicherheit

- ✓ Das Vertrauen von Kunden, Geschäftspartnern, Öffentlichkeit, Mitarbeitern und Investoren in uns und unsere Marken ist ein hohes Gut. Als Betreiber digitaler Marktplätze in Deutschland und Europa haben der Schutz und die Sicherheit von Daten hohe Priorität und sind elementarer Bestandteil des Selbstverständnisses der Scout24-Gruppe. Unser Anspruch ist ein verantwortungsbewusster und gesetzeskonformer Umgang mit erhobenen, gesammelten, gespeicherten oder genutzten Daten.

Daten-Compliance durch effiziente Prozesse und Strukturen

- ✓ Der Zweck des Datenschutzes ist es, den Einzelnen davor zu schützen, dass er durch den Umgang mit seinen personenbezogenen Daten in seinem Persönlichkeitsrecht beeinträchtigt wird. Unser Ziel ist es daher, 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.
- ✓ Datenschutz-Compliance ist originär eine Aufgabe des Vorstands und daher Teil der unternehmerischen Leitungsverantwortung. Wir haben bei Scout24 eine Datenschutzorganisation etabliert, in der bestimmte Datenschutzpflichten delegiert werden, und die Verantwortung für die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorgaben in die operativen Fachbereiche und Funktionseinheiten verteilt.
- ✓ Auf AG-Ebene koordiniert der Datenschutzbeauftragte alle datenschutzrelevanten Maßnahmen und steht dem Vorstand beratend zur Seite. Der Datenschutzbeauftragte wird unterstützt durch Datenkoordinatoren, die in den einzelnen Abteilungen als erste Ansprechpartner in Fragen des Datenschutzes zur Verfügung stehen. Sie werden dezentral vom jeweiligen Team-Lead bzw. Vice-President benannt und durch den Datenschutzbeauftragten geschult. Sofern rechtlich erforderlich, ernennen die Tochtergesellschaften eigene Datenschutzbeauftragte, die in engem Austausch mit dem Datenschutzbeauftragten der AG stehen.
- ✓ In unserem unternehmensweit gültigen **DATENSCHUTZ-VERHALTENSKODEX** ist die Einhaltung des Datenschutzes als gemeinsame Aufgabe aller Mitarbeiter der Scout24-Gruppe verankert. Darin geregelt sind konkrete Arbeitsanweisungen für datenschutzkonformes Handeln, in dem personenbezogene und vertrauliche Daten ausschließlich im Rahmen unserer Befugnisse genutzt und verarbeitet werden.
- ✓ Im Produktbereich sind Prozesse etabliert, um Neuentwicklungen auf die Einhaltung von Datenschutz und -sicherheit zu überprüfen. So werden beispielsweise alle externen Dienstleister oder Kooperationspartner, die Zugriff auf personenbezogene Daten erhalten, von der Rechtsabteilung geprüft und freigegeben. Für neue Scout24-Mitarbeiter ist eine Einführung zum Datenschutz im Rahmen der Welcome Days verpflichtend; später finden abteilungs- oder themenspezifische Schulungen statt. Die Nutzung unseres im September 2019 eingeführten Online-Schulungsangebots zum Umgang mit personenbezogenen Daten ist jederzeit auf bisher freiwilliger Basis möglich. Ab 2020 ist eine jährliche Teilnahme verpflichtend.
- ✓ Darüber hinaus unterziehen sich die Gesellschaften der Scout24-Gruppe internen Audits zur datenschutzrechtlichen Compliance, um das konzernweite Datenschutz-Management zu überprüfen und Verbesserungspotenziale zu identifizieren. Das letzte Audit hierzu fand im Jahr 2018 statt. Die hierbei identifizierten Handlungsfelder sind überwiegend abgeschlossen.

Verantwortungsvoller Umgang im Beschwerdefall

- ✓ Im Falle einer möglichen Beschwerde stehen unterschiedliche Wege der Kontaktaufnahme offen – ob persönlich, telefonisch, elektronisch über die in der Datenschutz-Info hinterlegte E-Mail-Adresse oder anonym über unser Hinweisgebersystem bzw. den externen Vertrauensanwalt. Kunden können sich zusätzlich direkt an unseren Customer-Care-Service wenden. Im Berichtsjahr 2019 sind beim Unternehmen neun Beschwerden von Aufsichtsbehörden eingegangen. Die Gesamtzahl der ermittelten Fälle von Datenverlusten im Zusammenhang mit Kundendaten einschließlich Phishing betrug vier.

Compliance in der Lieferkette

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

Grundlage unseres unternehmensweiten Lieferanten- und Beschaffungsmanagements ist unsere Einkaufsrichtlinie, die 2019 nochmals aktualisiert wurde und in der neuen Fassung im Jahr 2020 in Kraft treten soll. Neben Preis, Qualität, Zuverlässigkeit und Innovationskraft werden Nachhaltigkeit und Ressourcenschonung zusätzliche Kriterien bei der Produkt- und Lieferantenauswahl. So kann die Auswahl der Dienstleistungen bzw. Produkte noch stärker nach sozialen, menschenrechtlichen und ökologischen Aspekten erfolgen, indem beispielsweise künftige Ausschreibungen nach Nachhaltigkeitsinitiativen oder -programmen der jeweiligen Lieferanten fragen.

Ausblickend wird es in den nächsten beiden Jahren darum gehen, passende KPIs zu erarbeiten und die konkreten Anforderungen des Nationalen Aktionsplans Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) speziell für Scout24 zu identifizieren.

Die Abteilung „Global Procurement“ koordiniert zentral alle Schritte der jeweiligen Einkaufsprozesse und bündelt diese im Beschaffungssystem „Coupa“. Dieses Online-Instrument wurde 2019 strategisch weiterentwickelt, indem der Prozess der Rechnungsbearbeitung überarbeitet, der Bestellprozess evaluiert und die Anbindung zahlreicher Lieferanten an das System fortgeschrieben wurde.

Im Jahr 2019 hatte die Scout24-Gruppe ein Beschaffungsvolumen von 147 Millionen Euro (2018: 160 Millionen Euro). Insgesamt wurden von ca. 1.200 Lieferfirmen (2018: circa 1.500) Produkte und Dienstleistungen bezogen. Rund 64 Prozent aller Lieferanten im Jahr 2019 kamen aus Deutschland, 18 Prozent davon aus dem regionalen Umfeld unserer Standorte Berlin und München.

Team

Wir sind keine Einzelkämpfer, wir sind ein Team. Deswegen ist es uns ein besonderes Anliegen, unseren Mitarbeitern ein attraktives Arbeitsumfeld zu bieten. Hierzu gehören neben einer positiven Atmosphäre individuelle Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, eine faire Vergütung sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Zudem achten wir darauf, die Gesundheit unserer Mitarbeiter zu schützen und ihre Sicherheit zu gewährleisten.

Scout24 als fairer und attraktiver Arbeitgeber

Seit mehr als 20 Jahren sind wir ein agiles, dynamisches und multikulturelles Unternehmen, in dem unsere Mitarbeiter 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. Das machen wir, indem wir offen und konstruktiv mit unseren Mitarbeitern kommunizieren und individuelle Lösungen finden.

✓ Unser **VERHALTENSKODEX (CODE OF CONDUCT)** bildet dafür einen verbindlichen Handlungsrahmen. Er gilt für alle Mitarbeiter der gesamten Scout24-Gruppe unabhängig von der Hierarchieebene > **SIEHE „UNSER NACHHALTIGKEITSVERSTÄNDNIS“ SEITE 9**. Ein wesentlicher Bestandteil des Code of Conduct sind die vier **Core Values („Grundwerte“)**. Sie definieren, wer wir sind, was wir tun und, vor allem, wie wir es tun. Sie definieren unsere Kultur und verpflichten uns zu vorbildlichem Handeln:

OUR CORE VALUES AND LEADERSHIP BEHAVIOURS



✓ Um unsere Core Values in konkrete Handlungsempfehlungen zu übersetzen, hat eine team- und hierarchieübergreifende Arbeitsgruppe im Jahr 2019 die Unternehmenskultur und damit unser Selbstverständnis noch einmal genau definiert und geschärft. Das Ergebnis wird ein unternehmensweit gültiger „DNA-Guide für Scouts“ sein, der 2020 veröffentlicht wird.

✓ Für die Personalarbeit innerhalb der gesamten Scout24-Gruppe ist das Team „People, Organization & Culture“ verantwortlich, dessen Vice-President direkt an den CEO berichtet.

Das Feedback unserer Mitarbeiter ist uns wichtig

- ✓ Mit unseren mittlerweile etablierten jährlichen „**Engagement Surveys**“ befragen wir unsere Mitarbeiter über ihre Erwartungen an ein attraktives Arbeitsumfeld und ihre Zufriedenheit bei Scout24. Das erfolgt in zwei Schritten:
 - Die umfangreiche Mitarbeiterbefragung findet jeweils im zweiten Quartal des Jahres statt. Darin enthalten sind etwa 55 Fragen zu verschiedenen Themengebieten wie Arbeitsumfeld, Teamspirit und Zusammenarbeit, Unternehmenskultur und Weiterentwicklung. Daneben wird auch die soziale Verantwortung von Scout24 thematisiert.
 - In einer ergänzenden Kurzbefragung am Ende des Berichtsjahres wird der Fortschritt der implementierten Maßnahmen gemessen, um bei Bedarf nochmals anzupassen.
- ✓ Die Teilnahmequote lag in 2019 bei beiden Befragungen bei 86 Prozent. Auf Basis der Ergebnisse werden verschiedene Maßnahmen priorisiert und umgesetzt, um die **Mitarbeiterzufriedenheit** zu steigern. Auf Wunsch der Befragten sind diese Maßnahmen und die jeweiligen Umsetzungsfortschritte Inhalt unserer regelmäßigen Mitarbeiterversammlungen „Townhall-Meetings“.
- ✓ In diesem Jahr lag der Fokus der Maßnahmen auf der weiteren Etablierung der Führungskultur, u. a. durch das Leadership Program, sowie auf der Förderung von Entwicklungsmöglichkeiten, insbesondere durch die Scout24Academy Learning Management Plattform > **SIEHE „INDIVIDUELLE AUS- UND WEITERBILDUNG“, SEITE 32.**

Die Personalstruktur auf einen Blick

- ✓ 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 derzeit nur für die drei größten Gesellschaften der Scout24-Gruppe vor: ImmobilienScout24 in Berlin sowie AutoScout24 und Scout24 AG in München. Die Abteilung Controlling erfasst die Zahlen systematisch und einheitlich über das Gehaltsabrechnungsprogramm. In der Regel geben wir die Personalkennzahlen nach Vollzeitäquivalent (FTE) an. Diese werden stichtagbasiert (31.12.2019) erfasst. Aktive und inaktive Beschäftigte (durch Elternzeit, Langzeitkrankheit, unbezahlten Urlaub) werden separat erhoben, ebenso die Anzahl der Studierenden (inklusive Praktikanten, Azubis, Trainees).

Zum 31. Dezember 2019 waren für die Scout24-Gruppe 1.538 Beschäftigte in sechs europäischen Ländern tätig. Die größte Gesellschaft mit mehr als 30 Prozent der Mitarbeiter ist ImmobilienScout24. Der Frauenanteil in der Belegschaft lag bei 39 Prozent und damit exakt beim Vorjahreswert. 2019 waren bei Scout24 Deutschland 97 Prozent der Mitarbeiter unbefristet angestellt (2018: 92 Prozent) (AS24: 98 Prozent (2018: 94 Prozent), IS24: 96 Prozent (2018: 90 Prozent), Scout24 AG: 97 Prozent (2018: 93 Prozent)). Die Teilzeitstellen beliefen sich im Berichtsjahr auf 11 Prozent (2018: 9 Prozent) (AS24: 6 Prozent (2018: 9 Prozent), IS24: 15 Prozent (2018: 11 Prozent), Scout24 AG: 8 Prozent (2018: 7 Prozent)).

BESCHÄFTIGTE (FTE) NACH REGION¹

	2019	2018	2017
Beschäftigte (FTE²) von Scout24 gesamt³	1.537,8	1.519,1	1.244,2
AS24 gesamt	338,7	353,3	366,9
davon AS24 (DE)	229,7	234,1	243,9
AS24 (IT)	45,6	44,3	39,9
AS24 (NL)	27,1	23,2	31,6
AS24 (ES)	0,0	20,7	22,5
AS24 (BE)	21,0	18,0	20,0
AS24 (AT)	15,4	13,0	9,0
IS24 gesamt (inkl. FlowFact)	594,1	644,5	655,6
davon IS24 (DE)	559,1	607,8	620,7
IS24 (AT)	34,3	36,0	34,1
IS24 (CH)	0,7	0,7	0,7
Finanzcheck (DE)	337,9	284,1	0,0
Scout24 AG (DE)	267,2	237,3	221,7

¹ Eventuelle Abweichungen der Summen ergeben sich aufgrund von Rundungen.

² FTE: Full Time Equivalent ohne Studenten; Stichtagsbetrachtung 31.12.2019.

³ Die Gesamtanzahl enthält alle Beschäftigten, die im Jahresabschluss 2019 erfasst sind.

BESCHÄFTIGTE (FTE) NACH BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNIS¹

	AutoScout24		ImmobilienScout24		Scout24 AG	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018
Beschäftigte mit unbefristeten Verträgen	225,9	219,5	456,6	445,6	258,4	221,3
davon Frauen	35 %	37 %	40 %	41 %	41 %	37 %
davon Männer	65 %	63 %	60 %	59 %	59 %	63 %
Beschäftigte mit befristeten Verträgen	3,8	14,6	17,2	49,4	8,8	16,0
davon Frauen	47 %	40 %	60 %	47 %	43 %	13 %
davon Männer	53 %	60 %	40 %	53 %	57 %	88 %
Beschäftigte mit Vollzeitverträgen	216,0	214,0	405,0	441,0	245,0	220,0
davon Frauen	33 %	35 %	37 %	38 %	38 %	33 %
davon Männer	67 %	65 %	63 %	62 %	62 %	67 %
Beschäftigte mit Teilzeitverträgen	13,7	20,1	68,8	54,0	22,2	17,3
davon Frauen	67 %	60 %	64 %	68 %	72 %	65 %
davon Männer	33 %	40 %	36 %	32 %	28 %	35 %

¹ Eventuelle Abweichungen der Summen ergeben sich aufgrund von Rundungen.

Der Anteil an Neueinstellungen ist 2019 mit 25 Prozent im Vergleich zum Vorjahr konstant geblieben. Bei AutoScout24 wurden 21 Prozent der Beschäftigten (2018: 25 Prozent) neu eingestellt, bei ImmobilienScout24 waren es 22 Prozent (2018: 23 Prozent), in der Scout24 AG 36 Prozent (2018: 29 Prozent). 61 Prozent der neu eingestellten Mitarbeiter sind männlich (2018: 54 Prozent).

✓ Die Gesamtfuktuationsrate lag im Berichtsjahr bei 25 Prozent (AS24: 20 Prozent, IS24: 26 Prozent, Scout24 AG: 28 Prozent). Es ist für die dynamische Internetbranche durchaus üblich, dass Mitarbeiter oft nur für einen Zeitraum von wenigen Jahren für ein Unternehmen tätig sind.

AUS- UND EINTRITTE (FTE FÜR AS24, IS24 UND SCOUT24 AG) ¹			
	2019	2018	2017
Austritte	243,7	215,4	240,3
davon AS24	47,4	68,9	72,9
davon Frauen	37,1 %	35,0 %	25,6 %
davon Männer	62,9 %	65,0 %	74,4 %
davon IS24	130,6	92,2	140,3
davon Frauen	42,9 %	40,3 %	44,8 %
davon Männer	57,1 %	59,7 %	55,2 %
davon Scout24 AG	65,7	54,3	27,1
davon Frauen	27,7 %	35,9 %	33,6 %
davon Männer	72,3 %	64,1 %	66,4 %
Eintritte	242,5	239,1	332,5
davon AS24	48,0	60,7	73,0
davon Frauen	31,3 %	53,9 %	31,5 %
davon Männer	68,8 %	46,1 %	68,5 %
davon IS24	108,8	113,3	190,9
davon Frauen	35,5 %	44,6 %	38,9 %
davon Männer	64,5 %	55,4 %	61,1 %
davon Scout24 AG	85,7	65,1	68,7
davon Frauen	46,5 %	40,5 %	31,9 %
davon Männer	53,5 %	59,5 %	68,2 %

¹ Eventuelle Abweichungen der Summen ergeben sich aufgrund von Rundungen.

ALTERSSTRUKTUR DER NEUEN BESCHÄFTIGTEN 2019 NACH GESCHLECHT (FTE FÜR AS24, IS24 UND SCOUT24 AG)¹

Alter	Frauen	Männer
bis 30	47,4	64,6
31 bis 50	43,1	80,4
über 50	3,0	4,0
Gesamt	93,5	149,0

¹ Eventuelle Abweichungen der Summen ergeben sich aufgrund von Rundungen.

ALTERSSTRUKTUR 2019 (FÜR AS24, IS24 UND SCOUT24 AG)¹

Altersverteilung 2019	Frauen	Männer	Gesamt
bis 30	11 %	15 %	26 %
31 bis 50	27 %	44 %	71 %
über 50	2 %	2 %	4 %
Gesamt	39 %	61 %	100 %

¹ Eventuelle Abweichungen der Summen ergeben sich aufgrund von Rundungen.

Individuelle Aus- und Weiterbildung

Unsere Arbeitswelt ist dynamisch und ständige Veränderung ist Teil unseres Alltags. Scout24 steht für interdisziplinäres, flexibles, eigenständiges, kreatives, innovatives und internationales Arbeiten. Unser Anspruch ist es daher, unseren Mitarbeitern jederzeit neue Aus- und Weiterbildungsformate zu ermöglichen sowie transparent über individuelle Weiterentwicklungsmöglichkeiten zu kommunizieren.

Die People-Development-Strategie von Scout24

✓ Die im Jahr 2018 ausgerollte People-Development-Strategie bildet das Dach aller Projekte, Initiativen und Ziele rund um die Mitarbeiterförderung, die von unserem Team „People Development“ zentral gesteuert wird. Wichtigste Inhalte sind:

1. Fortführung und Weiterentwicklung des Performance-Management-Prozesses (Leistungsbewertung) bei Scout24

- 2018 und 2019 wurden erstmalig **jährliche Leistungsbewertungen** durchgeführt. Das Ergebnis wird Mitarbeitern durch ihre Führungskraft persönlich mitgeteilt und ist im Personalmanagement-Tool Workday für jeden Mitarbeiter individuell einsehbar.
- Einmal pro Quartal wird jedem Mitarbeiter der **Quarterly Dialogue** angeboten. Ziel dieses Gesprächs ist es, einen intensiven Austausch zwischen Mitarbeiter und Führungskraft zu fördern und mittel- wie langfristige Entwicklungspläne zu verstärken. 78 Prozent unserer Mitarbeiter in Deutschland und 80 Prozent unserer Mitarbeiter in Österreich haben dieses Angebot im Jahr 2019 angenommen. Auf Basis des Feedbacks unserer Mitarbeiter werden wir das Format ab 2020 zweimal pro Jahr als „MyDialogue“ fortsetzen.

- Der **Development Talk**, der Bestandteil des Quarterly Dialogues ist, wurde in der ersten Jahreshälfte 2019 zur Bedarfsanalyse für Weiterbildungsmaßnahmen genutzt. Es wurden in diesem Rahmen sowie aus individuellen Anfragen insgesamt 665 neue Entwicklungsfelder identifiziert. Davon waren etwa 22 Prozent On-the-Job-Maßnahmen und 78 Prozent individuelle Off-the-Job-Maßnahmen. Unter Letztere fallen dabei u. a. die Bereiche soziale Kompetenz (z. B. Konfliktmanagement oder Kommunikation), Tools und Methoden (z. B. Excel oder Projektmanagement), Führungskompetenz (z. B. LD24 Program oder Employee Talks @ its best), Coaching, E-Learnings oder Sprachtrainings. Die Ergebnisse der Bedarfsanalyse sind Basis für die Weiterentwicklung eines bedarfsgerechten Weiterbildungsangebots.
- 2019 haben wir einen **Potenzialbewertungsprozess** in unserem Personalmanagement-Tool Workday pilotiert.
- Darüber hinaus haben wir ein **Karrierepfad-Modell** definiert, das Mitarbeitern Karriereorientierung gibt und die Möglichkeiten einer Führungskarriere oder einer Expertenkarriere transparent macht. Zusätzlich haben wir unser bisheriges Kompetenzmodell mit seinen jeweiligen Bewertungskriterien überprüft und auf Basis des Feedbacks neu aufgesetzt. Wir werden es 2020 ausrollen.
- Des Weiteren haben wir unsere Unternehmenskultur und damit unser Selbstverständnis neu definiert und einen sogenannten DNA-Guide für Scouts erstellt, den wir 2020 ausrollen werden > **SIEHE „SCOUT24 ALS FAIRER UND ATTRAKTIVER ARBEITGEBER“ SEITE 28**. Der DNA-Guide ist als „Culture Code“ des Unternehmens zu verstehen und beschreibt unseren Anspruch an die gemeinsame Zusammenarbeit.

2. Schaffung eines bedarfsgerechten Angebots an Trainings unterschiedlicher Formate im Rahmen der Scout24Academy

Im Jahr 2019 haben wir für die deutschen Standorte die neue Learning-Management-Plattform „**Scout24Academy**“ eingeführt. Unser Ziel ist es, alle Scout24-relevanten Trainings an einem Ort zu bündeln, wie z. B. Inhouse- und Public-Kurse, spezifische Trainings der Funktionen, kostenlose Onlinekurse und vieles mehr. Über die Plattform haben die Mitarbeiter jetzt die Möglichkeit, selbstständig und sogar per App in einem stetig wachsenden Trainingsportfolio nach für sie relevanten Kursangeboten zu suchen und sich diese von ihrem Manager genehmigen zu lassen. Gleichzeitig haben wir unser Lernangebot an Präsenzschulungen ausgebaut und auch erstmalig um E-Learnings erweitert. Gefördert werden auch die Interaktion und das soziale Lernen, indem Mitarbeiter auf der Plattform eigene Playlists erstellen oder Communities zu einzelnen Themen beitreten können.

2020 werden wir das Angebot und die Prozesse laufend erweitern und weiterentwickeln sowie das Peer-2-Peer-Angebot stärken. Damit möchten wir Mitarbeiter motivieren, ihr Wissen untereinander zu teilen. Seit dem Go-live besteht das Angebot aus 99 buchbaren Präsenzschulungen und 1.207 Onlineschulungen (Onlinekurse, Materialien, Videos, Tests). Die Plattform ermöglicht es uns, auch das Reporting der Weiterbildungskennzahlen weiter auszubauen.

3. Fortführung des Leadership-Programms zur Stärkung der Führungskultur

An dem in 2019 speziell für Scout24 konzipierten neuen Führungskräfteprogramm „**LD24 Program**“ haben im Berichtsjahr 55 Führungskräfte teilgenommen. Es besteht aus mehreren Modulen – davon sind zwei sogenannte Offsites, ein virtuelles Modul, 360-Grad-Feedback und Einzelcoaching. Insgesamt umfasst das LD24 Program mindestens 38 Trainingsstunden. Inhaltlich basiert es auf unseren vier in 2019 neu eingeführten Leadership-Kompetenzen: Focus on Impact, Growth Mindset, Empowering und People Builder. Ziel ist es, unsere Manager zu qualifizieren und eine gemeinsame, positive Leadership-Kultur zu etablieren. Dabei werden sowohl methodische Inhalte als auch Soft Skills für den Umgang mit den Mitarbeitern vermittelt.

Darüber hinaus haben wir ein weiteres Scout24-spezifisches Führungskräfte-Training, „**Employee Talks @ its best**“, zur Verbesserung der Mitarbeitergespräche eingeführt. Im Jahr 2019 haben 24 Führungskräfte an dem eintägigen Training teilgenommen.

Ergänzend hierzu haben wir den Online-Trainingskatalog um 21 weitere Führungskräfte-Livetrainings und 212 E-Learnings zum Thema Führung erweitert sowie die Vermittlung von Coaches ermöglicht.

4. Weiterentwicklung des Talentmanagements und der Nachwuchsförderung

Seit 2019 gibt es unser Nachwuchsführungsprogramm „Grow – The LD24 Talent Program“ und auch in 2020 werden wir dieses Format wieder für unsere – vorab intern nominierten – Top-Talente umsetzen. Ziel ist es, dass unsere Talente rechtzeitig auf das Thema Führung vorbereitet werden. Im Berichtsjahr haben zehn Talente teilgenommen, wovon 50 Prozent weiblich waren. Das Programm besteht aus mehreren Modulen – davon sind zwei sogenannte Offsites, zwei virtuelle Trainings und eine individuelle Learning-Playlist. Insgesamt beträgt das Talentprogramm mindestens 45 Trainingsstunden.

Zahlen und Fakten 2019

WEITERBILDUNGSSTUNDEN 2019* ✓

Angestelltenkategorie	Anzahl Gesamtstunden	Anzahl Geschulte	Durchschnittliche Stundenzahl
Führungskräfte	4.488,52	239	18,78
Beschäftigte	13.554,12	936	14,48
Gesamt	18.042,64	1.175	15,36

* Ohne Sales Enablement ImmobilienScout24.

TRAININGSANGEBOTE 2019

Trainingsangebote für Berlin und München	Teilnehmer
	2019
Leadership-Programm	55
Talentprogramm	10
Zentral organisierte Trainings (z. B. Soft Skill und Methoden)	332
Sprachtraining (online und live)	134
Coupa-Training (Einkaufs-IT-System)	26
Onboarding Berlin und München (inkl. Training Risk & Compliance)	331
Content-Management-System-Training (CMS)	38
Suchmaschinenoptimierungs-Training (SEO)	12
Compliance-&-Legal-Training (Abteilungsebene)	4
Builders-Organisation-Training	474
Projektmanagementtraining (PMO)	14
Objectives-and-Key-Results-Basic-Training (OKR)	8
Onlineschulungen	3.950
Gesamt	5.388

* Mehrfachnennung eines Beschäftigten ist möglich, wenn er an mehreren Trainings teilgenommen hat.

Für unsere Mitarbeiter ist eine Vielzahl an Sprachkursen verfügbar, um Englisch- und Deutschkenntnisse zu verbessern und aufzufrischen. Individuell kann zwischen offenen Gruppenkursen in Sprachschulen, E-Learning-Kursen, virtuellen Einzel- oder Gruppentrainings mit Live-Trainer oder Inhouse-Deutsch-Anfängerkursen gewählt werden. Im Jahr 2019 hat Scout24 insgesamt 68 Beschäftigten E-Learning-Sprachkurse und 66 Beschäftigten Live-Sprachtrainings ermöglicht.

Innerhalb der Fachabteilungen können ergänzend zu allen genannten gruppenübergreifenden Trainings und Weiterbildungen weitere, teaminterne Maßnahmen umgesetzt werden, die von den Abteilungen direkt gesteuert und daher nicht übergreifend erfasst werden. Den Fachbereichen wird jeweils zu Beginn des Jahres auf Basis der Anzahl der festgestellten Mitarbeiter ein Weiterbildungsbudget zur Verfügung

gestellt. Im Bereich „People“ sind das beispielsweise Schulungen zu HR-Tools wie „Workday“, „Cornerstone“ und „Enboarder“ sowie Anti-Stress-Seminare oder Train-the-Trainer-Weiterbildungen.

Zusätzlich fanden ungefähr 457 Weiterbildungen im Bereich Sales bei ImmobilienScout24 statt. Aktuell erfassen wir die Weiterbildungsstunden noch nicht übergreifend und können daher keine konsolidierte Aussage treffen.

Wir stehen für Diversity und Chancengleichheit

- ✓ Scout24 hat den Anspruch, seine Mitarbeiter zu unterstützen, zu fördern und zu entwickeln – völlig unabhängig von ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Alter, Religion, Behinderung, Familienstand, sexueller Orientierung, Staatsangehörigkeit oder anderen Eigenschaften. Mit unseren 61 Nationalitäten (Stand 31.12.2019) leben wir Diversity bereits, wollen aber die **Vielfalt in unserem Unternehmen** noch weiter stärken und sehen darin einen wichtigen Schlüssel unseres Erfolgs.
- ✓ In unserem unternehmensweit gültigen Verhaltenskodex ist unsere Haltung für Vielfalt, Toleranz und Chancengleichheit verbindlich verankert. Für uns gilt das Null-Toleranz-Prinzip bei Benachteiligungen und Diskriminierungen von Mitarbeitern, Bewerbern und Geschäftspartnern.

Diversity managen und fördern

- ✓ Die Zuständigkeit für „Diversity“ bei Scout24 ist direkt im Executive-Leadership-Team (ELT) und damit in der höchsten Führungsebene aufgehängt - operativ unterstützt von der Abteilung „People, Organization & Culture“ und perspektivisch von einer neuen Position des „Principal Diversity & Inclusion Management“. Um persönlichen Schaden bei Mitarbeitern und auch Bewerbern durch Verletzung von Gleichstellungsprinzipien zu vermeiden und einen Beitrag für mehr Diversity und Inklusion in der Gesellschaft zu leisten, hat Scout24 konkrete Maßnahmen umgesetzt. Dazu gehören neben dem gruppenweiten Verhaltenskodex auch Beschwerdemechanismen.

Alle Mitarbeiter sind aufgefordert, mögliche Bedenken oder Verdachtsfälle jederzeit entweder über den direkten, persönlichen Weg oder die Compliance-Hotline zu melden. Für anonyme Hinweise steht unser externer Vertrauensanwalt unter der extra eingerichteten E-Mail-Adresse COMPLIANCESCOUT24@FS-PP.DE als Ansprechpartner zur Verfügung. Unser Bestreben ist es, auftretende Probleme oder mögliche Vorfälle respektvoll, vertraulich, mit größter Sorgfalt und schnell für alle Betroffenen zu lösen. Im Berichtszeitraum sind keine Diskriminierungsvorfälle bekannt.

Barrierefreiheit ist auch im Produktbereich ein wesentlicher Fokus unserer Neuentwicklungen – ob bei der Sprachenverfügbarkeit oder der Einbeziehung von Benutzern mit besonderen Bedürfnissen > **SIEHE „NACHHALTIGE PRODUKTENTWICKLUNG IM FOKUS“, SEITE 21**. Dazu stehen wir in engem Austausch mit unserem Kooperationspartner Berliner Sozialhelden e. V., der sich für Menschen mit Behinderungen als Zielgruppe bei den verschiedensten Produkten und Dienstleistungen einsetzt > **SIEHE „NACHHALTIGE PRODUKTENTWICKLUNG IM FOKUS“, SEITE 21** und **„GESELLSCHAFT“, SEITE 41**.

Für 2020 ist eine strategischere Ausrichtung geplant, indem Meilensteine benannt, Transparenzmaßnahmen definiert, die bisherigen Maßnahmen gebündelt und KPIs definiert werden. Dazu gehört, die Vertretung von Frauen und Minderheiten insbesondere in Führungspositionen zu erhöhen.

Die Initiativen der Scout24-Community

✓ Neben unserer Workgroup „Diversity in Tech“, in der sich Mitarbeiter seit 2015 dafür engagieren, Diversity in allen Unternehmensbereichen zu fördern, haben wir in 2019 u. a. folgende Initiativen gestartet:

- Um Frauen in der männerdominierten Automobilbranche zu mehr Sichtbarkeit zu verhelfen, sich stärker untereinander zu vernetzen, haben Mitarbeiterinnen das **NETZWERK „WOMEN IN MOBILITY“** für die Region München gegründet. Im Februar trafen sich über 60 Frauen aus verschiedenen Unternehmen bei AutoScout24 zur ersten großen Netzwerk-Veranstaltung „Move Up“, in der u. a. Themen wie Female Leadership diskutiert wurden.
- Anlässlich des internationalen Frauentags, der am 8. März 2019 als neuer Berliner Feiertag eingeführt wurde, haben fünf unserer Scout24-Ingenieurinnen über ihre Motivation, ihre Projekte bei Scout24 und ihre Tipps und Tricks für interessierte Neueinsteigerinnen der Tech-Branche gesprochen, um mehr Frauen für eine Karriere im Bereich Software-Engineering zu begeistern >**VIDEO „WOMEN IN TECH“**.
- Bereits zum vierten Mal in Folge haben sich AutoScout24 und ImmobilienScout24 am bundesweiten **AKTIONSTAG GIRLS' DAY** beteiligt, um über 30 Mädchen im Alter von 13 bis 16 Jahren die Möglichkeit zu geben, einen Tag lang ein Tech-Unternehmen kennenzulernen und Fragen wie „Was macht eine Engineering-Managerin eigentlich den ganzen Tag?“ oder „Wie läuft eine Produktentwicklung ab?“ zu beantworten und erste Versuche zu starten, eine eigene Webseite zu erstellen.
- Scout24 war auf der **EUROPEAN WOMEN IN TECH-KONFERENZ** in Amsterdam vertreten: mit einer Keynote von Gioia Manetti, Vice President International bei Scout24, zum Thema Karriere für Frauen in der Tech-Branche und einem Informationsstand, um mit Tech-Talenten zu sprechen und ihnen einen Einblick in die Scout24-Familie zu geben.
- Anfang Dezember 2019 hosteten wir in Berlin ein Meet-up der Initiative „Pakistani Women in Computing (PWIC)“ für mehr als 60 IT-Profis und waren mit einer Keynote zur Bedeutung von Vielfalt für Tech-Organisationen vertreten.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Familienfreundlichkeit ist Teil der Unternehmenskultur bei Scout24. Unser Team „People, Organization & Culture“ steht jederzeit für ein offenes Gespräch bereit, um individuelle Lösungen dafür zu finden, das Privat- und Berufsleben gut zu vereinbaren und allen Anforderungen gerecht zu werden. Dazu gehören flexible Arbeitszeitmodelle mit Vertrauensarbeitszeiten, Teilzeit- oder Home-Office-Angebote, die für alle Mitarbeiter gelten. Ergänzend kann für die deutschen Standorte Sonderurlaub für besondere persönliche Ereignisse und eine bezahlte Arbeitsfreistellung beispielsweise für die Pflege kranker Angehöriger individuell vereinbart werden. Im Falle einer gewünschten Auszeit steht die Option eines Sabbaticals nach individueller Absprache im Team und mit dem Vorgesetzten zur Verfügung.

Vielfältige Angebote für unsere Familien ✓

✓ Scout24 kooperiert mit dem **Familienservice pme**, um alle Mitarbeiter bei der Vereinbarung von Privatleben und Beruf zu unterstützen. 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 Herausforderungen in schwierigen Situationen geht. Die Kosten inkl. der Vermittlungsgebühren bei Betreuungsbedarf übernimmt Scout24. Dabei erfolgen sämtliche Leistungen des Familienservice anonym, d. h. ohne Information an das Unternehmen.

✓ Seit 2019 haben Eltern die Möglichkeit, sich in einem eigens für sie eingerichteten „**Eltern-Slack-Kanal**“, dem unternehmensinternen Chatprogramm, zu den unterschiedlichsten Fragen und Themen auszutauschen. In dieser Gruppe sind aktuell ca. 120 Mitarbeiter aktiv. Darüber erhalten sie auch – ergänzend zum regelmäßigen „People-Newsletter“ – Informationen zu allen Angeboten von Scout24. Um Mitarbeiter bei der Rückkehr aus der Elternzeit zu unterstützen, wurde im Jahr 2019 u. a. eine eigene **Informationsseite im Intranet, „Compass“**, eingerichtet.

Ein neu entwickeltes Informationsgespräch mit dem Team „People Services“ wird schwangeren Mitarbeiterinnen angeboten, und alle Mütter und Väter bei Scout24 erhalten seit diesem Jahr zur Geburt Präsente direkt vom Unternehmen.

Ab 2020 sind weitere Maßnahmen geplant: Wir möchten mit Kollegen in Elternzeit noch besser in Kontakt bleiben und werden zukünftig einen Elternzeit-Newsletter anbieten. Darüber hinaus ist vorgesehen, Mitarbeiter in Elternzeit ab 2020 zweimal im Jahr zu einem Elternfrühstück einzuladen. Um unsere Maßnahmen weiter zu verbessern, haben wir für unsere deutschen Standorte für die Rückkehrer aus der Elternzeit eine Befragung entwickelt, die ab 2020 kontinuierlich eingesetzt werden soll.

Da vielen Mitarbeitern auch ihr Haustier sehr am Herzen liegt, bietet Scout24 seit 2019 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 Kollegen ist sehr positiv. Unter #PawsofScout24 erfreuen sich die tierischen Teammitglieder auch in den internen Social-Media-Kanälen von Scout24 großer Beliebtheit.

Daten und Fakten zur Elternzeit bei Scout24

✓ Alle unsere Beschäftigten haben den gesetzlichen Anspruch auf Elternzeit. 2019 befanden sich 112 Mitarbeiter (2018: 91 Beschäftigte) von Scout24 mindestens einen Tag in Elternzeit. 46 Prozent der Beschäftigten in Elternzeit waren männlich (Vorjahr: 43 Prozent).

BESCHÄFTIGTE IN ELTERNZEIT* ✓

	2019	2018	2017
Gesamt	112	91	96
davon AS24	26	25	33
davon Frauen	10	11	14
davon Männer	16	14	19
davon IS24	61	50	48
davon Frauen	39	34	34
davon Männer	22	16	14
davon Scout24 AG	25	16	15
davon Frauen	12	7	5
davon Männer	13	9	10

* Die Prüfung erfolgte ausschließlich für das Jahr 2019.

✓ Bis zum 31. Dezember 2019 sind 57 Prozent der Eltern, die Elternzeit in Anspruch genommen haben, ins Unternehmen zurückgekehrt; 2018 waren es 47 Prozent.

✓ Von den Rückkehrern 2018 waren 88 Prozent (2017: 85 Prozent) noch mindestens zwölf Monate nach der Rückkehr bei Scout24 angestellt. Für die Rückkehrer 2019 kann noch keine Beurteilung gegeben werden.

RÜCKKEHR AUS ELTERNZEIT* ✓

	2019	2018	2017
Gesamt	64	43	55
davon AS24	16	19	19
davon Frauen	2	5	2
davon Männer	14	14	17
davon IS24	34	18	26
davon Frauen	15	6	13
davon Männer	19	12	13
davon Scout24 AG	14	6	10
davon Frauen	4	0	2
davon Männer	10	6	8

* Die Prüfung erfolgte ausschließlich für das Jahr 2019.

Fairness bei Vergütung und betrieblichen Leistungen

Ein faires, transparentes und attraktives Vergütungssystem gehört zu den wichtigen Voraussetzungen eines guten Arbeitgebers. Im Jahr 2018 haben wir ein neues Vergütungsmodell implementiert, das klar definierte und transparente Kriterien enthält und für alle Mitarbeiter, die keine Sales-Provision erhalten, einen variablen Bestandteil vorsieht.

Vergütungsverhältnis

✓ Für ImmobilienScout24, AutoScout24 und die Scout24 AG haben wir 2019 das Verhältnis der durchschnittlichen Vergütung unserer männlichen und weiblichen Beschäftigten nach Hierarchieebenen und Funktionsbereichen analysiert. Das durchschnittliche Vergütungsverhältnis aller Vergleichsgruppen lag im Berichtsjahr 2019 bei 98 Prozent.

✓ Die Hauptgründe gehaltlicher Unterschiede liegen in der geringen und dadurch nicht repräsentativen Anzahl vergleichbarer Mitarbeiter- und Jobprofile. Zusätzlich wurden im Rahmen einer weiteren Analyse Einzelfälle mit einem individuellen Gehalt weit unter dem Durchschnitt des anderen Geschlechts identifiziert, um diese im Rahmen zukünftiger Gehaltsanpassungsprozesse detaillierter zu betrachten. Weitere Informationen zum Vergütungssystem von Scout24 – insbesondere mit Blick auf den Vorstand und den Aufsichtsrat – sind im Vergütungsbericht des Geschäftsberichts nachzulesen > SIEHE GESCHÄFTSBERICHT 2019, KAPITEL „VERGÜTUNGSBERICHT“ IM KONZERNANHANG.

Betriebliche Leistungen

Ergänzend zur gesetzlichen Rente bietet Scout24 allen Mitarbeitern ein Modell der betrieblichen Altersvorsorge. Es ist eine beitragsorientierte Leistungszusage, die durch Direktversicherungen durchgeführt wird und beim Arbeitgeberwechsel weitergeführt werden kann. Wir unterstützen unsere Angestellten mit einem Zuschuss, der direkt abhängig vom Entgeltumwandlungsbetrag des jeweiligen Arbeitnehmers ist. Dabei handelt es sich nicht um einen pauschalen Prozentsatz, sondern um einen individuellen Betrag, den jeder im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben festlegen kann. Dieser Betrag wird (bis maximal 110 Euro im Monat) durch Scout24 verdoppelt.

Im Berichtsjahr 2019 nahmen 584 Beschäftigte (2018: 614 Beschäftigte) das Angebot in Anspruch und schlossen einen oder mehrere Verträge ab (AS24: 152 (2018: 171), IS24: 279 (2018: 313), Scout24 AG: 153 (2018: 130)).

Bei der Inanspruchnahme betrieblicher Leistungen bestehen keinerlei Beschränkungen für Angestellte in Teilzeit oder mit befristeten Arbeitsverhältnissen.

Gesundheit schützen und Sicherheit am Arbeitsplatz erhalten

Die Gesundheit unserer Mitarbeiter ist uns sehr wichtig. Wir schützen sie, indem wir die 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.

Unser Gesundheitsschutz: Prävention, Information und Sensibilisierung

Die Abteilung „Central Administration & Facility Management“ koordiniert und steuert alle Maßnahmen rund um den Gesundheitsschutz. Dazu gehört ein **ergonomischer Arbeitsplatz** mit entsprechendem Mobiliar und einer Ausstattung für die überwiegend sitzenden Tätigkeiten an Bildschirmen. Am Standort Berlin und ab 2020 in München wird eine individuelle Ergonomieberatung am Arbeitsplatz angeboten, die eine von uns beauftragte externe Sicherheitsfachkraft von Scout24 regelmäßig durchführt.

In Berlin und München gehören vergünstigte Yogakurse und ein gezieltes Rückentraining zu unserem **Maßnahmenportfolio für Gesundheitsschutz**. Zusätzlich werden Vorsorgemaßnahmen wie z. B. jährliche Augenuntersuchungen angeboten. Neben einem ausgewogenen Essensangebot u. a. mit veganen und vegetarischen Gerichten in unserer Berliner Kantine und in der Münchner Cafeteria stehen Getränke, frisches Obst und Müsli kostenfrei zur Verfügung.

Um den Mitarbeitern die Informationssuche rund um den Gesundheitsschutz bei Scout24 zu erleichtern, hat das People-Services-Team 2019 einen **Informationshub im Intranet**, „Compass“, eingerichtet. Dort finden sich alle Informationen beispielsweise zum Angebot präventiver Augenuntersuchungen, zur Bezuschussung einer angepassten Sehhilfe für die Arbeit am Computer, zu Fragen rund um Arbeitsunfälle, zu Schwerbehinderung, zu allen firmeninternen Angeboten für Sportkurse und Massagen und dem **betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)**. Das BEM ist ein Angebot für alle Mitarbeiter, 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 36.

Der **Gesundheitstag** am Standort München fand im Dezember 2019 statt. Die Themenschwerpunkte waren Stressbewältigung, gesunde Ernährung, Rückengesundheit und Bewegung. Langjährige Scout24-Partner wie eine Krankenkasse, ein benachbartes Fitnessstudio sowie eine Beratung rund um das Thema Familie und Arbeitswelt waren mit Informationsständen und verschiedenen Angeboten vertreten. Darüber hinaus wurden neue Kooperationspartner sowie interne Unterstützer eingebunden, so konnten beispielsweise Yogakurse von einer ausgebildeten Yogalehrerin angeboten werden. Die Programmpunkte reichten von Massagen über das Probieren frisch gepresster Säfte bis hin zu Vorträgen und Workshops. Die Mitarbeiter hatten die Möglichkeit, sich über Themen wie Stressmanagement, erholsamer Schlaf sowie Fokus und Achtsamkeit im Arbeitsalltag zu informieren und damit aktiv auseinanderzusetzen. Ein Gesundheitstag für den Standort Berlin fand Mitte Januar 2020 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 des Betriebsrates, die externe Sicherheitsfachkraft, der Betriebsarzt, die Schwerbehindertenvertretung, die Geschäftsführung und je nach Bedarf weitere interne oder externe Fachexperten.

An jedem Standort gibt es Brandschutzhelfer und Ersthelfer, 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. Je nach Bedarf wird ein aktueller Maßnahmenkatalog mit konkreten Fristen erstellt. Ergänzend sind unsere Online-Schulungen mit Unterweisungen über die mit der Arbeit verbundenen Gefahren und Maßnahmen für alle festangestellten Mitarbeiter und Auszubildenden verpflichtend und müssen jährlich durchgeführt werden.

AutoScout24, ImmobilienScout24 und die Scout24 AG verzeichneten 2019 einen Krankenstand von 3,9 Prozent. Damit ist der Anteil auf mit dem Vorjahr vergleichbarem Niveau: 2018 waren es 4,0 Prozent.

Gesellschaft

Als Teil der Gesellschaft unterstützt Scout24 soziale und ökologische Projekte. Bei den Social Days können sich unsere Mitarbeiter einen Tag lang einem gemeinnützigen Projekt widmen. Im Rahmen der jährlichen Berlin Social Academy stärken wir gemeinnützige Organisationen gezielt mit unserem Wissen.

Unser gesellschaftliches Engagement

Wir wollen einen aktiven Beitrag für die Gesellschaft leisten und verstehen Corporate Citizenship als Teil unserer unternehmerischen Verantwortung. Unsere Mitarbeiter sind dabei eine treibende Kraft und engagieren sich während ihrer Arbeitszeit aktiv für soziale, kulturelle oder ökologische Projekte, geben ihr Know-how an soziale Organisationen weiter und pflegen langfristige Partnerschaften mit unterschiedlichen Akteuren. Wir schaffen dadurch ein Bewusstsein für gesellschaftliche Herausforderungen, erleben einen Zusammenhalt und „Spirit“ untereinander und lernen von anderen innerhalb und außerhalb unseres Unternehmens. Als Digitalunternehmen ist dabei unser IT-Know-how wichtig, das wir auch weiterhin dafür einsetzen möchten, um für gesellschaftliche Fragestellungen zu sensibilisieren und Lösungen mitzuentwickeln. Zugleich ist es uns ein Anliegen, soziale Organisationen im Bereich der Digitalisierung zu unterstützen.

In Berlin und München hat sich jeweils ein **Cares-Team** aus besonders engagierten Mitarbeitern gegründet, die das CSR-Management dabei unterstützen, das gesellschaftliche Engagement von Scout24 weiter zu fördern. Sie organisieren Corporate-Volunteering-Projekte und initiieren Spendenaktionen.

Aktionen mit Tradition

Pünktlich zur Winterzeit sortieren Mitarbeiter von Scout24 ihre Kleiderschränke aus und geben ausgewählte Kleidung an soziale Einrichtungen für Menschen in Not weiter. Bei der **Kleiderspende** kamen 2019 insgesamt 45 Kartons zusammen. In der Weihnachtszeit ist es uns auch ein besonderes Anliegen, Wünsche von Kindern wahr werden zu lassen, die in sozialen Einrichtungen in Berlin und München wohnen oder von ihnen betreut werden. 350 Wünsche konnten wir dank der breiten Beteiligung unserer Mitarbeiter mit unserer **Wunschbaumaktion** im Jahr 2019 erfüllen.

Einmal im Jahr findet am Berliner Standort eine freiwillige **Blutspende-Aktion** gemeinsam mit dem Deutschen Roten Kreuz (DRK) statt. Mit dem Aufruf „Lass dich typisieren – rette Leben“ wurden zudem Scouts am Münchener Standort dazu aufgerufen, sich bei einer gemeinsam mit dem Verein für Knochenmark- und Stammzellspende e. V. (VKS) organisierten **Typisierungsaktion** als möglicher Stammzellenspender für Blutkrebspatienten registrieren zu lassen.

Unter dem Motto „Zuerst ein Zuhause“ unterstützen wir seit 2019 das Projekt **„Housing First für Frauen“** des Sozialdienstes katholischer Frauen e. V. Berlin (SKV). Ziel des Projekts ist es, Vermieter darauf aufmerksam zu machen, verfügbare Mietwohnungen zuerst wohnungslosen Frauen anzubieten. Wir schalten das Banner zum Projekt kostenfrei auf unseren Seiten von ImmobilienScout24 für Vermieter, um mehr Sichtbarkeit und Aufmerksamkeit für diese soziale Initiative zu schaffen.

Social Day und Social Week in 2019

Jedes Jahr wächst unser Engagement im Rahmen der Scout24 **Social Days**. Diese Aktionstage sind unser zentrales Corporate-Volunteering-Projekt für unsere Mitarbeiter, sich auf freiwilliger Basis einen Arbeitstag lang für unterschiedlichste gemeinnützige Zwecke zu engagieren. Die positive Bilanz im Jahr 2019 zeigt den hohen Stellenwert des sozialen Engagements im Unternehmen. Die Social Days fanden insgesamt an fünf Standorten statt. Mehr als 600 Mitarbeiter engagierten sich für 58 Projekte von 47 Organisationen. Damit haben sich noch mehr Scouts als im Vorjahr beteiligt und neben Berlin, München, Köln und Wien ist auch Italien als Aktionsstandort hinzugekommen.

In der Woche vor dem Social Day findet unsere traditionelle Spendenaktion „**Social Week**“ statt. Hier steht das private Engagement unserer Scouts im Fokus: Jeder Mitarbeiter, der sich persönlich in einem Verein engagiert, organisiert eine Aktion, mit der Geld gesammelt wird. Im Jahr 2019 waren es Kicker- und Tischtennisturniere, Essensangebote oder Massagen. Scout24 unterstützt jeden teilnehmenden Verein mit einer zusätzlichen Spende.

Berlin Social Academy 2019 - Wissenstransfer, Austausch und Dialog

Im Oktober 2019 ist die von Scout24 gegründete Berlin Social Academy (BSA) in die siebte Runde gegangen. Die Idee dahinter: Viele Mitarbeiter gemeinnütziger Organisationen benötigen spezifisches Fachwissen für ihre ehrenamtliche Arbeit, verfügen jedoch nicht über genügend finanzielle Mittel, um Weiterbildungen zu bezahlen. Durch die verstärkte Nachfrage vieler Sozialpartner bei Scout24 entstand die Idee einer Social Academy, um damit gemeinnützigen Organisationen **Expertenwissen aus den Unternehmen pro bono** zur Verfügung zu stellen.

Seit dem Start im Jahr 2013 zählt die **BERLIN SOCIAL ACADEMY** mehr als 1.900 Teilnehmende – mit jährlich wachsenden Teilnehmerzahlen und mehr Unterstützern. Die Veranstalter im Jahr 2019 waren BearingPoint, B.Z., Capgemini, Scholz & Friends Reputation, Scout24, Volkswagen und Zalando. Zudem unterstützen Referierende aus weiteren Unternehmen mit ihrer Expertise. Der Themenfokus lag auf den Bereichen Social Media, Marketing, Kommunikation, Fundraising und Projektmanagement.

Die BSA 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 für den Deutschen Engagementpreis nominiert. Schirmherrin der BSA ist Sawsan Chebli, Staatssekretärin für bürgerschaftliches Engagement und Internationales beim Land Berlin.

Innovationen mit gesellschaftlichem und ökologischem Beitrag

Zweimal im Jahr findet unsere dreitägige **OneScout Hackweek** parallel in Barcelona, Berlin und München statt und bietet unseren Mitarbeitern die Möglichkeit, kreative Ideen und neue Impulse für die Produktentwicklung von ImmobilienScout24 und AutoScout24 zu geben. Seit 2018 gibt es die **Kategorie „Social Impact“** speziell für Ideen, die einen positiven Einfluss auf die Gesellschaft haben, indem sie eine besondere gesellschaftliche Herausforderung fokussieren und eine Lösung dafür bieten. Idealerweise geht es um Herausforderungen, die wir durch Produkte oder Daten aus unseren Kerngeschäftsfeldern Wohnen und Mobilität beeinflussen können, um unsere unternehmerische Verantwortung noch stärker mit unseren Produktthemen zu verknüpfen und unser Know-how als digitales Unternehmen effektiv zu nutzen.

Gemeinsam mit dem Cares-Team bildet das CSR-Management die Jury in dieser Kategorie „Social Impact“ und wählt je einen Gewinner für AutoScout24 und einen Gewinner für ImmobilienScout24: Das Projektteam „**#AutoScout24: Green Mobility**“ identifizierte, welche Informationen zum Fahrzeug selbst oder z. B. zur Infrastruktur für den Kauf umweltfreundlicher Autos tatsächlich entscheidend sind und wie man diese auf der Plattform AutoScout24 sinnvoll einbinden kann. Diesjähriger Gewinner für ImmobilienScout24 war die Idee einer Projektgruppe, Informationen zur Energieeffizienz transparenter zu machen, indem z. B. die Energieausweislogos der Effizienzklassen sowohl im Exposé selbst als auch bei den Suchkriterien sichtbar gemacht werden.

Wir pflegen langfristige Partnerschaften

Neben unserem langjährigen Engagement für die Berlin Social Academy kooperieren wir seit vielen Jahren eng mit den Berliner Sozialhelden e. V. Wir stellen dem Verein Räumlichkeiten, Infrastruktur und unser technisches Know-how am Berliner Standort zur Verfügung, die Sozialhelden unterstützen uns in regelmäßigen Jour fixes und Meetings dabei, unsere Produkte und Dienstleistungen für Menschen mit Mobilitäts- und Seheinschränkungen noch besser zugänglich zu machen, z. B. über detailliertere Suchkriterien oder die Integration der sogenannten Wheelmap auf unserer Plattform ImmobilienScout24 [≥ SIEHE „NACHHALTIGE PRODUKTENTWICKLUNG IM FOKUS“, SEITE 21](#). Die Sozialhelden sind im Jahr 2019 für das Aufzugsprojekt „Elevate“ mit dem Deutschen Nachhaltigkeitspreis ausgezeichnet worden. Im Rahmen des Projekts werden deutschlandweit Echtzeitdaten zum Funktionsstatus von Aufzügen gesammelt und öffentlich zugänglich gemacht, um die Mobilität von Menschen im Alltag zu erleichtern.

Umwelt

Der Schutz der Umwelt ist uns bei Scout24 wichtig. 2019 haben wir die Datenerfassung ausgeweitet und umfangreiche Energieaudits durchgeführt. Die Nutzung von Grünstrom wurde ausgebaut und neue Alternativen zu Geschäftsreisen etabliert. Im Herbst 2020 ziehen wir in Berlin um – in ein smartes und nachhaltiges Bürogebäude.

Umwelt und Klimaschutz in unserem Unternehmen

Ökologische Verantwortung ist für Scout24 auch als nichtproduzierendes Unternehmen ein wesentliches Thema. Wir wollen unsere negativen Auswirkungen auf die Umwelt identifizieren und langfristig reduzieren. Im Zuge der Wesentlichkeitsanalyse haben wir ausgewählte ökologische Themen hinsichtlich der Auswirkungen von Scout24 sowie der Stakeholder- und Geschäftsrelevanz bewerten lassen. Im Sinne des CSRRUG sind die Themen „Emissionen“ und „Energie“ wesentlich. Darüber hinaus berichten wir über die Themen „Ressourcenverbrauch“, „Abfall und Recycling“ sowie „nachhaltige Beschaffung“ > SIEHE „COMPLIANCE IN DER LIEFERKETTE“, SEITE 26, die aufgrund der hohen Stakeholderrelevanz im Sinne der GRI Standards als wesentlich für Scout24 gelten.

Unser Umweltmanagement bei Scout24

GRI 102-49

- ✓ Die Abteilung „Central Administration & Facility Management“ ist hauptverantwortlich für alle umwelt- und klimarelevanten Maßnahmen, Initiativen und Prozesse, arbeitet eng mit dem CSR-Management zusammen und bezieht je nach Fragestellung weitere Abteilungen wie Human Resources oder Finance ein. Durch die regelmäßige direkte Berichterstattung an den Vorstand ist dieser über die wesentlichen Umweltthemen und -entscheidungen informiert.
- ✓ Der größte Hebel für Umwelt- und Klimaschutz von Scout24 als nichtproduzierendes Unternehmen liegt im Bereich des eigenen Energieverbrauchs und den damit direkt verbundenen Treibhausgas-Emissionen. Dabei sind der Energiebezug selbst und der Umstieg auf Strom aus nachhaltigeren oder erneuerbaren Energiequellen entscheidend.
- ✓ Wir wollen im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit einen Beitrag für den Umwelt- und Klimaschutz leisten: Die Emissionen von Treibhausgasen sollen reduziert und der Bezug erneuerbarer Energie erhöht werden. 100 Prozent Grünstrom beziehen wir am Standort München seit 2018, in Hamburg und Berlin seit Anfang 2020. Zudem sind wir kontinuierlich bestrebt, die Energieeffizienz an den Standorten mit geeigneten Maßnahmen zu verbessern.
- ✓ Verantwortungsvolles und nachhaltiges Bauen ist ein Kriterium bei der Auswahl unserer Bürogebäude. In München arbeiten wir seit 2018 in einem Gebäude, welches in 2019 mit dem Gold-Zertifikat des Leadership in Energy and Environmental Designs (LEED) zertifiziert wurde. Das neue Bürogebäude in Berlin, das Scout24 im dritten Quartal 2020 beziehen wird, soll nach dem Platin-Standard von der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB) zertifiziert werden. Als erstes deutsches Gebäude wurde es zudem mit dem WELL Gold Core & Shell des International WELL Building Institute ausgezeichnet. Das Gebäude verfügt über eine nachhaltige Bauweise, eine hohe Energieeffizienz und Nutzerorientierung, z. B. mit individuellen App-Steuerungsmodulen.
- ✓ In 2020 wollen wir die Erfassung unserer umwelt- und klimarelevanten Daten weiter optimieren und ausbauen. Ein Meilenstein war die Entwicklung eines Instruments zur standardisierten und einheitlichen Abfrage der wesentlichen Umweltdaten, das wir an unseren deutschen Standorten einsetzen.
- ✓ Mit dem Umzug des Münchner Büros im Jahr 2018 konnten wir relevante Verbräuche erfassen. Für das Jahr 2018 wurde Ende 2019 eine systematische Datenanalyse bezüglich der oben genannten wesentlichen Themenfelder an den Standorten Berlin, München, Hamburg und Köln vorgenommen und Energieaudits nach DIN EN 16247-1 gemäß dem Energiedienstleistungsgesetz durchgeführt.

✓ Perspektivisch soll ein standortübergreifendes Umweltmanagementkonzept entwickelt und umgesetzt sowie ein ökologischer Fußabdruck ermittelt werden.

Datenlage

GRI 102-48

Für die Scout24-Standorte in Berlin, München, Köln und Hamburg können die **Energieverbräuche nur für das Jahr 2018** angegeben werden. Die Abrechnungen der Vermieter liegen erst knapp elf Monate nach Abrechnungszeitraum und damit nach Redaktionsschluss vor. Eine Hochrechnung auf Schätzwerte für das Jahr 2019 ist aufgrund der Umzüge und der veränderten Datenqualität nicht möglich.

Die Energieaudits, die im Jahr 2019 an den deutschen Standorten stattgefunden haben, stellen einen wichtigen Schritt zu mehr Datentransparenz dar. Durch den Umzug in München in das neue Bürogebäude hat sich die Datenqualität zusätzlich verbessert. Energieverbräuche außerhalb der Organisation beziehungsweise indirekte Emissionen liegen teils für 2018, teils für das Jahr 2019 vor. Um die Konsistenz und Vergleichbarkeit der Daten zu gewährleisten, berichten wir Energie und Emissionen einheitlich für den Zeitraum 2018.¹ Da wir die **Daten für das Jahr 2019 zu den Emissionen aus Geschäftsreisen** bereits erheben konnten, berichten wir diese separat. Zur Errechnung der Energie- und Emissionsintensität wurde die durchschnittliche Mitarbeiterzahl 2018 verwendet.

Aufgrund von Änderungen in der Methodik zur Errechnung der Umweltdaten sowie einer neuen Darstellungsweise ist ein Vorjahresvergleich nicht sinnvoll.

Energieverbrauch

Der Energieverbrauch von Scout24 geht in erster Linie auf die Strom- und Wärmenutzung unserer Mitarbeiter an ihren Büroarbeitsplätzen zurück. Doch auch die Nutzung externer Rechenzentren sorgt für Energieverbrauch. Der **Gesamtenergieverbrauch** belief sich im Jahr 2018 auf ca. 7.765.500 Kilowattstunden (kWh). Ein Scout24-Mitarbeiter verbrauchte 2018 durchschnittlich 5.100 Kilowattstunden Energie.

Die **Energieverbräuche innerhalb der Scout24-Gruppe** belaufen sich auf etwa 5.965.800 kWh. Den größten Anteil daran hat der Wärmebezug mit 2.475.000 kWh. Kraftstoffverbrauch durch langfristig geleaste Fahrzeuge sowie Stromnutzung stellen ebenfalls wesentliche Verbräuche dar.

Es gibt auch relevante Verbräuche, die nicht direkt durch Scout24 verursacht werden. Der **Energieverbrauch außerhalb der Organisation** bezieht sich auf die Nutzung externer Rechenzentren und beläuft sich auf etwa 1.799.700 kWh. Dies umfasst sowohl die Stromnutzung als auch die Kühlung der Rechenzentren.

¹ Da uns für den Standort München nur Daten ab März 2018 zur Verfügung stehen, haben wir mit Schätzwerten zur Vervollständigung der Daten für den Zeitraum Januar bis März 2018 gearbeitet.

Energieverbrauch (2018) ¹	Kilowattstunden
Gesamt	7.765.500
Gesamtverbrauch innerhalb der Organisation	5.965.800
davon Kraftstoff	1.801.900
davon Gas	81.400
davon Strom ²	1.607.500
davon Wärme	2.475.000
Gesamtverbrauch außerhalb der Organisation	1.799.700
davon Rechenzentren	1.799.700
pro Kopf ³	5.100

¹ Die Angaben beziehen sich auf folgende Gesellschaften der Scout24-Gruppe in Deutschland: ImmobilienScout GmbH, Classmarkets, Scout24 AG, AutoScout24 GmbH, FFG Finanzcheck GmbH und FlowFact GmbH. Angaben zum Energieanteil aus erneuerbaren Energiequellen liegen nicht vor. Aus Gründen der Konsistenz wird einheitlich für das Jahr 2018 berichtet. Die Daten wurden gerundet.

² Enthält in diesem Bericht nur den eigenen Strombezug. Es wurde darauf verzichtet, wie im Vorjahr den Verbrauch externer Rechenzentren einzurechnen.

³ Die Energieintensität wurde auf Grundlage der durchschnittlichen Mitarbeiterzahl in 2018 (1.519,1 Mitarbeiter) der genannten deutschen Gesellschaften der Scout24-Gruppe gerundet berechnet.

Scout24 hat sowohl standortspezifische als auch gruppenweit gültige Maßnahmen implementiert, um den Energieverbrauch kontinuierlich zu senken. Als Beispiel dient etwa die im Vorjahr vollzogene Ausstattung der Küchen mit Bewegungsmeldern am Standort Köln. Auch stellen wir an allen Standorten sukzessive auf LED-Beleuchtung um. Das neu bezogene Gebäude des Standorts München wurde gemäß „Leadership in Energy and Environmental Design“ (LEED) zertifiziert und mit Gold ausgezeichnet. Dies bedeutet, dass während des Gebäudebaus und in der -gestaltung eine Reihe von Energieumweltstandards erfüllt wurde. Dies betrifft z. B. Wärmerückgewinnungsanlagen, CO₂-Melder, Dachbegrünung, ein LED-Beleuchtungs-System oder die Installation von Bewegungsmeldern in unterschiedlichen Bereichen der Büros.

Treibhausgas-Emissionen

Die Treibhausgas-Emissionen (THG-Emissionen) der Scout24-Gruppe wurden auf Grundlage der direkten Energieverbräuche und der indirekten Energieverbräuche sowie der Daten über Geschäftsreisen für das Jahr 2018 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 des Umweltbundesamtes und weitere anerkannte Quellen zurückgegriffen. Ein Vergleich mit den Emissionen des Vorjahres kann, wie im Falle der Energieverbräuche, nicht vorgenommen werden, da die Datenerfassung ausgeweitet sowie die Methodik verändert wurde.

Insgesamt belaufen sich die Emissionen der Scout24-Gruppe auf etwa 2.858 Tonnen (Summe Scope 1, 2 und 3)². Bei dem Jahresdurchschnitt der Mitarbeiterzahl 2018 von 1.519,1 Personen liegt der Ausstoß von CO₂ pro Kopf bei 1,9 Tonnen. Die Emissionen innerhalb der Organisation (Summe Scope 1 und 2) liegen bei etwa 1.406 Tonnen CO₂. Dies teilt sich in direkte Emissionen (Scope 1) von ca. 494 Tonnen CO₂ sowie indirekte Emissionen aus Strom- und Fernwärmebezug (Scope 2) von etwa 912 Tonnen.

² Scope-1-Emissionen sind alle Ausstöße von Treibhausgasen, die direkt und vornehmlich durch die Nutzung fossiler Brennstoffe des Unternehmens anfallen (bspw. Verbrennung von Gas zur Wärmeerzeugung im Unternehmen oder Nutzung von Firmenfahrzeugen). Scope-2-Emissionen sind alle Ausstöße von Treibhausgasen durch die Herstellung eingekaufter Energie (in erster Linie Strom und Fernwärme). Scope-3-Emissionen bezeichnen alle indirekten Ausstöße von Treibhausgasen, die bei der Erzeugung von Produkten, Dienstleistungen und dafür verwendeten Rohstoffen entstehen, die durch das Unternehmen genutzt werden, sowie Geschäftsreisen mit Flugzeugen, Bahn oder Mietwagen. Es können auch Emissionen in der nachgelagerten Wertschöpfungskette enthalten sein (bspw. die Nutzung von Diensten durch den Endkunden).

Die direkten Emissionen (Scope 1) setzen sich aus einem geringen Anteil von Emissionen aus Wärme-erzeugung mit Gas am Standort Köln und einem sehr großen Anteil von 97 Prozent an Emissionen aus Kraftstoffverbrauch zusammen. Hierbei handelt es sich zum Großteil um die Verbräuche langfristig genutzter Leasingfahrzeuge, die von den Mitarbeitern auch privat genutzt 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 nachhaltigen Quellen.

Sonstige indirekte Emissionen außerhalb der Organisation (Scope 3) fallen durch Geschäftsreisen sowie den Energieverbrauch externer Rechenzentren an. Sie haben den größten Anteil an unseren Gesamtemissionen. 2018 haben die Mitarbeiter der Scout24-Gruppe insgesamt rund 5,1 Millionen Kilometer mit dem Mietwagen, auf der Schiene oder im Flugzeug im Rahmen von Geschäftsreisen zurückgelegt. Dadurch wurden 2018 rund 844 Tonnen Treibhausgase emittiert. Der Großteil der Emissionen geht mit 97 Prozent auf Flugreisen zurück. Einen geringen Anteil haben Geschäftsreisen mit Mietwagen, die insgesamt 19 Tonnen THG-Emissionen verursachten, sowie Bahnfahrten mit lediglich 4 Tonnen CO₂.

Die Emissionen aus externen Rechenzentren liegen bei 608 Tonnen CO₂. Insgesamt belaufen sich die Emissionen außerhalb der Organisation auf 1.452 Tonnen.

Treibhausgas-Emissionen (2018) ¹	Tonnen CO ₂ ³
Gesamt²	2.858
Emissionen innerhalb der Organisation (Scope 1 und 2)	1.406
davon Kraftstoff	478
davon Gas	16
davon Strom	538
davon Wärme	374
Emissionen außerhalb der Organisation (Scope 3)	1.452
davon Geschäftsreisen ⁴	844
davon Rechenzentren	608
pro Mitarbeiter ⁵	1,9

¹ Die Angaben beziehen sich auf folgende Gesellschaften der Scout24-Gruppe in Deutschland: ImmobilienScout GmbH, Classmarkets, Scout24 AG, AutoScout24 GmbH, FFG Finanzcheck GmbH und FlowFact GmbH. Angaben zum Energieanteil aus erneuerbaren Energiequellen liegen nicht vor. Aus Gründen der Konsistenz wird einheitlich für das Jahr 2018 berichtet.

² Die THG-Emissionen aus Gasnutzung wurden auf Basis der entsprechenden Faktoren des Umweltbundesamtes berechnet, die Faktoren für Diesel stammen von GEMIS (Globales Emissions-Modell integrierter Systeme) und für Benzin ebenfalls vom UBA. Die THG-Emissionen des eigenen Stromverbrauchs wurden auf Basis des von den jeweiligen Stromanbietern bereitgestellten Strommix an den Standorten Berlin, München, Köln und Hamburg berechnet. Die Emissionen der externen Rechenzentren wurden ebenfalls anhand des regionalen Strommix berechnet. Die Berechnung der Emissionen aus Wärmebezug erfolgte auf Basis der spezifischen Faktoren der Fernwärmeanbieter. Die Berechnungsgrundlage von Emissionen durch Geschäftsreisen wird unter der Tabelle „Geschäftsreisen“ dargestellt.

³ Die Daten wurden gerundet. Summenabweichungen der Daten ergeben sich aus Rundungsdifferenzen.

⁴ Aufgrund einer geänderten Berechnungsmethode der Emissionen aus Flugreisen wurde der Wert für 2018 neu berechnet, weshalb die Daten vom Vorjahresbericht abweichen.

⁵ Die Emissionsintensität wurde auf Grundlage der durchschnittlichen Mitarbeiterzahl in 2018 (1.519,1 Mitarbeiter) der genannten deutschen Gesellschaften der Scout24-Gruppe gerundet berechnet.

Umweltfreundliche Mobilität

✓ Die Scout24-Gruppe hat eine klare Firmenpolitik, die in einer internen Reiserichtlinie festgeschrieben ist: Geschäftsreisen sollen, wenn möglich, vermieden werden. Alternativen zu Reisetätigkeiten wurden in Form von Video- und Webkonferenzsystemen zur Verfügung gestellt. Alle Standorte sind mit Videokonferenzräumen ausgestattet. Dies ermöglicht die Umsetzung des formulierten Ziels in der Reiserichtlinie, die Notwendigkeit von Dienstreisen zu prüfen und möglichst auf Videokonferenzen zurückzugreifen. Bei Scout24 wird eine weiterhin zunehmende Nutzung der Videokonferenzsysteme festgestellt. Auch die Werte unserer CO₂-Emissionen durch Geschäftsreisen nehmen ab.

Die Maßnahmen schlagen sich auch in den Emissionsdaten der Geschäftsreisen 2019 nieder, die in folgender Tabelle zusätzlich zu den Geschäftsreisen-Daten 2018 dargestellt werden. Im Vergleich zum Vorjahr stiegen die Emissionen aus Bahnfahrten an, während die Emissionen aus Flugreisen zurückgingen. Insgesamt verringerten sich die Emissionen um etwa 8 Prozent. Scout24-Mitarbeiter stiegen, bezogen auf die zurückgelegten Kilometer, häufiger auf Bahnreisen um oder nutzten Videokonferenzen als Alternative.

Geschäftsreisen (Scope 3) ¹	Tonnen CO ₂ (2019)	Tonnen CO ₂ (2018)
Gesamt	775	844
Mietwagen ²	11	19
Bahnfahrten ³	14	4
Flüge ⁴	750	821

¹ Die Angaben beziehen sich auf folgende Gesellschaften der Scout24-Gruppe in Deutschland: ImmobilienScout GmbH, Scout24 AG, AutoScout24 GmbH und FlowFact GmbH. Angaben zum Energieanteil aus erneuerbaren Energiequellen liegen nicht vor. Für das Jahr 2018 beziehen sie sich zudem auf Classmarkets. Daten zu Geschäftsreisen mit Mietwagen, Bahn und Flugzeug konnten für das Jahr 2019 ermittelt werden. Die Daten wurden gerundet. Summenabweichungen der Daten ergeben sich aus Rundungsdifferenzen.

² Die Emissionsdaten wurden folgendermaßen errechnet: gefahrene Kilometer multipliziert mit dem CO₂-Ausstoß des gebuchten Fahrzeugs bzw. der Fahrzeugkategorie gemäß Übersicht der Mietwagenfirmen Sixt respektive Europcar.

³ Die Emissionsdaten sind dem Umweltmobilcheck der Deutschen Bahn entnommen. Der Fernverkehr ist durch Nutzung von 100 Prozent Ökostrom klimaneutral, d. h., hier fließt nur der Regionalverkehr ein.

⁴ Wir berechneten die Emissionen aus Flugreisen intern auf Basis von DEFRA-Faktoren. Aufgrund einer geänderten Berechnungsmethode der Emissionen aus Flugreisen wurde der Wert für 2018 neu berechnet, weshalb die Daten vom Vorjahresbericht abweichen.

Wie im Vorjahr unterstützt Scout24 die Mitarbeiter weiterhin bei der Nutzung nachhaltiger Fortbewegungsmittel. Bei kurzen Strecken in der Stadt soll so häufiger auf das Fahrrad zurückgegriffen werden. Die Nutzung von Elektromobilität wird ebenfalls unterstützt. So werden am Standort München auf dem Gelände Aufladestationen für Elektrofahrzeuge und -fahrräder zur Verfügung gestellt. Ferner können sechs Firmenfahrräder am Standort München genutzt werden.

Ressourcenverbrauch

Der Verbrauch von Ressourcen innerhalb des Unternehmens bezieht sich hauptsächlich auf die Verwendung von Papier und IT-Geräten bzw. die mit ihrer Nutzung und Produktion einhergehenden Verbräuche. Auch die Ressourceneffizienz hat Scout24 im Blick und setzt - sofern möglich - bei der Beschaffung auf Produkte auf Basis recycelter Materialien. Am Standort in Köln besteht eine konkrete Politik mit Zielen zum Ressourcenverbrauch. Dies betrifft vor allem Büromaterialien wie Papier. Über den Standort in Köln hinaus werden einzelne Maßnahmen zur Stärkung der nachhaltigen Ressourcennutzung umgesetzt. So wird spezieller Bürobedarf etwa auf die jeweilige Kostenstelle der Fachabteilungen umgelegt, was wiederum für einen sparsamen Einkauf sensibilisiert und zu Reduktionen führt. Für die Scout24-Gruppe spielen vor allem die Ressource Papier als tägliches Bürobedarfsmittel und die Nutzung von IT-Geräten eine Rolle.

Papier ist die quantitativ am stärksten genutzte Ressource. Durch Duplexdruckvoreinstellungen oder personalisierte Druckabfragen am Drucker wird versucht, den Papierverbrauch so gering wie möglich zu halten. Auch bei der Produktbeschaffung wird auf einen nachhaltigen Umgang mit Ressourcen geachtet. So wird in Berlin zu 100 Prozent Frischfaserpapier aus nachhaltiger Forstwirtschaft eingesetzt, das vom „Programme for the Endorsement of Forest Certification Schemes“ (PEFC) zertifiziert wurde. Am Standort München wird für den internen täglichen Gebrauch fast ausschließlich Recyclingpapier mit dem Siegel Blauer Engel eingesetzt. Die geringen restlichen Mengen sind mit dem FSC- (Forest Stewardship Council) oder dem PEFC-Siegel versehen. Für den externen Gebrauch werden vornehmlich PEFC- und FSC-zertifizierte Papiere genutzt. Auch in Köln wird auf nachhaltiges Papier zurückgegriffen: 100 Prozent des eingesetzten Papiers sind FSC-zertifiziert. Gleiches gilt für unsere internationalen Standorte: In den Niederlanden wird angestrebt, FSC-zertifiziertes Papier, am Standort in Italien, FSC-zertifiziertes und rezykliertes Papier einzukaufen.

Bezüglich der Nutzung von IT-Geräten beschäftigen wir uns in erster Linie mit deren fachgerechter Entsorgung sowie der Nutzung energieeffizienter Geräte. Die Vorjahresmaßnahme, Arbeitsplätze mit Desktoprechnern auf Notebooks mit Dockingstations umzustellen, hat sich mit Blick auf unsere Energieeffizienzbilanz positiv ausgewirkt (laut Ökoinstitut liegt das Verhältnis allgemein betrachtet bei mindestens 50 Watt gegenüber ca. 8 Watt).

Abfall und Recycling

Wir vermeiden Abfall so weit wie möglich und stellen eine gesetzeskonforme Abfalltrennung und -entsorgung sicher. Für Letztere 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 wo möglich wiederaufbereitet. Die wiederaufbereiteten Geräte werden zum Teil den Scout24-Mitarbeitern zum privaten Wiederkauf angeboten.

Die Daten, die sich aus der im Jahr 2018 erstmals erfolgten Bestandsaufnahme für die Standorte Berlin und München ergaben, wurden im Berichtsjahr erneut geprüft. Da es sich bei den Daten um Schätzwerte handelt und keine relevanten Änderungen gegenüber 2018 erkennbar sind, gelten die Abfallmengen auch für dieses Berichtsjahr. An den Standorten Berlin und Köln lag 2018 das Volumen an nicht gefährlichen Abfällen bei 122.542 kg; es setzt sich aus Papier, Leichtverpackungen, Bio- und Restmüll zusammen. Die Datenerfassung soll in den nächsten Berichtsjahren auf den Standort Köln ausgeweitet werden. Scout24 hat bisher noch keine gruppenweiten Ziele zum Thema Abfallreduktion bzw. -trennung von nicht gefährlichen Abfällen festgelegt, nur der Standort in Köln hat sich bisher eigene Ziele gesetzt.

Anhang

GRI-Inhaltsindex

Prüfvermerk

Impressum

GRI-Inhaltsindex



Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option „Kern“ erstellt. Der „Nachhaltigkeitsbericht 2019“ wurde für den GRI Materiality Disclosures Service eingereicht, und die GRI hat die Richtigkeit der Position der Materiality Disclosures (GRI 102-40 bis GRI 102-49) bestätigt.

GRI 101: GRUNDLAGEN 2016

ALLGEMEINE ANGABEN

Angaben		Seite	Kommentar
GRI 102	Allgemeine Angaben 2016		
Organisationsprofil			
GRI 102-1	Name der Organisation		Scout24 AG
GRI 102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	<u>S. 6</u>	
GRI 102-3	Hauptsitz der Organisation		München
GRI 102-4	Betriebsstätten		Siehe GB: „Grundlagen des Konzerns“
GRI 102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform		Siehe GB: „Grundlagen des Konzerns“
GRI 102-6	Belieferte Märkte		Siehe GB: „Grundlagen des Konzerns“
GRI 102-7	Größe der Organisation	<u>S. 29</u>	Siehe GB: „Grundlagen des Konzerns“ und „Wirtschaftsbericht“
GRI 102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	<u>S. 29</u>	
GRI 102-9	Lieferkette	<u>S. 26</u>	
GRI 102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette		Siehe GB: „Grundlagen des Konzerns“
GRI 102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	<u>S. 18</u>	
GRI 102-12	Externe Initiativen	<u>S. 15</u>	
GRI 102-13	Mitgliedschaften in Verbänden und Interessengruppen	<u>S. 15</u>	
Strategie			
GRI 102-14	Erklärung des höchstens Entscheidungsträgers	<u>S. 4</u>	
Ethik und Integrität			
GRI 102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	<u>S. 9, S. 28</u>	
Führung			
GRI 102-18	Führungsstruktur	<u>S. 16</u>	

Stakeholder-einbeziehung			
GRI 102-40	Liste der Stakeholdergruppen	<u>S. 14</u>	
GRI 102-41	Tarifverträge		Kollektivvereinbarungen im Sinne einheitlicher Tarifverträge gibt es bei Scout24 nicht
GRI 102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	<u>S. 14</u>	
GRI 102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	<u>S. 14</u>	
GRI 102-44	Wichtige Themen und vorgebrachte Anliegen	<u>S. 12</u>	
Vorgehensweise bei der Berichterstattung			
GRI 102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten		Siehe GB: „Grundlagen des Konzerns“
GRI 102-46	Vorgehen zur Bestimmung der Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	<u>S. 11</u>	
GRI 102-47	Liste der wesentlichen Themen	<u>S. 12</u>	
GRI 102-48	Neudarstellung von Informationen	<u>S. 7, S. 47</u>	
GRI 102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	<u>S. 12, S. 46</u>	
GRI 102-50	Berichtszeitraum	<u>S. 7</u>	
GRI 102-51	Datum des letzten Berichts		1. April 2019
GRI 102-52	Berichtszyklus		Jährlich
GRI 102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	<u>S. 60</u>	
GRI 102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	<u>S. 7</u>	
GRI 102-55	GRI-Inhaltsindex	<u>S. 53-56</u>	
GRI 102-56	Externe Prüfung	<u>S. 7, S. 57-59</u>	

WESENTLICHE THEMEN

Angaben		Seite	Kommentar
GRI 204	Beschaffungspraktiken 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	<u>S. 26</u>	
GRI 204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	<u>S. 26</u>	
GRI 205	Korruptionsbekämpfung 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	<u>S. 16</u>	
GRI 205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	<u>S. 17</u>	
GRI 206	Wettbewerbswidriges Verhalten 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	<u>S. 16</u>	
GRI 206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	<u>S. 17</u>	

GRI 301	Materialien 2016	
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	<u>S. 50</u>
GRI 301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	<u>S. 50</u>
GRI 301-2	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	<u>S. 50</u>
GRI 302	Energie 2016	
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	<u>S. 46</u>
GRI 302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	<u>S. 48</u>
GRI 302-2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation	<u>S. 48</u>
GRI 302-3	Energieintensität	<u>S. 48</u>
GRI 302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	<u>S. 50</u>
GRI 305	Emissionen 2016	
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	<u>S. 46</u>
GRI 305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	<u>S. 49</u>
GRI 305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	<u>S. 49</u>
GRI 305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	<u>S. 49</u>
GRI 305-4	Intensität der THG-Emissionen	<u>S. 49</u>
GRI 306	Abwasser und Abfall 2016	
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	<u>S. 51</u>
GRI 306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	<u>S. 51</u>
GRI 401	Beschäftigung 2016	
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	<u>S. 28; S. 36; S. 39</u>
GRI 401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	<u>S. 31</u>
GRI 401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	<u>S. 39</u>
GRI 401-3	Elternzeit	<u>S. 37</u>
GRI 403	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2016	
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	<u>S. 39</u>
GRI 403-2	Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfalltage und Abwesenheit sowie Zahl der arbeitsbedingten Todesfälle	<u>S. 40</u>
GRI 404	Aus- und Weiterbildung 2016	
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	<u>S. 32</u>
GRI 404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	<u>S. 34</u>
GRI 404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	<u>S. 34</u>
GRI 404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihre Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	<u>S. 32</u>

GRI 405	Diversität und Chancengleichheit 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	<u>S. 35; S. 38</u>	
GRI 405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	<u>S. 38</u>	
GRI 405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	<u>S. 38</u>	Siehe GB: „Bericht des Aufsichtsrats“
GRI 406	Nichtdiskriminierung 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	<u>S. 35</u>	
GRI 406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	<u>S. 35</u>	
GRI 416	Kundengesundheit und -sicherheit 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	<u>S. 23</u>	
GRI 416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit	<u>S. 24</u>	
GRI 417	Marketing und Kennzeichnung 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	<u>S. 18</u>	
GRI 417-1	Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungs- informationen und die Kennzeichnung	<u>S. 18</u>	
GRI 417-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung	<u>S. 18</u>	
GRI 417-3	Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation	<u>S. 18</u>	
GRI 418	Schutz der Kundendaten 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	<u>S. 24</u>	
GRI 418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	<u>S. 25</u>	
GRI 419	Sozioökonomische Compliance 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	<u>S. 16</u>	
GRI 419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	<u>S. 17</u>	

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

An den Aufsichtsrat der Scout24 AG, München

Wir haben den für die Scout24 AG, München, gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht (im Folgenden „Bericht“) nach §§ 315b und 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2019 einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Scout24 AG sind verantwortlich für die Aufstellung des Berichts in Übereinstimmung mit den §§ 315b und 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB.

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.

Erklärung des Wirtschaftsprüfers in Bezug auf die Unabhängigkeit und Qualitätssicherung

Wir sind von der Gesellschaft unabhängig in Übereinstimmung mit den deutschen handelsrechtlichen und berufsrechtlichen Vorschriften und wir haben unsere sonstigen beruflichen Pflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt.

Unsere Prüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen zur Qualitätssicherung an, insbesondere die Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer sowie den IDW Qualitätssicherungsstandard: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1).

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 unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom IAASB, 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 Scout24 AG im Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2019 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 unserer Prüfung haben wir unter anderem folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Befragungen von für die Wesentlichkeitsanalyse verantwortlichen Mitarbeitern auf Konzernebene, um ein Verständnis über die Vorgehensweise zur Identifizierung wesentlicher Themen und entsprechender Berichtsgrenzen der Scout24 AG zu erlangen
- Eine Risikoeinschätzung, einschließlich einer Medienanalyse, zu relevanten Informationen über die Nachhaltigkeitsleistung der Scout24 AG in der Berichtsperiode
- Beurteilung der Eignung der intern entwickelten Definitionen
- Einschätzung der Konzeption und der Implementierung von Systemen und Prozessen für die Ermittlung, Verarbeitung und Überwachung von Angaben zu Umwelt-, Arbeitnehmer- und Verbraucherbelangen, Bekämpfung von Korruption und Bestechung, einschließlich der Konsolidierung der Daten
- Befragungen von Mitarbeitern auf Konzernebene, 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
- Einschätzung der lokalen Datenerhebungs-, Validierungs- und Berichterstattungsprozesse sowie der Verlässlichkeit der gemeldeten Daten durch Interviews und Einsichtnahme in entsprechende Dokumente der Scout24 AG
- Einschätzung der Gesamtdarstellung der Angaben.

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 Bericht der Scout24 AG für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2019 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315b und 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

Verwendungsbeschränkung/AAB-Klausel

Dieser Vermerk ist an den Aufsichtsrat der Scout24 AG, 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 AG, München, erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in der Fassung 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 Haftungsbeschränkung auf EUR 4 Mio für Fahrlässigkeit in Ziffer 9 der AAB) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

Berlin, den 18. März 2020

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Hell

ppa. Zimen

Anlagen

Gesonderter nichtfinanzieller Konzernbericht der Scout24 AG 2019
Allgemeine Auftragsbedingungen

Anlage 1
Anlage 2

Impressum

Scout24 AG
Bothestraße 11–15
81675 München
Deutschland

Telefon: +49 89 44456-0
E-Mail: info@scout24.com
www.scout24.com

Ansprechpartnerin
CSR-Management
Anne Rupp
E-Mail: csr@scout24.com

Konzeption, Redaktion und Text
Scout24 AG und
Kirchhoff Consult AG

Gestaltung
Kirchhoff Consult AG
www.kirchhoff.de

Redaktionsschluss: 6. März 2020

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.