

READY TO
CONNECT

GRI-Bericht <
inklusive
Nichtfinanzieller
Bericht



Über den Bericht

In unserem CSR-Bericht 2017 informieren wir unsere Stakeholder ganzheitlich über Corporate Social Responsibility (CSR) bei Scout24. Um den spezifischen Informationsbedürfnissen unserer Stakeholder gerecht zu werden, ist der CSR-Bericht in zwei Teile – ein Magazin und einen GRI-Bericht – gegliedert. Im Magazin stellen wir einer breiten Leserschaft ausgewählte Projekte und Highlights des Berichtsjahres vor. Im GRI-Bericht, der als PDF erscheint, haben wir alle CSR-relevanten Daten und Fakten für Experten zusammengetragen.

GRI 102-46, 102-49, 102-54

Der GRI-Bericht entspricht den GRI Standards (2016). Er wurde in Übereinstimmung mit den GRI Standards: Option Kern erstellt. Zur Bestimmung der relevanten themenspezifischen Angaben hat das CSR-Management 2017 unter Beteiligung interner und externer Stakeholder eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt (ausführliche Informationen im Kapitel Management, S. 12). Die in dem Zuge definierten wesentlichen CSR-Sachverhalte und die Zuordnung der entsprechenden GRI-Themen können der Tabelle entnommen werden. In den Berichtskapiteln sind an den Seitenrändern die GRI-Angaben-Nummern vermerkt, die in dem jeweiligen Textabschnitt berichtet werden. Zudem bietet der GRI-Content-Index, S. 68, eine Übersicht über die Fundorte aller GRI-Berichtsinhalte.

GRI 102-47

Zuordnung der GRI-Themen zu den wesentlichen CSR-Sachverhalten von Scout24

Wesentliche CSR-Sachverhalte	GRI-Themen
Corporate Governance & Compliance	Korruptionsbekämpfung Wettbewerbswidriges Verhalten Sozioökonomische Compliance
Dialog & Transparenz	Marketing und Kennzeichnung
Produktsicherheit	Kundengesundheit und Kundensicherheit
Nachhaltige Produktentwicklung	Gleichbehandlung
Datenschutz & -sicherheit	Schutz der Kundendaten

Wesentliche CSR-Sachverhalte	GRI-Themen
Faire und attraktive Arbeitsbedingungen	Beschäftigung
Mitarbeiterförderung	Aus- und Weiterbildung
Diversity & Gleichberechtigung	Vielfalt und Chancengleichheit
Arbeitssicherheit & Gesundheit	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
Gesellschaftliches Engagement	Indirekte ökonomische Auswirkungen
Wissenstransfer	Indirekte ökonomische Auswirkungen
Klimaschutz & Energieverbrauch	Energie Emissionen
Ressourcenverbrauch	Wasser Materialien

GRI 102-1, 102-45, 102-49, 102-56

[Der vorliegende GRI-Bericht beinhaltet gleichzeitig den gesetzlich geforderten gesonderten Nichtfinanziellen Konzernbericht der Scout24-Gruppe, gesteuert durch die Scout24 AG, gemäß HGB (Handelsgesetzbuch) § 315b und § 315c. Der Bericht umfasst die im Konzernabschluss vollkonsolidierten Tochterunternehmen (siehe Geschäftsbericht, ab S. 111). Betreffen Inhalte nur einzelne Unternehmensteile, ist dies kenntlich gemacht. Inhalte im Rahmen des gesonderten Nichtfinanziellen Berichts wurden von KPMG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft AG geprüft und sind mit den Symbolen [...] (im Fließtext) und 📄 (für Tabellen) gekennzeichnet. Weiterführende Links und Verweise innerhalb der geprüften Inhalte sind nicht Bestandteil der Prüfung.]

GRI 102-50, 102-51, 102-52

Der Berichtszeitraum ist identisch mit dem Geschäftsjahr 2017, das vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2017 reicht. Redaktionsschluss für qualitative Informationen war der 23. Februar 2018. Die Aktualisierung des Nichtfinanziellen Berichts erscheint im April 2019. Die vollumfängliche Berichterstattung erfolgt zweijährlich und damit wieder im April 2020. Der letzte CSR-Bericht wurde im Mai 2017 veröffentlicht.

Für die Gesellschaften AutoScout24 GmbH und ImmobilienScout24 GmbH verwenden wir im Bericht die Kurzform „AutoScout24“ und „ImmobilienScout24“. In Tabellen werden die Gesellschaften mit „AS24“ und „IS24“ abgekürzt. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten für beiderlei Geschlecht.

Der gesamte CSR-Bericht ist unter dem Link csrbericht.scout24.com zu finden. Der GRI-Bericht kann zudem von der [Corporate Website](#) heruntergeladen werden. Die Publikation liegt zweisprachig in Deutsch und Englisch vor. Das Magazin wurde zudem in geringer Auflage gedruckt.



Inhalt

	Über den Bericht	2
	Vorwort	6
	Scout24 in Zahlen	8
	MANAGEMENT	9
	GESCHÄFT	27
	MITARBEITER	39
	GESELLSCHAFT	52
	UMWELT	56
	Content-Index für GRI und den Nichtfinanziellen Bericht	64
	Prüfvermerk	69
	Impressum	72

➤ Liebe Leserinnen und Leser,

wir haben uns auf den Weg gemacht, Corporate Social Responsibility weiter voranzutreiben. Wir sind bereit. Bereit, CSR ganzheitlich zu betrachten und soziale wie ökologische Aspekte, die mit unserem Kerngeschäft in Beziehung stehen, selbstverständlich in unsere Prozesse zu integrieren. Wir sind bereit, im kontinuierlichen Austausch zu sein. Und wir sind bereit, gemeinsam mit unseren Mitarbeitern, Kunden und Partnern zu einer nachhaltigen Entwicklung beizutragen. Wir sind „Ready to Connect“!

Im vergangenen Jahr haben wir bereits viel erreicht – dazu haben nicht zuletzt unsere Mitarbeiter einen großen Beitrag geleistet. In München hat sich ein zweites Cares-Team gebildet, um auch dort Nachhaltigkeitsaktivitäten zu gestalten und CSR-Themen weiter ins Unternehmen zu tragen. Außerdem arbeiten unsere Mitarbeiter im Rahmen der „Diversity in Tech Community“ verstärkt daran, Entwicklerinnen bei Scout24 zu fördern. Und wir haben den ersten Social Hack-day veranstaltet: An drei Tagen unterstützten unsere Mitarbeiter verschiedene gemeinnützige Organisationen mit ihrem Know-how und ihren Ideen.

Welchen Herausforderungen stehen wir in Zukunft gegenüber? Gemeinsam mit unseren Stakeholdern haben wir wesentliche CSR-Sachverhalte identifiziert, die Scout24 künftig verstärkt angehen muss. Im nächsten Jahr steht für uns das Thema Ökologie im Fokus. Hier müssen wir uns klarer positionieren und unsere Aktivitäten ausbauen. Mit einem systematischen Umweltkonzept wollen wir die Basis schaffen.

Der CSR-Bericht beschreibt unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten und stellt zugleich den Nichtfinanziellen Bericht im Sinne der europäischen CSR-Richtlinie dar. Auch hier haben wir uns weiterentwickelt: Erstmals berichten wir in Übereinstimmung mit den neuen GRI-Standards und haben den Nichtfinanziellen Bericht von einem unabhängigen Wirtschaftsprüfer prüfen lassen.



Unser Anspruch ist es, Nachhaltigkeit in unser tägliches Handeln zu integrieren. Das schaffen wir nur, wenn alle an einem Strang ziehen. Ich danke unseren Mitarbeitern, die sich jeden Tag aufs Neue für eine nachhaltige Zukunft bei Scout24 einsetzen. CSR ist ein laufender Prozess, in dem wir uns ständig neu definieren und weiterentwickeln. Unterstützen auch Sie uns auf diesem Weg – wir freuen uns auf Ihre Anregungen und Ideen.

Ihr Christian Gisy,

Finanzvorstand von Scout24



Scout24 in Zahlen

13

13 wesentliche CSR-Sachverhalte wurden in einer Wesentlichkeitsanalyse identifiziert

1

1. Stakeholder-Round-Table mit internen und externen CSR-Impulsgebern veranstaltet

20

Seit fast 20 Jahren bringt Scout24 auf Online-Marktplätzen Anbieter und Nachfrager zusammen.

1.244

1.244 Mitarbeiter hat die gesamte Scout24-Gruppe

25

25 Mitarbeiter brachten bei den Social Hackdays ihr Fachwissen in 16 Projekten ein

4.800

Über 4.800 Corporate-Volunteering-Stunden in gemeinnützige Projekte investiert

16

16 Cares-Team-Mitglieder unterstützen das zentrale CSR-Management bei der Verankerung von CSR im Unternehmen

2

2 Mitarbeiterbefragungen zur Verbesserung der Arbeitgeberattraktivität durchgeführt

252,8

252,8 Millionen Euro EBITDA aus gewöhnlicher Geschäftstätigkeit

A decorative orange line graphic that starts at the top right, curves left, then down, then right, then down again, ending in a small orange circle with a white downward-pointing chevron.

MANAGEMENT

Scout24 hat sich einer verantwortungsvollen Unternehmensführung verpflichtet. Das Fundament dafür bildet ein integriertes und gesetzeskonformes Verhalten. Darauf aufbauend wollen wir Nachhaltigkeit stärker in allen Bereichen der Geschäftstätigkeit verankern. Gemeinsam mit unseren internen und externen Stakeholdern haben wir 2017 die wesentlichen CSR-Handlungsfelder für Scout24 ermittelt und damit einen wichtigen Meilenstein für die strategische Weiterentwicklung des CSR-Managements erreicht.

A vertical orange line on the left side of the page.



Nachhaltigkeitsverständnis

Als führender Betreiber digitaler Marktplätze bringen wir täglich Menschen mit Immobilien und Autos zusammen. Dabei agiert die Scout24-Gruppe nicht losgelöst von ihrem gesellschaftlichen Umfeld, sondern versteht sich bei allen Geschäftstätigkeiten als „Corporate Citizen“ und als Knotenpunkt in einem Netzwerk unterschiedlicher Akteure und Partner. Corporate Social Responsibility (CSR) bedeutet für uns, verantwortungsvoll und nachhaltig mit unseren internen und externen Stakeholdern (Anspruchsgruppen) umzugehen. Das bedeutet zum einen, potenzielle negative Einflüsse auf Gesellschaft und Umwelt zu vermeiden. Zum anderen, CSR als ein Zukunftsmodell zu betrachten: Wir wollen gemeinsam mit unseren Mitarbeitern, Kunden und Partnern Lösungen entwickeln, um zu einer nachhaltigen Entwicklung beizutragen und zudem unser Geschäft zukunftsfähig aufzustellen. Daher haben wir uns auf den Weg gemacht, soziale und ökologische Aspekte in unserem täglichen Handeln und in den einzelnen Geschäftsbereichen zu verankern. Auf diesem Weg haben wir bereits wichtige Meilensteine erreicht. Gleichzeitig sind wir uns bewusst, dass noch einige Schritte zu gehen sind.

GRI 102-16

Gesellschaftliches Engagement ist bei Scout24 gelebte Unternehmenskultur. Mit der Begeisterung unserer Mitarbeiter für CSR und Nachhaltigkeit – zum Beispiel über den etablierten Social Day – haben wir ein Bewusstsein für eine kontinuierliche Integration von CSR in die Unternehmenstätigkeiten geschaffen. Als verbindliche Richtschnur für verantwortungsvolles Verhalten dient den Mitarbeitern der Scout24-Gruppe unternehmensweit der Code of Conduct (Verhaltenskodex), der auf unserer Webseite öffentlich einsehbar ist. Hier sind folgende CSR-Leitsätze niedergeschrieben:

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

Als wichtigstes Instrument in der Gestaltung unseres Engagements dient unser IT- und Produkt-Know-how, um kreative und inspirierende Lösungen für gesellschaftliche Probleme zu finden. Auf unseren Online-Plattformen gehen wir beispielsweise gezielt auf die Bedürfnisse von Menschen mit Handicap ein. Wir tauschen uns dazu mit lokalen Vereinen wie den Berliner Sozialhelden aus und schließen langfristige Kooperationen an unseren Standorten.

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

Um Nachhaltigkeit in seiner Komplexität noch stärker in die Unternehmung hineinzutragen, haben wir uns 2017 auf die strategische Weiterentwicklung konzentriert und gemeinsam mit unseren Stakeholdern die für Scout24 wesentlichen CSR-Handlungsfelder identifiziert (siehe S. 12).

Nachhaltigkeitsorganisation

[Operativ und strategisch wird CSR bei Scout24 in einem eigenständigen Bereich als Teil der Abteilung „Corporate Communications“ bearbeitet. Finanzvorstand Christian Gisy verantwortet das Thema CSR. An ihn berichtet das CSR-Management regelmäßig in einem vier- bis sechswöchentlichen Jour fixe.] Zudem steht der CSR-Bereich bei strategischen Entscheidungen in regelmäßigem Austausch mit Führungskräften relevanter Fachbereiche wie Personal, Marketing, Produkt oder IT.

[Auf operativer Ebene wird CSR durch das sogenannte Cares-Team ins Unternehmen getragen. Es setzt sich aus 16 Mitarbeitern verschiedener Fachbereiche zusammen, die bei der Umsetzung von CSR-Maßnahmen unterstützen.] 2017 wurde erstmals ein Cares-Team am Standort München aufgebaut. Als Auftakt veranstaltete das CSR-Management im September 2017 einen eintägigen Workshop, in dem wesentliche CSR-Themen für Scout24 diskutiert wurden. Die Ergebnisse fließen in die Wesentlichkeitsanalyse ein.

Wesentlichkeitsanalyse

Das Konzept CSR umfasst verschiedene ökologische, soziale und ökonomische Handlungsfelder, in denen Scout24 aktiv werden könnte. Nicht jedes ist für unsere Geschäftstätigkeit jedoch wesentlich. Um Ressourcen zu allokkieren und die vorhandenen Mittel möglichst effizient einzusetzen, wollten wir verstehen, welche Themen wir fokussieren sollten – sowohl im Management als auch im Reporting. Dafür hat das CSR-Management der Scout24-Gruppe im Berichtsjahr 2017 gemeinsam mit internen und externen Stakeholdern eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Bei der Analyse wurde sichergestellt, dass sie den Anforderungen der Global Reporting Initiative (GRI) sowie des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes (CSR-RUG) entspricht.

GRI 102-46

Grundgesamtheit der zu bewertenden CSR-Sachverhalte

[In einem ersten Schritt wurde die Grundgesamtheit der zu bewertenden CSR-Sachverhalte festgelegt. Ergebnisse eines Workshops der Scout24 Cares-Teams Berlin und München wurden dafür mit externen Nachhaltigkeitsstandards und -Rahmenwerken abgeglichen, auf Vollständigkeit hin überprüft und zu einer Themenliste verdichtet. Zu beachten war jedoch, dass bislang kaum spezifische CSR-Leitfäden für die Online-Branche existieren. Es musste sichergestellt werden, dass die CSR-Sachverhalte abgedeckt werden, die speziell für ein Digitalunternehmen wie Scout24 relevant sind – auch wenn sie bislang in den einschlägigen Standards noch keine Beachtung finden. Im Rahmen eines Stakeholder-Round-Table im Oktober 2017 wurde die Themenliste daher mit internen und externen Stakeholdern validiert und offen die Frage diskutiert, welche Verantwortung Scout24 gegenüber seinen Kunden und Mitarbeitern sowie Umwelt und Gesellschaft hat (weiterführende Informationen auf S. 20 und online im Berichtsmagazin). Im Ergebnis wurde eine Liste von 17 für Scout24 potenziell relevanten CSR-Sachverhalten zusammengetragen (siehe Tabelle, S. 14). Diese wurden sowohl hinsichtlich ihrer Relevanz für Gesellschaft und Umwelt als auch für die Geschäftstätigkeit von Scout24 bewertet.

GRI 102-46

Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft

Ein zentrales Bewertungskriterium für die Wesentlichkeit eines Sachverhalts ist die Auswirkung auf Gesellschaft und Umwelt, die durch die Geschäftstätigkeit von Scout24 entsteht. Sie ist sowohl für die GRI als auch für das CSR-RUG maßgeblich. Die Bewertung der Auswirkung erfolgte im Rahmen des Stakeholder-Round-Table.

Die internen und externen Teilnehmer wurden dazu bei einer Gruppenarbeit gebeten einzuordnen, bei welchem CSR-Sachverhalt Scout24 signifikante Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft hat (siehe auch Tabelle, S. 14).]

GRI 102-46

Für die GRI spielt bei der Bestimmung der Wesentlichkeit auch die Stakeholderrelevanz eine Rolle. Diese Perspektive wurde nicht zusätzlich erhoben, da Stakeholdervertreter bereits die Auswirkungen bewerteten. Es ist davon auszugehen, dass die Stakeholderrelevanz mit der Bewertung der Auswirkungen durch die Stakeholder eng verknüpft ist.

Geschäftsrelevanz eines Sachverhalts

[Das CSR-RUG fragt – im Gegensatz zur GRI – auch nach der Relevanz eines Sachverhalts für die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage eines Unternehmens. Für die Erhebung dieses Wesentlichkeitskriteriums wurden Fachverantwortliche von Scout24 gebeten, die 17 Sachverhalte hinsichtlich ihrer Relevanz für das Geschäft zu bewerten (siehe auch Tabelle, S. 14). Ihre Einschätzung wurde in einem Workshop des CSR-Managements abschließend diskutiert und validiert.]

GRI 102-44

CSR-Sachverhalte für Scout24

Sachverhalt	Signifikante Auswirkungen	Signifikante Geschäftsrelevanz
Management		
<p>Corporate Governance & Compliance: Systematisches Compliance- und Risikomanagement auf Basis eines konzernweit geltenden Verhaltenskodex sowie etablierter Beschwerde-, Hinweisgeber- und Selbstverpflichtungssysteme mit besonderem Fokus auf Wettbewerbsrecht und Korruptionsbekämpfung; Einhaltung relevanter Corporate-Governance-Regeln sowie Offenlegung der Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat unter anderem auf Basis des Deutschen Corporate Governance Kodex.</p>	✓	✓
<p>Dialog & Transparenz: Etablierung eines kontinuierlichen Dialoges mit relevanten Stakeholder-Gruppen – mit besonderem Fokus auf Kunden und Mitarbeiter. Das beinhaltet die transparente Kommunikation finanzieller und nichtfinanzieller Informationen zum Unternehmen sowie zu Positionen von Scout24 hinsichtlich gesellschaftlicher Entwicklungen. Zusätzlich umfasst der Sachverhalt den aktiven Austausch mit Mitarbeitern und Kunden, um die Bedürfnisse dieser Zielgruppen zu kennen und zu verstehen.</p>	✓	✓
Geschäft		
<p>Produktsicherheit: Präventive Maßnahmen zum Schutz der Nutzer der Scout24-Plattformen vor Betrug; kontinuierliche Entwicklung der Schutzmechanismen vor Cyberkriminalität sowie aktive Aufklärung der Kunden und Nutzer über mögliche Risiken.</p>	✓	✓
<p>Nachhaltige Produktentwicklung: Integration und Beachtung von ökologischen und gesellschaftlichen Aspekten bei der Produktentwicklung; barrierefreier und offener Zugang zu den Onlineplattformen und Dienstleistungen für diverse Nutzergruppen; Sensibilisierung der Kunden und Nutzer auf den Onlineplattformen für Nachhaltigkeitsthemen.</p>	✓	✓
<p>Datenschutz & -sicherheit: Verantwortungsvoller Umgang mit Kundendaten; Schutz vor missbräuchlicher Datenverarbeitung und Schutz des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung.</p>	✓	✓

Sachverhalt	Signifikante Auswirkungen	Signifikante Geschäftsrelevanz
Mitarbeiter		
<p>Faire & attraktive Arbeitsbedingungen: Maßnahmen und Konzepte für ein attraktives Arbeitsumfeld; beginnend bei der konsequenten Einhaltung von Kernarbeitsnormen und Arbeitnehmerrechten sowie der Gewährleistung von fairen und transparenten Vergütungsstrukturen in allen Geschäftseinheiten, über verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch flexible Arbeitszeitmodelle bis hin zur Durchführung von Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung.</p>	✓	✓
<p>Mitarbeiterförderung: Kontinuierliche Förderung der persönlichen Kompetenzen und fachlichen Qualifikationen von Mitarbeitern und Nachwuchskräften. Befähigung der Mitarbeiter, mit Veränderungen und beruflichen Herausforderungen bestmöglich umzugehen (Resilienz-Programme).</p>	✓	✓
<p>Diversity & Gleichberechtigung: Förderung der Geschlechtergleichstellung, Inklusion und (internationalen) Vielfalt innerhalb der Belegschaft.</p>	✓	✓
<p>Arbeitssicherheit & Gesundheit: Gewährleistung eines gesunden und sicheren Arbeitsumfeldes, u.a. durch die Prävention arbeitsbedingter Gesundheitsstörungen und gesundheitliche Beratung z.B. zu Ergonomie oder Stressbewältigung.</p>	✓	—
Gesellschaft		
<p>Gesellschaftliches Engagement: Freiwilliges gesellschaftliches Engagement vor Ort, das unter anderem auf die Stärkung des gesellschaftlichen Umfeldes abzielt. Dies beinhaltet die kontinuierliche, partnerschaftliche Zusammenarbeit mit gemeinnützigen Organisationen.</p>	✓	—
<p>Wissenstransfer: Bereitstellung des internen Know-hows und Wissens zur Lösung gesellschaftlicher Herausforderungen. Dies beinhaltet sowohl die Kompetenzen der Mitarbeiter von Scout24, die ihr Wissen teilen (z.B. im Rahmen der Berlin Social Academy), als auch die Bereitstellung von Daten für gesellschaftliche Zwecke und Forschung.</p>	✓	—
<p>Corporate Volunteering: Förderung und Unterstützung des gesellschaftlichen Engagements der Mitarbeiter.</p>	—	—

Sachverhalt	Signifikante Auswirkungen	Signifikante Geschäftsrelevanz
Umwelt		
Klimaschutz & Energieverbrauch: Maßnahmen zur Reduzierung des Stromverbrauchs in Büroräumen und Rechenzentren von Scout24 und zur Steigerung der eigenen Energieeffizienz sowie Einsatz von erneuerbaren Energien zur Reduktion der CO ₂ -Emissionen. Dazu zählt auch die Vermeidung von CO ₂ -Emissionen bei Geschäftsreisen.	✓	✓
Ressourcenverbrauch: Sparsamer und effizienter Umgang mit Ressourcen im Bürobetrieb von Scout24 – vor allem in Bezug auf Wasser und Büromaterialien wie z.B. Papier.	✓	—
Abfall & Recycling: Umsetzung eines betrieblichen Abfallmanagements sowie Recycling von Elektronikgeräten/IT.	—	—
Naturschutz: Förderung der Artenvielfalt an den Standorten sowie im urbanen Umfeld.	—	—
Nachhaltige Beschaffung: Verantwortungsvolle Praktiken bei der Beschaffung und Beachtung ökologischer, sozialer und menschenrechtlicher Aspekte bei der Vergabe von Aufträgen.	—	✓

[Die Tabelle verdeutlicht, dass vor allem Themen aus dem Bereich Management, Geschäft und Mitarbeiter aufgrund signifikanter Auswirkungen und/oder einer Geschäftsrelevanz wesentlich sind. Bei Umweltthemen stehen der Energieverbrauch und die Vermeidung von CO₂-Emissionen im Vordergrund. Die Themen im Bereich des gesellschaftlichen Engagements wurden großteils von den Stakeholdern als wesentlich eingestuft, jedoch haben diese eine vernachlässigbare Geschäftsrelevanz. Damit sind sie für das GRI-Reporting von Bedeutung, für das CSR-RUG hingegen nicht. Insgesamt sind also 13 Sachverhalte für das Reporting wesentlich – und davon wiederum neun für die Nichtfinanzieller Bericht zur Umsetzung der CSR-Berichtspflicht. Auf Seite 68 wird in einem Index dargestellt, auf welchen Seiten des Bericht über die wesentlichen Nichtfinanziellen Sachverhalte berichtet wird.]

Vier Sachverhalte sind nicht Bestandteil des CSR-Berichts, da sie keine signifikanten Auswirkungen aufweisen: „Abfall & Recycling“, „Naturschutz“, „Corporate Volunteering“, „Nachhaltige Beschaffung“. Zu beachten ist, dass die Fachabteilung „Nachhaltige Beschaffung“ als

geschäftsrelevant eingestuft hat. Daher wird sich das CSR-Management zu diesem Thema weiter mit den Fachverantwortlichen austauschen und mögliche Entwicklungschancen analysieren. Besondere Aufmerksamkeit werden die CSR-Verantwortlichen in Zukunft jedoch jenen Sachverhalten widmen, die sowohl signifikante Auswirkungen als auch Geschäftsrelevanz aufweisen. Hier gilt es, gemeinsam mit den Fachabteilungen den Status quo zu analysieren und neue oder weitere geeignete Ziele und Maßnahmen zu identifizieren.

Transparenz und Stakeholderdialog

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

[Wir setzen auf Transparenz. Denn wir wissen, dass dies Voraussetzung ist, um Vertrauen bei wichtigen Anspruchsgruppen wie Kunden, Mitarbeitern oder Investoren aufzubauen. Dafür hat Scout24 im Berichtsjahr einige Maßnahmen umgesetzt, wie eine unternehmensweite Mitarbeiterbefragung (siehe auch Kapitel Mitarbeiter, S. 42) oder den ersten Kapitalmarkttag, an dem wir institutionelle Investoren und Analysten über Entwicklungen in ihren Märkten und Geschäftsfeldern informierten. Nicht zuletzt haben wir 2017 mit der Veröffentlichung unseres ersten CSR-Berichts über das Geschäftsjahr 2016 den Grundstein für die jährliche Berichterstattung über die CSR-Leistungen der Scout24-Gruppe gelegt.]

Es geht uns jedoch nicht nur darum, unsere Stakeholder offen und ehrlich zu informieren, sondern auch darum, zu verstehen, was die Bedürfnisse unserer Anspruchsgruppen sind. Dafür stehen wir im kontinuierlichen Dialog mit unseren Stakeholdern und tauschen uns mit ihnen aus. Das hilft uns, Chancen und Risiken für unsere Anspruchsgruppen, aber auch für unser Geschäft schneller zu erkennen.

[Wesentliche Anspruchsgruppen für Scout24 sind alle internen und externen Stakeholder, die von unserer Unternehmenstätigkeit an unseren Standorten direkt oder indirekt betroffen sind. Das sind unsere Mitarbeiter, Kunden, Nachfrager, Geschäftspartner, Lieferanten, Investoren und Shareholder sowie unser gesellschaftliches Umfeld. Für die Kommunikation mit diesen Stakeholdergruppen nutzen wir diverse, auf die individuellen Bedürfnisse der Zielgruppe zugeschnittene Kanäle und Formate (siehe Tabelle, S. 18). Die gruppenübergreifende Kommunikation wird von der Abteilung „Corporate Communications“ gesteuert. Zudem tauschen sich die Fachabteilungen – wie „Investor Relations“, „People“, „Organization and Culture“ oder „Customer Care“ – gezielt mit den Stakeholdergruppen aus, mit denen sie sich in ihrer täglichen Arbeit beschäftigen.]

Kommunikationsformate für den Stakeholderdialog

Stakeholdergruppe	Kommunikationsmittel 2017 (Auswahl)
Gesellschaftliches Umfeld	<ul style="list-style-type: none"> • Stakeholder-Round-Table • Vorträge und Panelteilnahmen zum gesellschaftlichen Engagement • Aktivität und Austausch in CSR-Netzwerken („Netzwerk Ehrensache“, Phineo Arbeitsgruppe Corporate Volunteering) lokal und deutschlandweit • Berlin Social Academy 2017, inkl. Abschlussveranstaltung und Feedbacksession mit NGO-Vertretern • Social Hackday • Monatlicher Jour fixe mit dem Verein Sozialhelden
Investoren & Shareholder	<ul style="list-style-type: none"> • Jährlicher Kapitalmarkttag (2017 eingeführt) • Jährliche Hauptversammlung • Quartalsmitteilungen (1. und 3. Quartal) und Halbjahres- und Gesamtjahresfinanzberichte • 13 IR-Mitteilungen • Diverse Telefonkonferenzen nach Bedarf • Internationale Roadshows • Teilnahme an Konferenzen
Kunden	<ul style="list-style-type: none"> • Kundenzufriedenheitsbefragungen • Monatliche (Einzel-)Gespräche mit Kunden zu Produktideen und Marktsituation • Monatliche Neuheitentests mit Kunden im User Lab • Bilaterale Kundentermine nach Bedarf
Lieferanten & Geschäftspartner	<ul style="list-style-type: none"> • Besuch von fachspezifischen Messen • Regelmäßige Meetings mit präferierten oder potenziellen neuen Partnern

Stakeholdergruppe	Kommunikationsmittel 2017 (Auswahl)
Mitarbeiter	<ul style="list-style-type: none"> • Vier All-Hands-Meetings sowie All-Hand-Meetings in den Segmenten • Brown-Bag-Sessions mit Mitgliedern des Managements • Regelmäßige Newsletter verschiedener Fachabteilungen • Quarterly Dialogues zwischen Mitarbeitern und Führungskraft • Engagement Survey 2017 mit anschließenden Workshops • Intranet <p>Sensibilisierung für CSR:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kampagne zum Launch des ersten CSR-Berichts am Standort Berlin und München (Quiz und Event) • Veranstaltung zum Thema Barrierefreiheit auf Scout24-Webseiten mit einem blinden Entwickler • Cares-Newsletter zum gesellschaftlichen Engagement bei Scout24 • Verschiedene Corporate-Volunteering-Aktionen wie der jährliche Social Day
Nachfrager (Nutzer)	<ul style="list-style-type: none"> • Tests mit Nachfragern im User Lab (knapp 80 Tests bei IS24) • Hausbesuche bei Nachfragern (rund 400 Nutzer von IS24)

GRI 102-12, 102-13

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

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

2017 veranstaltete das CSR-Management von Scout24 den ersten Stakeholder-Round-Table. Gemeinsam mit zwölf internen und externen Impulsgebern haben wir über Fragen rund um die Verantwortung von Scout24 diskutiert. Was bewegt unsere Kunden und was brauchen unsere Mitarbeiter? Welche besondere Verantwortung trägt ein Digitalunternehmen wie Scout24? Zur Lösung welcher gesellschaftlichen Herausforderungen kann Scout24 beitragen? Die Ergebnisse und Empfehlungen wurden dem Vorstand präsentiert und flossen in die strategische Weiterentwicklung von CSR bei Scout24 ein. Auch in Zukunft wollen wir uns mit unseren Stakeholdern weiter zu CSR bei Scout24 austauschen (weitere Informationen im Kapitel Wesentlichkeitsanalyse, S. 12, und online im [CSR-Berichtsmagazin](#)).

Nachweis- und Informationspflichten

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

Transparenz bedeutet für uns auch, dafür zu sorgen, dass Nachweis- und Informationspflichten auf unseren digitalen Marktplätzen eingehalten werden. Diese ergeben sich vor allem aus dem Telemediengesetz, den Datenschutzgesetzen, der Preisangabenverordnung, diversen Kennzeichnungsverordnungen sowie dem Bürgerlichen Gesetzbuch. Für ImmobilienScout24 ist zusätzlich die Energieeinsparverordnung im Hinblick auf den Energieausweis für Immobilien relevant. AutoScout24 hat gemeinsam mit dem ADAC e.V., der Wettbewerbszentrale, mobile.de und dem Zentralverband Deutsches Kraftfahrzeuggewerbe e.V. verbindliche Verhaltensstandards für den Online-Fahrzeughandel entwickelt. In dem Kodex für den Fahrzeughandel im Internet verpflichtet sich AutoScout24 unter anderem dazu, einheitliche Fahrzeugkategorien zu verwenden und für das Einstellen von Anzeigen bestimmte Pflichtfelder vorzusehen – zum Beispiel zu Kraftstoffverbrauch und CO₂-Emissionen.

Für die Richtigkeit und Vollständigkeit der jeweils erforderlichen Kennzeichnungen auf den Angebotsseiten, beispielsweise zum Energieausweis, sind die Anbietenden verantwortlich. Das Customer Marketing von ImmobilienScout24 und AutoScout24 informiert Händler, Makler und Privatanbieter zu etwaigen neuen Pflichtangaben rund um das Anbieten von Immobilien und Autos in regelmäßigen Abständen – zum Beispiel über Newsletter oder auf dem ImmobilienScout24 Makler-Portal „Online-Campus“. Außerdem werden Pflichtangaben zu Immobilien oder Autos in die Eingabemaske bei der Angebotserstellung integriert und bei neuen Anforderungen entsprechend erweitert oder modifiziert. Hiermit wird gewährleistet, dass die Anbietenden ihrer Pflicht zur Transparenz bei der Angebotserstellung nachgehen können. Die einzelnen Marktsegmente stellen sicher, dass die Daten bei der Einstellung der Objekte Berücksichtigung finden und Consumer Experience sorgt für die Einblendung der Angaben auf der Angebotsdetailseite oder der Ergebnisliste. Die Abteilung „Legal“ steht den Marktsegmenten bei der Implementierung beratend zur Seite.

Im Berichtszeitraum lagen sowohl für ImmobilienScout24 als auch für AutoScout24 keine Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung vor. Im Zusammenhang mit Marketing- oder Kommunikationsvorgaben kam es 2017 bei ImmobilienScout24 aufgrund von irreführender Werbung zu einem Verstoß gegen das „Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb“. Darauf reagierte ImmobilienScout24 mit der Einstellung des rechtsverletzenden Verhaltens und der Abgabe einer strafbewehrten Unterlassungserklärung.

Corporate Governance und Compliance

GRI 102-18

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

GRI 103

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

Unter dem Begriff Compliance versteht die Scout24-Gruppe die Einhaltung ethischer Grundsätze, gesetzlicher Vorschriften und unternehmensinterner Richtlinien. Compliance-Verstöße können zu erheblichen Reputationsschäden führen und den wirtschaftlichen Erfolg von Scout24 beeinträchtigen. Diese Risiken soll unser Compliance-Programm vermeiden und sicherstellen, dass Gesetze und Regularien im nationalen und internationalen Kontext sowie unternehmensinterne Richtlinien eingehalten werden.

Im Rahmen des Programms haben wir uns Compliance-Ziele gesetzt. Diese haben einen übergreifenden Charakter und orientieren sich unter anderem an den Unternehmenszielen. Die Compliance-Ziele stellen den Maßstab für unternehmerisches Handeln dar. Das übergeordnete Ziel des Compliance Managements ist die Einhaltung relevanter gesetzlicher Normen, Regelungen, Verhaltenskodizes und interner Regularien zur Vermeidung von Haftungs- und Reputationsrisiken, die sich auf den monetären und nicht monetären Erfolg von Scout24 auswirken können. Die Compliance-Ziele sind:

- Vermeidung von Haftungs- und Reputationsrisiken
- Schaffung von Transparenz für die 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

Folgende Auswahl relevanter Richtlinien und Instrumente sind beispielhafte Bestandteile des Compliance-Programms und dienen dazu, die Compliance-Ziele zu erreichen:

- Datenschutzrichtlinie
- Anti-Korruptions-Richtlinie
- Geschenkerichtlinie/Interessenkollisionen
- Verhaltenskodex („Code of Conduct“)
- Jährliches Compliance Risk Assessment
- Quartalsweise Maßnahmenverfolgung, der aus dem Compliance Risk Assessment abgeleiteten Maßnahmen

GRI 419-1

Der Compliance Manager von Scout24 ist zentraler Ansprechpartner für alle Mitarbeiter bei Compliance-relevanten Fragen. Mitarbeitern von Scout24 steht zudem über eine Compliance-Hotline ein externer Vertrauensanwalt zur Beantwortung von Fragen über richtiges und regelgerechtes Verhalten zur Verfügung. Auf Wunsch können Hinweisgeber und Mitarbeiter, die sich mit Fragen an den Vertrauensanwalt wenden, anonym bleiben – zum Beispiel, wenn sie Compliance-Verstöße melden wollen. Compliance-Fälle, die zu erheblichen Bußgeldern oder nicht monetären Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich geführt haben, gab es im Berichtszeitraum keine.

Die Richtlinien, Handbücher und Compliance-relevanten Dokumente sind im Intranet zugänglich. Die Mitarbeiter werden zudem mithilfe eines quartalsweise veröffentlichten Newsletters über Compliance-Themen regelmäßig informiert. Außerdem schulen wir unsere Mitarbeiter zu Compliance: 2017 nahmen rund 230 Mitarbeiter an einem Training teil. Zudem steht jedem Mitarbeiter eine im Jahr 2016 mit dem „Outstanding Security Performance Awards (OSPA)“ prämierte selbstproduzierte Videoschulungsreihe online zur Verfügung.

Anti-Korruption und Vermeidung von wettbewerbswidrigem Verhalten

GRI 103, 205-2

Eine wesentliche Bedingung für integriertes Verhalten ist, dass Situationen vermieden werden, in denen geschäftliche und private Interessen in Konflikt geraten. Korruptes Verhalten schädigt die Beziehungen zwischen Scout24 und ihren Kunden und Geschäftspartnern. Daher hat die Vermeidung von Korruption sowohl innerhalb des Unternehmens als auch bei unseren Kunden und Geschäftspartnern Priorität. Neben dem Code of Conduct setzen dafür unsere „Richtlinie zur Vermeidung von Korruption und sonstigen Interessenkonflikten“ sowie die „Richtlinie zur Annahme und Gewährung von Vorteilen“ einen verbindlichen Rahmen. Neue Mitarbeiter werden zu Beginn ihres Arbeitsverhältnisses auf den Verhaltenskodex und auf die Anti-Korruptions-Richtlinien in einem Training hingewiesen. Zudem steht den Mitarbeitern im Intranet ein Trainingsvideo zum Thema Anti-Korruption zur Verfügung. Organisatorisch wird das Thema Anti-Korruption vom Bereich „Risikomanagement & Compliance“ verantwortet (siehe auch Absatz Corporate Governance, S. 22). Er steuert auch die Prüfung möglicher Korruptionsrisiken an allen Standorten.]

GRI 103, 206-1

Ergänzend zu unseren Vorgaben in Bezug auf Anti-Korruption ist auch das Anbahnen oder Verabreden von Vereinbarungen zur Wettbewerbs-einschränkung verboten. Auch das ist fester Bestandteil des gruppenübergreifenden Code of Conduct. Zur Sensibilisierung steht unseren Mitarbeitern das Trainingsvideo „Preisabsprachen“ im Intranet zur Verfügung, das über den Schutz vor wettbewerbswidrigem Verhalten informiert. Im Berichtszeitraum ist kein bestätigter Fall wettbewerbswidrigen Verhaltens bekannt.

GRI 102-11

Risikomanagement

Mit einem systematischen Risikomanagement will Scout24 Risiken für das Unternehmen frühzeitig erkennen, um zeitnah gegensteuernde Maßnahmen zu ergreifen und diese überwachen zu können. Die grundsätzliche Ausgestaltung des Risikomanagementsystems orientiert sich an dem international anerkannten Rahmenwerk COSO Enterprise Risk Management Framework des Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission. Dieses Rahmenwerk verknüpft das gruppenweite Risikomanagement mit dem internen Kontrollsystem, welches gleichfalls auf dem COSO-Rahmenwerk basiert. Dieser ganzheitliche Ansatz unterstützt die Gesellschaft dabei, Steuerungs- und Überwachungsaktivitäten an den Unternehmenszielen und deren inhärenten Risiken auszurichten.

Das Risikomanagement im Berichtszeitraum hat sich überwiegend auf diejenigen Aktivitäten konzentriert, die den zukünftigen Ertrag maßgeblich beeinflussen und für die Zukunftsperspektiven der Gesellschaft bedeutsam sind. Scout24 gliedert seine Risiken nach externen, finanziellen, operativen, strategischen und Compliance Risiken, sogenannten Risikofeldern. Die Bewertung der Risiken erfolgt, soweit dies möglich ist, nach quantitativen Parametern, der Eintrittswahrscheinlichkeit und der potenziellen Schadenshöhe.

Wir bewerten die Risiken zum Zeitpunkt der Erstellung des Lageberichts als begrenzt, die Gesamtrisikolage ist beherrschbar. Gegenüber dem Vorjahr 2016 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. Weiterführende Informationen können dem Risiko- und Chancenbericht im Lagebericht 2017, ab S. 66 entnommen werden.

[Potenzielle negative Auswirkungen

Im Sinne des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes sind im Zusammenhang mit einem relevanten CSR-Sachverhalt (siehe auch S. 12) sehr wahrscheinliche, schwerwiegende negative Auswirkungen zu berichten, die die Geschäftstätigkeit auf Nachhaltigkeitsaspekte haben könnte. Diese potenziellen negativen Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft wurden im Rahmen eines Workshops im Dezember 2017 durch das CSR-Management analysiert. Es wurden sowohl die Schwere der potenziellen negativen Auswirkungen bewertet als auch die Eintrittswahrscheinlichkeit.

Dabei wurde die indikative Bruttobetrachtung gewählt (d.h. ohne Berücksichtigung bereits existierender, risikominimierender Maßnahmen). Diese Methode dient dazu, die Bedeutung eines Risikos anhand von dessen inhärentem Einfluss – hier auf Umwelt und Gesellschaft – darzustellen, um so die Erforderlichkeit risikoreduzierender Maßnahmen zu verdeutlichen. Die Analyse ergab für zwei CSR-Sachverhalte sehr wahrscheinliche, schwerwiegende negative Auswirkungen, falls Scout24 diesen Risiken nicht aktiv gegensteuern würde: „Produktsicherheit“ und „Datenschutz & -sicherheit“. Zu beiden Sachverhalten hat Scout24 systematische Managementkonzepte implementiert inklusive umfassender risikominimierender Maßnahmen. Diese werden ausführlich im Kapitel Geschäft, S. 35–38, beschrieben.]

Lieferkette

GRI 102-9

[Als nicht produzierendes Digitalunternehmen beschränken sich unsere Lieferanten auf folgende Hauptgruppen:

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

2017 hatte die Scout24-Gruppe ein Beschaffungsvolumen von rund 120 Millionen Euro. Insgesamt beziehen wir von circa 1.800 Lieferanten Produkte und Dienstleistungen. Unsere Procurement Policy dient gruppenweit als zentrale Richtlinie für das Lieferantenmanagement. Dieses haben wir 2017 weiter standardisiert und ein gruppenweites Online-Lieferantenportal eingeführt. Für 2018 nehmen wir uns vor, Nachhaltigkeitskriterien verstärkt in unsere Einkaufsrichtlinie aufzunehmen.]



GESCHÄFT

Mit unseren digitalen Plattformen verbinden wir Menschen mit Immobilien und Autos. Wir bieten ihnen Inspiration und nützliche Hilfestellung, die ihren individuellen Bedürfnissen gerecht werden. Produkt- und Datensicherheit sind für uns selbstverständlich und eine wichtige Grundlage für unseren Erfolg als verantwortungsbewusster Marktplatz.

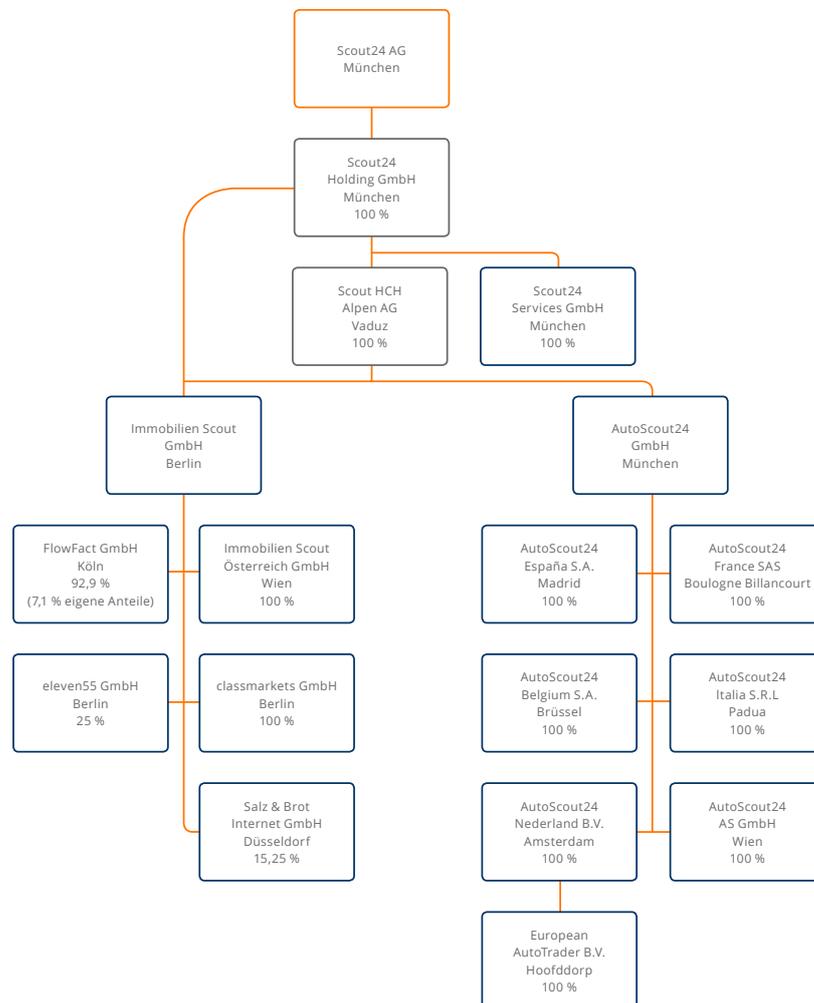




Konzernstruktur

GRI 102-2, 102-3, 102-5, 102-6, 102-45 [Die Scout24 AG mit Hauptsitz in München ist einer der führenden digitalen Marktplätze mit Fokus auf Automobil und Immobilien. Über unsere beiden zentralen Marken ImmobilienScout24 (IS24) und AutoScout24 (AS24) bringen wir seit fast 20 Jahren Anbieter und Nachfrager in Deutschland sowie ausgewählten europäischen Ländern zusammen. Die Scout24-Gruppe wird durch die Scout24 AG gesteuert, die wiederum als Management-Holding geführt wird. Die Scout24 AG hält zum Bilanzstichtag mittelbar Beteiligungen an 14 operativ tätigen Tochterunternehmen, die im Konzernabschluss voll konsolidiert werden, sowie an zwei at-Equity konsolidierten Unternehmen und an einer Minderheitsbeteiligung. Die nachfolgende Darstellung gibt (in vereinfachter Form) einen Überblick zu direkten und indirekten Beteiligungen der Scout24 AG zum 31.12.2017.]

Direkte und indirekte Beteiligungen der Scout24 AG



GRI 102-10

Im Berichtsjahr fanden folgende Veränderungen in der organisatorischen Konzernstruktur statt:

- Am 31. März 2017 hat die Immobilien Scout GmbH 25 Prozent der Anteile an der eleven55 GmbH (nachfolgend „wg-suche.de“) erworben.
- Die Scout24 International Management AG i.L., Zug, wurde zum 18. April 2017 liquidiert. Ebenso wurden die FMPP Verwaltungsgesellschaft mbH i.L., München, am 13. März 2017 und die ASPM Holding B.V., Amsterdam, liquidiert.
- Am 22. August 2017 hat die AutoScout24 GmbH, München, 100 Prozent der Eigenkapitalanteile an der Gebrauchtwagen.at Internetportale GmbH, Leibnitz („Gebrauchtwagen.at“) erworben.
- Zur Verschlinkung der Konzernstruktur erfolgte im Laufe des Geschäftsjahres 2017 die Verschmelzung der my-next-home GmbH, Saarbrücken, auf die Immobilien Scout Deutschland GmbH, Berlin, die IMPLIUS GmbH, Köln, auf die FlowFact GmbH, Köln, sowie die Verschmelzung der AGIRE Handels- und Werbegesellschaft mbH, Wien, auf die Immobilien Scout Österreich GmbH, Wien. Die Verschmelzungen erfolgten zu Buchwerten.

Aktionärsstruktur

Scout24 ist seit dem 10. September 2015 eine Aktiengesellschaft. Seit dem 1. Oktober 2015 ist unser Unternehmen an der Frankfurter Wertpapierbörse notiert und im Dezember desselben Jahres in den SDAX aufgenommen. In den Jahren 2016 und 2017 haben sich die Altaktionäre der Scout24 AG im Rahmen mehrerer Umplatzierungstransaktionen von größeren Aktienpaketen getrennt. Im Juni 2017 trennte sich die Deutsche Telekom AG von ihrem gesamten Restbestand an Scout24 Aktien, rund 10 Millionen Aktien wurden in dieser Transaktion umplatziert. Die Willis Lux Holdings 2 S.à r.l. in Liquidation platzierte im Oktober und November 2017 jeweils Aktienpakete in Höhe von rund 10 Millionen Aktien. Bei allen Transaktionen beteiligte sich auch die MEP Ord GmbH & Co. KG, das Investitionsvehikel für bestimmte gegenwärtige und frühere Führungskräfte des Konzerns. Durch die Umplatzierungen erhöhte sich der Streubesitz auf 90,26 Prozent. Eine detaillierte Aufstellung der Aktionärsstruktur und Finanzkennzahlen befindet sich im Geschäftsbericht, ab S. 37.

Geschäftsmodell

GRI 102-2, 102-6

[Die Produkte und Dienstleistungen auf unseren digitalen Plattformen sind speziell auf die Anforderungen unserer Zielgruppen abgestimmt – ob sie nach Immobilien oder Automobilen suchen, diese anbieten oder auf unseren Plattformen werben. Mit dem fortlaufenden Ausbau innovativer Zusatzleistungen folgen wir dieser Ausrichtung sowie unserer Strategie, uns von einem reinen Kleinanzeigenportal weiter in Richtung eines Marktnetzwerkes zu entwickeln] (siehe auch Geschäftsbericht 2017, ab S. 16). So haben wir im Berichtsjahr beispielsweise erstmals die technischen Möglichkeiten geschaffen, Virtual Reality, 360°-Rundgänge und -Bilder in die Inserate bei ImmobilienScout24 und AutoScout24 zu integrieren, sowie mit dem „Scout24 Consumer Services“ ein neues gruppenübergreifendes Geschäftsfeld etabliert. Gemeinsam mit dem Digitalvermarkter Scout24 Media begleiten wir unsere Nutzer fortan auf ihrer „consumer journey“, indem wir typische Offline-Prozesse vollständig digitalisieren: von der Vermittlung geeigneter Umzugsunternehmen sowie Finanzierungs- und Versicherungsanbieter, über die Einführung einer Preisbewertung von Fahrzeugen bis hin zur Hilfe bei der Erstellung der Bewerbungsunterlagen für eine neue Wohnung.

[Demzufolge generieren wir Umsatz sowohl mit Kleinanzeigen als auch verstärkt mit weiteren Dienstleistungen entlang der Wertschöpfungskette, wie zusätzlichen Angeboten für Nutzer und Produkten für professionelle Anbieter in den Bereichen Werbung und der Generierung von Leads.] Unseren gewerblichen Kunden bieten wir drei verschiedene Modelle für Anzeigenprodukte an: ein Mitgliedschaftsmodell, ein Paketmodell sowie ein nutzungsbasiertes Modell (sogenanntes Pay-per-Ad-Modell). Nutzer können unser Angebot grundsätzlich kostenlos über verschiedene Kanäle verwenden: per Desktop-PC, über mobile Applikationen (Apps) und über unsere mobilen Webseiten.

Unternehmensgröße

GRI 102-7

Unser Fokus liegt auf nachhaltigem und profitabilem Wachstum sowie der nachhaltigen Steigerung unseres Unternehmenswertes. Auch 2017 konnten wir diesen Weg weiter erfolgreich fortsetzen. Scout24 konnte nicht nur den Konzernumsatz um 8,5 Prozent gegenüber dem Vorjahr steigern (479,8 Millionen Euro), sondern auch ein überproportionales Wachstum des EBITDA aus gewöhnlicher Geschäftstätigkeit auf 252,8 Millionen Euro erzielen.

Im Geschäftsjahr 2017 waren 1.244 Mitarbeiter in neun europäischen Ländern bei Scout24 angestellt. Scout24 ist im Immobilienbereich in Deutschland und Österreich, im Automobilbereich in Deutschland, Italien, Belgien (inklusive Luxemburg), den Niederlanden, Spanien, Frankreich und Österreich, also innerhalb der Eurozone, aktiv. Deutschland ist mit 82 Prozent Umsatzanteil im Geschäftsjahr 2017 der Hauptmarkt von Scout24.

GRI 102-4

Anzahl Gesellschaften und Standort

	2017
Standorte AS24	8
davon AS24 (AT)	1
davon AS24 (BE ¹)	1
davon AS24 (DE)	1
davon AS24 (ES)	1
davon AS24 (FR)	1
davon AS24 (IT)	1
davon AS24 (NL)	2
Standorte IS24	2
davon IS24 (AT)	1
davon IS24 (DE)	1
FinanceScout24 (DE)	1
FlowFact GmbH	2
davon FF (DE)	1
davon FF (CH)	1
classmarkets GmbH (DE)	1
Standorte	14

¹ Nicht operativ agierende Standorte werden in dieser Auflistung nicht miterfasst.

GRI 201-1

Finanzkennzahlen

In Mio. Euro	2017	2016	2015
Außenumsätze	479,8	442,1	393,6
davon AS24	175,1	152,0	120,7
IS24	298,8	284,6	266,7

In Mio. Euro	2017	2016	2015
EBITDA¹ (gewöhnliche Geschäftstätigkeit)	252,8	224,5	189,6
davon AS24	85,9	64,2	43,8
IS24	185,7	179,2	159,2
Investitionen	22,8	19,5	19,3
Ertragsteuer	54,6	31,6	31,4
Betriebliche Leistungen	116,9	112,0	99,5
davon Löhne und Gehälter	97,1	93,2	83,1
soziale Abgaben	14,0	13,1	12,1
Altersversorgung	1,1	1,1	0,8
anteilsbasierte Vergütung	4,8	4,6	3,6
Eigenkapital	1.065,5	990,8	921,3
Gesamtkapitalisierung	2.140,5	2.130,9	2.173,2

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

Neben den zwei Online-Marktplätzen ImmobilienScout24 und AutoScout24 gehören die FinanceScout24 (betrieben von der Scout24 Services GmbH) sowie FlowFact GmbH und classmarkets GmbH zu den vollkonsolidierten Unternehmen des Scout24-Konzerns. Das Finanzportal FinanceScout24 bietet Verbrauchern online Informationen und einen kostenlosen Vergleich von Versicherungen, Geldanlage- und Bankprodukten, Produkten zur Altersvorsorge, Baufinanzierungen, Ratenkrediten sowie Strom- und Gatarifen.

FlowFact zählt zu den führenden Immobiliensoftware-Anbietern in Deutschland. Das Unternehmen wurde 1985 gegründet und 2014 von ImmobilienScout24 erworben. Es beschäftigt über 120 Mitarbeiter am Standort Köln. Über 22.000 Nutzer greifen auf die Lösungen von FlowFact zurück, um unter anderem ihre Objekte an Portale wie etwa ImmobilienScout24 zu übertragen.

Die classmarkets GmbH ist seit 2015 im Besitz von ImmobilienScout24. Das Berliner Technologie-Start-up bietet für Verlage und Medienhäuser Online-Rubrikenmärkte zu Immobilien, Jobmarkt und Kraftfahrzeugen an. Ferner stellt classmarkets mit immobilo.de eine Immobilien-Suchmaschine in Deutschland zur Verfügung. Das Unternehmen beschäftigt an seinem Standort in Berlin 17 Mitarbeiter.

Produktverantwortung und nachhaltige Produktentwicklung

[Produktverantwortung bedeutet für uns in erster Linie, bestmöglich auf die speziellen Bedürfnisse unserer Kunden (v.a. Händler und Makler) und Nutzer (Nachfrager) einzugehen. Diese Grundhaltung haben wir in unserem Code of Conduct für alle Mitarbeiter verbindlich festgelegt.]

Die Abteilungen „Customer Care“ und „Sales“ sind für die Kundenbetreuung und -zufriedenheit verantwortlich. Zudem haben unsere Auslandsstandorte und Tochtergesellschaften eigene Zuständigkeiten für die Kundenbetreuung definiert, die den individuellen Anforderungen ihrer Märkte gerecht werden. Die Kundenzufriedenheit ermitteln wir über eine kontinuierliche Online-Umfrage auf der Website und den Apps.]

Mit unseren Kunden stehen wir im engen Austausch, um gemeinsam Produkte und Dienstleistungen zu optimieren. Dieser partnerschaftliche Ansatz kommt zum Beispiel durch den Händlerbeirat von AutoScout24 zum Ausdruck, der 2017 ins Leben gerufen wurde. Das Gremium setzt sich aus einer repräsentativen Gruppe von ca. 20 Händlern zusammen. Er tagt zweimal im Jahr und tauscht sich darüber hinaus zweimal jährlich telefonisch zur Produktentwicklung und -optimierung aus. Wie wertvoll diese Impulse sind, zeigt sich zum Beispiel an der „Preisbewertung“ – ein 2017 eingeführter Service, der für Nutzer mehr Transparenz hinsichtlich des Preis-Leistungs-Verhältnisses der angebotenen Fahrzeuge schafft. Hier hat der Beirat unter anderem an den Benennungen der Preisstufen mitgewirkt und seine Erfahrungen aus dem Kundenkontakt eingebracht. Bei ImmobilienScout24 nutzen wir das Kundenfeedback aus Umfragen, Usertests und den direkten Kundenkontakt unserer Sales-Mitarbeiter zur Optimierung unserer Produkte und Dienstleistungen.

GRI 103

[Wir wollen unsere Services einer breiten Nutzergruppe zur Verfügung stellen und mögliche Barrieren auf unseren Webseiten abbauen. Dafür verantwortlich ist der Bereich „Consumer Experience“. ImmobilienScout24 hat sich 2017 zum Ziel gesetzt, die Immobiliensuche visuell eingeschränkten Personen besser zugänglich zu machen. Das zuständige Plattformteam aus dem Bereich „Consumer Experience“ prüft kontinuierlich, ob sich Anforderungen der internationalen „Web Content Accessibility Guidelines“ (WCAG) im Rahmen der regulären Roadmaps umsetzen lassen.]

Zusätzliche Anforderungen werden auf freiwilliger Basis im Rahmen der Scout24 Social Days und Social Hackdays von Entwicklern und Produktmanagern des Plattformteams umgesetzt] (siehe unten und Kapitel Gesellschaft, S. 54). [Mit der Umstellung der Suche auf ein responsives Webdesign haben wir 2016 bereits einen Meilenstein in Richtung Barrierefreiheit erreicht. Nutzer mit Seherschwierigkeiten erreichen nun einen Vergrößerungseffekt, indem sie die Zoomfunktion ihres Browsers nutzen oder eine niedrige Bildschirmauflösung einstellen können. 2017 wurde ein Projekt zur Optimierung der Immobiliensuche für Screenreader (Vorlese-Anwendungen) gestartet, um auch blinden Menschen die Nutzung zu erleichtern. 2017 haben wir bereits erste Ergebnisse erzielt: Sowohl in der Ergebnisliste als auch auf der Detailseite zum Exposé stellen wir einen sogenannten „Code Checker“ zur Verfügung, mit dessen Hilfe Entwickler sicherstellen können, dass ein neu eingebauter Code Screenreader-tauglich ist. Für 2018 nehmen wir uns vor, die komplette Homepage uneingeschränkt für Screenreader nutzbar zu machen.]

Ein wichtiger externer Partner für mehr Barrierefreiheit auf unseren digitalen Plattformen ist der Berliner Sozialhelden e.V., mit dem ImmobilienScout24 schon seit 2011 eng kooperiert. Gemeinsam diskutieren wir Verbesserungspotenziale und setzen Ideen für einen besseren Zugang für Menschen mit Behinderung um – wie zum Beispiel die Integration der sogenannten „Wheelmap“ und die Anpassung von Suchkriterien auf Immobilienscout24.de (siehe auch [CSR-Bericht 2016](#), S. 13).

2017 haben wir am Standort Berlin unsere ersten Social Hackdays veranstaltet. Mehrmals im Jahr haben unsere Mitarbeiter aus dem Bereich IT die Möglichkeit, an sogenannten Scout-IT-Days teilzunehmen. Dort können sie gemeinsam mit Kollegen nützliche, kreative oder unterhaltsame technologiebasierte Lösungen entwickeln. Dieses Format hat Scout24 genutzt, um damit gemeinnützigen Organisationen und Social Start-ups Zugang zu dem Know-how und der Kreativität unserer Mitarbeiter zu ermöglichen. An drei Tagen brachten 25 Mitarbeiter innerhalb von 600 Arbeitsstunden ihr Fachwissen ein, um 16 gemeinnützige Projekte voranzutreiben. Gleichzeitig haben wir wichtige Impulse gesammelt, um unsere Onlineservices bestimmten Nutzergruppen zugänglich zu machen: ImmobilienScout24 nahm sich beispielsweise der Herausforderung an, die Wohnungssuche in Deutschland für arabischsprachende User barrierefrei zu machen. Unsere Mitarbeiter entwickelten im Projekt „Wohnen für alle“ eine arabische Version der ImmobilienScout24 App (siehe auch [Online-Berichtsmagazin](#) und Kapitel Gesellschaft, S. 54).

Produktverantwortung bedeutet für uns auch, nicht nur unser IT-Know-how, sondern auch unser Wissen, das wir auf unseren Plattformen generieren, zu nutzen, um gesellschaftlichen Herausforderungen zu begegnen. Mit unseren einzigartigen Daten zu Mobilität und Immobilien können wir die interessierte Öffentlichkeit über aktuelle Entwicklungen informieren. So erstellen wir bereits für sieben Städte sogenannte Miet-Maps, die eine Übersicht über die durchschnittlichen Mietpreise einer 70 m²-Wohnung bieten. AutoScout24 veröffentlicht jährlich ein Städteranking, in dem die Gebrauchtwagen-Durchschnittspreise in den fünf größten Städten pro Bundesland dargestellt werden. AutoScout24 informiert seine Nutzer außerdem auf der Seite <http://www.autoscout24.de/auto/elektroauto/> gezielt über alternative Antriebe. So unterstützen wir unsere Kunden und Nutzer beim Kauf und Verkauf von Hybrid- oder Elektrofahrzeugen und leisten damit einen Beitrag zur Förderung klimafreundlicher Mobilität.

Produktsicherheit

GRI 103

[Als Unternehmen, dessen digitale Produkte über webbasierte Plattformen wie ImmobilienScout24 und AutoScout24 ausschließlich im Internet angeboten werden, haben Online-Sicherheit und Betrugsbekämpfung für Scout24 einen besonders hohen Stellenwert. Denn Cyberkriminalität wie etwa Datenphishing oder betrügerische Anzeigen kann unseren Kunden und Nutzern – und damit auch unserer Reputation – schaden. So könnten beispielsweise für Nutzer durch gefälschte Immobilieninserate und den sogenannten „Vorkasse-Betrug“ monetäre Verluste entstehen. Deswegen gehen wir aktiv gegen Betrug und Datendiebstahl vor. Produktsicherheit bedeutet für Scout24 zum einen, die Webseiten technisch so sicher zu gestalten, dass Missbrauch von Informationen von vornherein so gut wie möglich verhindert werden kann. Zum anderen bekämpfen wir kontinuierlich Betrugsversuche, wie zum Beispiel gefälschte Anzeigen, indem wir sie schnellstmöglich aufdecken und von den Seiten entfernen.

Wir aktualisieren ständig unsere internen Prozesse und Richtlinien. 2016 haben wir zum Beispiel unsere internen Richtlinien aktualisiert und durch eine firmenweit gültige und durch das Management verabschiedete Richtlinie „Informationssicherheit“ weiterhin als Kernwert unseres Unternehmens definiert. Diese basiert auf dem Industriestandard (ISO 27001) und beschreibt das interne Informationssicherheitsmanagementsystem (ISMS). Enthalten sind unter anderem definierte Rollen und Verantwortlichkeiten aller Teilaspekte des ISMS.

Ein internes Team verantwortet bei Scout24 das Thema Betrugsprävention. Dieses Entwicklerteam ist auf frühzeitige Erkennung und systematische Maßnahmen gegen Betrug spezialisiert. Zusätzlich überprüft die Abteilung „Customer Care“ die Webseiten in Bezug auf verdächtige Anzeigen.

Für Scout24 gilt: Jeder Betrugsfall ist einer zu viel. Wir geben unser Bestes, Betrug zu vermeiden, und informieren gezielt unsere Nutzer.

ImmobilienScout24 und AutoScout24 haben eigens Webseiten (<https://sicherheit.immobilienscout24.de>; www.sicherer-autokauf.de) eingerichtet, die den Nutzern Fragen beantworten, über Betrugsmaschen aufklären und Ansprechpartner aufzeigen. In dezidierten Kundengesprächen durch unsere Customer Care Mitarbeiter suchen wir das Gespräch mit unseren Nutzern. Des Weiteren versenden wir Aufklärungsmaterial per Mail und informieren über Presse-Interviews die Öffentlichkeit. Sicherheitstechnisch setzen wir verschiedene präventive Maßnahmen um: So werden potenziell betrügerische Anzeigen durch ein selbstlernendes Filtersystem angezeigt, Inserate zusätzlich durch das Qualitätssicherungsteam gesannt und unseriose Angebote gelöscht. Auch unsere Nutzer rufen wir dazu auf, tätig zu werden und uns durch Meldung verdächtiger Anzeigen zu unterstützen.

Firmenintern erzeugen wir Transparenz durch die Integration des Themas Informationssicherheit in das Risikomanagement und gewährleisten darüber hinaus auch Konsistenz in der Bewertung von potenziellen Sicherheitsrisiken. Wir sehen Informationssicherheit als einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess. Alle IT-Systeme und Prozesse werden durch kontinuierlich stattfindende Sicherheitstests (z.B. Penetrationstests) durch unabhängige Dritte geprüft und potentiell notwendige Verbesserungen gemäß einem definierten Risikomanagementprozess an die Verantwortlichen weitergeleitet und eingearbeitet.

Die Effizienz und Effektivität definierter Sicherheitsmaßnahmen messen wir über branchenübliche Kennzahlen, welche die Wahrscheinlichkeit und den potenziellen Schaden bei Eintritt aufzeigen. Diese sind zusammengefasst die Einschätzung der Angreifbarkeit des Unternehmens von außen und von innen unter Zuhilfenahme aller verfügbaren Informationen. Diese Auswertung steht allen Verantwortlichen über marktsegmentspezifische, sogenannte Security-Dashboards zur Verfügung und wird monatlich aggregiert an die Führungsebene kommuniziert.]

GRI 416-2

Die Anzahl der Betrugsobjekte auf unseren Scout24 Plattformen befindet sich – im Vergleich zu unserem aktiven Objektbestand – im sehr niedrigen einstelligen Prozentbereich. Entgegen der Wahrnehmung der Nutzer verzeichnen wir eine geringe Anzahl monatlicher Betrugsfälle. Diese Diskrepanz ist der hohen Nachfrage geschuldet, die verfälschte Angebote ihrer vermeintlichen Attraktivität wegen (Preis, Lage etc.) oftmals generieren. Auch die Zahl der betrügerisch angelegten Konten bewegt sich im Vergleich zu neu registrierten Kundenaccounts lediglich im unteren zweistelligen prozentualen Bereich.

Datenschutz

GRI 103

[Der verantwortungsvolle Umgang mit Daten ist ein wesentlicher Teil des Geschäfts der Scout24-Gruppe. Die Nutzer unserer Plattformen vertrauen uns nicht nur ihre für die Registrierung notwendigen Daten, sondern darüber hinaus Informationen über ihre persönlichen Lebensverhältnisse an. Es gilt, das Vertrauen in die Sicherheit auf unseren Plattformen zu bestätigen. Nur wenn der Schutz (sensibler) Daten höchste Priorität hat, können mögliche Gefahren missbräuchlicher Datenverarbeitung ausgeschlossen und das Recht auf informationelle Selbstbestimmung für unsere Kunden, Nutzer und Mitarbeiter aufrechterhalten werden.

Compliance in Datenschutz und Datensicherheit sind daher im Selbstverständnis der Scout24-Gruppe verankert. Die Konzerndatenschutzbeauftragte berät den Vorstand bei der Umsetzung der Maßnahmen zum Datenschutz. Zusätzlich haben unsere Tochtergesellschaften, sofern rechtlich erforderlich, Datenschutzbeauftragte benannt.

Wir regeln den Umgang mit personenbezogenen und vertraulichen Daten in unserem Code of Conduct sowie in konkreten Arbeitsanweisungen zum Umgang mit Personal- und Kundendaten. Darüber hinaus haben wir im Berichtsjahr das Datenschutzprojekt „GDPR Ready“ gestartet, um in den Gesellschaften der Scout24-Gruppe auf die Anforderungen der ab Mai 2018 europaweit geltenden Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) vorbereitet zu sein. In diesem Zusammenhang wurden Gap-Analysen erstellt und mit der Umsetzung der neuen oder geänderten Anforderungen aus der DSGVO begonnen. Hierbei sind Maßnahmen zur Rechenschaftspflicht und dem Datenschutz-Management, zur Dokumentationspflichten und den Betroffenenrechten in der Umsetzung.

Bei der Entwicklung unserer Produkte haben wir die IT-Sicherheit von Anfang an im Blick – neue Produkte und Verfahren werden daher in definierten Prozessen auf ihre Vereinbarkeit mit Datenschutz und -sicherheit geprüft. Neue Mitarbeiter erhalten im Rahmen der monatlichen Welcome Days eine Einführung zum Datenschutz und es finden abteilungs- und themenspezifische Schulungen zum Umgang mit personenbezogenen Daten statt. Zukünftig planen wir darüber hinaus jährliche, für die Mitarbeiter verpflichtende Onlineschulungen. Dies stellt sicher, dass Datenschutz fest im Bewusstsein der Mitarbeiter verankert ist.

GRI 418-1

Im Berichtsjahr gab es folgende begründete Beschwerden hinsichtlich der Verletzung des Datenschutzes oder des Verlustes von Kundendaten:

- Die Verbraucherzentrale Berlin hat in einem Rechtsstreit gegen die ImmobilienScout GmbH vor dem Landesgericht Berlin eine Verbesserung der Transparenz der Einwilligungserklärung auf ImmobilienScout24 zur Nutzung von Kundendaten zu werblichen Zwecken erstritten. Die Einwilligungserklärung wurde angepasst.
- Die Berliner Datenschutzaufsicht hat ImmobilienScout24 auf Kundendaten in (Bild-)Dateien hingewiesen: Die entsprechenden Dateien wurden umgehend gelöscht und Warnhinweise für die Kunden implementiert, keine Dateien mit personenbezogenen Daten Dritter auf die Plattform hochzuladen. Weitere Anfragen des Berliner Beauftragten für Datenschutz wurden den Anforderungen gemäß beantwortet.]



MITARBEITER

Auf jedem einzelnen unserer 1.244 Mitarbeiter basiert der Erfolg von Scout24. Wir leben von ihrer Innovationskraft, ihrer Antriebsstärke und ihrem Engagement. Damit sie ihre Talente einbringen können, wollen wir unseren Mitarbeitern ein optimales Arbeitsumfeld bieten und verstehen, was sie bewegt. Deshalb haben wir 2017 dazu eine unternehmensweite Befragung durchgeführt und als Reaktion darauf Projekte zur Mitarbeiterförderung angestoßen.





Attraktive Arbeitsbedingungen

GRI 103

In den 20 Jahren unserer Unternehmensgeschichte waren von Anfang an die Scouts, wie sich unsere Mitarbeiter nennen, der tragende Bestandteil des Erfolgs. Dies wollen wir bewahren und weiterentwickeln. Der demografische Wandel und der Fachkräftemangel sind auch für Scout24 Herausforderungen, denen wir uns weiterhin in unserer Personalarbeit stellen werden. Gerade weil das digitale Geschäft so schnelllebig ist, sind wir auf gut ausgebildete, innovationsfreudige Mitarbeiter angewiesen. Wir wollen die besten Talente für Scout24 gewinnen und ihnen ein optimales, agiles und vielfältiges Arbeitsumfeld bieten, das unternehmerisches Denken fördert und Ideen beflügelt. Voraussetzung dafür ist ein offenes und konstruktives Miteinander. Unsere unternehmensweit bekannten „Core Values“ (Grundwerte) dienen den Mitarbeitern als verbindliches Leitbild ihres Verhaltens:

- One Team
- Agile
- Winning
- Data Driven

[Die Personalarbeit wird bei Scout24 gruppenübergreifend im Team „People, Organization & Culture“ verantwortet und koordiniert. Das Team „People, Organization & Culture“ wurde im Jahr 2017 direkt vom „Senior Vice President im Executive Leadership“ Team geführt.

Um unseren Mitarbeitern ein attraktives Arbeitsumfeld zu bieten, müssen wir verstehen, was ihnen wichtig ist. Deswegen haben wir im Frühjahr 2017 einen breit angelegten, gruppenübergreifenden Engagement Survey (Mitarbeiterbefragung) durchgeführt: Drei Viertel unserer Mitarbeiter sind unternehmensweit dem Aufruf gefolgt, uns ihre Meinung mitzuteilen. In der Folgebefragung beteiligten sich fast 90 Prozent. In den Abteilungen und Teams fanden hierzu ergänzend thematische Workshops statt. Die Ergebnisse dienten als Basis für die Schwerpunkte verschiedener Aktivitäten und Maßnahmen zur Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit. So wurden die Kommunikationsformate des Managementteams neu gestaltet, beispielsweise mit regelmäßigen Videobotschaften. Die Mitarbeiterversammlungen („All Hands“) wurden neu ausgerichtet, inklusive Simultanübersetzer. Zudem wurden zusätzliche interaktive Formate geschaffen, wie ein Mailpostfach für Fragen direkt an das Managementteam. Die gemeinsamen Mittagstermine mit Mitgliedern des Managementteams wurden ausgebaut.

Im Herbst 2017 wurde daraufhin in einer Kurzbefragung der bisherige Fortschritt gemessen. Innerhalb weniger Monate konnten dabei spürbare Fortschritte im Bereich Transparenz und Informationsfluss im Unternehmen sowie in der teaminternen und -übergreifenden Zusammenarbeit erzielt werden. Insbesondere am Standort Berlin stieg darüber hinaus das Mitarbeiterengagement – als Grad der Begeisterung und des Zugehörigkeitsgefühls zum Unternehmen – deutlich an. Änderungswünsche und Anregungen aus den Teams nehmen wir uns besonders zu Herzen: So haben wir uns für 2018 zum Ziel gesetzt, den Themenbereich „Learning & Development“ weiterzuentwickeln mit regelmäßigen Feedbackgesprächen zu Leistung und Verhalten sowie fachlicher und persönlicher Weiterentwicklung und Karriereaussichten.] (siehe auch Mitarbeiterförderung, S. 46).

Mitarbeiterstruktur

GRI 102-48

Mitarbeiterkennzahlen

[Für die gesamte Gruppe kann lediglich die Mitarbeiteranzahl konsolidiert angegeben werden. Alle weiteren Mitarbeiterkennzahlen liegen derzeit nur für die drei größten Gesellschaften der Scout24-Gruppe – ImmobilienScout24 in Berlin sowie AutoScout24 und die Scout24 AG in München – vor. Diese erfasst die Abteilung „HR-Controlling“ systematisch und einheitlich über das Gehaltsabrechnungsprogramm. In der Regel geben wir die Mitarbeiterzahlen nach Vollzeitäquivalent (FTE) an. Diese werden stichtagbasiert (31.12.2017) erfasst. Aktive und inaktive Mitarbeiter (durch Elternzeit, Langzeitkrankheit, unbezahlten Urlaub) werden separat erhoben; ebenso die Anzahl der Studenten (inkl. Praktikanten, Azubis, Trainees).]

Zum 31. Dezember 2017 beschäftigte die Scout24-Gruppe 1.244 Mitarbeiter in sieben europäischen Ländern. Davon arbeitet der Großteil bei ImmobilienScout24 (656 Mitarbeiter), AutoScout24 (367 Mitarbeiter) und der Scout24 AG (222 Mitarbeiter). Der Frauenanteil in der Belegschaft lag bei 38 Prozent. 2017 waren bei Scout24 Deutschland 90 Prozent der Mitarbeiter unbefristet angestellt (AS24: 91 %, IS24: 90 %, Scout24 AG: 90 %). Die Teilzeitstellen beliefen sich im Berichtsjahr auf 8 Prozent (AS24: 6 %, IS24: 9 %, Scout24 AG: 9 %).

GRI 102-7, 102-8

Mitarbeiter (FTE) nach Region¹

	2017	2016
Mitarbeiter (FTE²) von Scout24 gesamt³	1.244,2	1.134,6
AS24 gesamt	366,9	377,9
davon AS24 (DE)	243,9	265,6
AS24 (IT)	39,9	36,5
AS24 (NL)	31,6	29,0
AS24 (ES)	22,5	23,7
AS24 (BE)	20,0	18,0
AS24 (AT)	9,0	5,0
IS24 gesamt	655,6	653,3
davon IS24 (DE)	620,7	625,1
IS24 (AT)	34,1	27,6
IS24 (CH)	0,7	0,6
FinanceScout gesamt (DE)	0,0	8,9
Scout24 AG (DE)	221,7	94,6

¹ Eventuelle Abweichungen der Summen ergeben sich aufgrund von Rundungen.

² FTE: Full Time Equivalent ohne Studenten; Stichtagsbetrachtung 31.12.2017.

³ Die Gesamtanzahl enthält alle Mitarbeiter, die im Jahresabschluss 2017 erfasst sind.

GRI 102-8

Mitarbeiter (FTE) AutoScout24 nach Beschäftigungsverhältnis¹

	2017	2016
Mitarbeiter mit unbefristeten Verträgen	222,6	247,7
davon Frauen	73,3	74,2
Männer	149,3	173,6
Mitarbeiter mit befristeten Verträgen	21,4	17,9
davon Frauen	6,6	3,9
Männer	14,8	14,0
Mitarbeiter mit Vollzeitverträgen	230,0	247,0
davon Frauen	71,0	63,0
Männer	159,0	184,0
Mitarbeiter mit Teilzeitverträgen	14,0	18,6
davon Frauen	8,9	15,1
Männer	5,1	3,6

¹ Eventuelle Abweichungen der Summen ergeben sich aufgrund von Rundungen.

GRI 102-8

Mitarbeiter (FTE) ImmobilienScout24 nach Beschäftigungsverhältnis¹

	2017	2016
Mitarbeiter mit unbefristeten Verträgen	451,4	440,6
davon Frauen	190,0	178,9
Männer	261,4	261,7
Mitarbeiter mit befristeten Verträgen	50,0	59,4
davon Frauen	16,7	28,2
Männer	33,4	31,2
Mitarbeiter mit Vollzeitverträgen	454,0	448,0
davon Frauen	171,0	170,0
Männer	283,0	278,0
Mitarbeiter mit Teilzeitverträgen	47,4	52,0
davon Frauen	35,7	37,0
Männer	11,8	15,0

¹ Eventuelle Abweichungen der Summen ergeben sich aufgrund von Rundungen.

GRI 102-8

Mitarbeiter (FTE) Scout24 AG nach Beschäftigungsverhältnis¹

	2017	2016
Mitarbeiter mit unbefristeten Verträgen	200,2	90,4
davon Frauen	69,7	38,4
Männer	130,5	52,0
Mitarbeiter mit befristeten Verträgen	21,5	3,4
davon Frauen	8,5	0,4
Männer	13,0	3,0
Mitarbeiter mit Vollzeitverträgen	202,0	88,0
davon Frauen	65,0	33,0
Männer	137,0	55,0
Mitarbeiter mit Teilzeitverträgen	19,7	5,8
davon Frauen	13,2	5,8
Männer	6,5	0

¹ Eventuelle Abweichungen der Summen ergeben sich aufgrund von Rundungen.

GRI 401-1

Der Anteil an Neueinstellungen ist 2017 mit 43 Prozent im Vergleich zum Vorjahr (2016: 36 %) leicht gestiegen. Bei AutoScout24 wurden 27 Prozent der Mitarbeiter neu eingestellt, bei ImmobilienScout24 waren es 38 Prozent, in der Scout24 AG 73 Prozent. 64 Prozent der neu eingestellten Mitarbeiter sind männlich.

[Gleichzeitig ist die Fluktuationsrate 2017 von 33 Prozent auf 28 Prozent gesunken (AS24: 27 %, IS24: 28 %, Scout24 AG: 29 %).] Die Fluktuationsquote ist im Wesentlichen auf die Schnelllebigkeit in der Internetbranche zurückzuführen, in der die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oft nur für einen kurzen Zeitraum bei einem Unternehmen verweilen.

Aus- und Eintritte der Mitarbeiter (FTE für AS24, IS24 und Scout24 AG)¹

	2017	2016
Austritte	240,3	263,6
davon AS24	72,9	62,9
davon Frauen	18,7	21,9
Männer	54,2	41,0
davon IS24	140,3	190,7
davon Frauen	62,9	61,4
Männer	77,4	129,4
davon Scout24 AG	27,1	10,0
davon Frauen	9,1	4,0
Männer	18,0	6,0
Eintritte	332,5	287,4
davon AS24	73,0	59,5
davon Frauen	23,0	20,5
Männer	50,0	39,0
davon IS24	190,9	190,8
davon Frauen	74,3	77,9
Männer	116,6	112,9
davon Scout24 AG	68,7	37,1
davon Frauen	21,9	14,1
Männer	46,8	23,0

¹ Eventuelle Abweichungen der Summen ergeben sich aufgrund von Rundungen.

GRI 401-1

Altersstruktur der neuen Mitarbeiter 2017 nach Geschlecht
(Headcount für AS24, IS24 und Scout24 AG)¹

Alter	Frauen	Männer
<= 30	76,8	97,4
31-50	42,4	114,9
> 50	0	1
Gesamt	119,2	213,3

¹ Eventuelle Abweichungen der Summen ergeben sich aufgrund von Rundungen.

Vergütungsstruktur und betriebliche Leistungen

Beim Thema Vergütung ist uns eine faire Behandlung unserer Mitarbeiter wichtig. In erster Linie wird die Vergütung an der Funktion, den damit einhergehenden Aufgaben und Leistungen sowie der übertragenen Verantwortung des jeweiligen Mitarbeiters festgemacht. Zum Jahr 2018 planen wir, ein neues Vergütungsmodell auszurollen: Mit der Option, sich einmalig entweder für ein Fixgehalt oder ein Fixgehalt mit Bonus auszusprechen, wollen wir interessierte Mitarbeiter direkt am Geschäftserfolg von Scout24 teilhaben lassen. Das Modell soll (mit Ausnahme des Bereichs Sales) allen fest angestellten Mitarbeitern der Scout24 AG, AutoScout24 und ImmobilienScout24 offenstehen. Ab 2018 kann jeder Mitarbeiter sein favorisiertes Vergütungsmodell wählen. Für Mitarbeiter in leitenden Positionen ist das Modell verpflichtend.

GRI 405-2

Für das Berichtsjahr 2017 haben wir für die ImmobilienScout24, die AutoScout24 und die Scout24 AG das Verhältnis der Vergütung unserer männlichen und weiblichen Beschäftigten nach Hierarchieebenen und Funktionsbereichen analysiert. Die Analyse zeigt, dass wir nur in wenigen Berichtslinien (aufgrund der geringen Anzahl der berücksichtigten Mitarbeiter bzw. durch einzelne Sonderfälle) einen Anteil der Vergütung der Frauen im Vergleich zur Vergütung der Männer von unter 90 Prozent haben. Wir sind zuversichtlich, dass wir 2018 diese Gehaltslücke mit dem neuen Vergütungsmodell und einer Anpassung der Gehälter orientiert an einem externen Benchmark weiter schließen können.

Weitere Informationen zum Vergütungssystem von Scout24 – insbesondere mit Blick auf den Vorstand und den Aufsichtsrat – sind im Vergütungsbericht des Geschäftsberichts (Geschäftsbericht 2017, ab S. 178) dargelegt. Dieser entspricht den anwendbaren gesetzlichen Vorschriften; ferner berücksichtigt er die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK).

GRI 201-3

Scout24 ermöglicht den Mitarbeitern Ihrer Gesellschaften in Deutschland eine betriebliche Altersvorsorge als Ergänzung zur gesetzlichen Rente. Wir bieten eine beitragsorientierte Leistungszusage, die durch Direktversicherungen durchgeführt wird. Diese kann ggf. beim nächsten Arbeitgeber weitergeführt werden. Wir unterstützen unsere Mitarbeiter mit einem Zuschuss, der direkt abhängig vom Entgeltumwandlungsbetrag des jeweiligen Mitarbeiters ist. Dabei handelt es sich nicht um einen pauschalen Prozentsatz, sondern jeder Mitarbeiter legt im Rahmen der Gesetzgebung einen individuellen Betrag fest. Scout24 verdoppelt diesen mit einem Zuschuss in Höhe desselben Beitrags mit einer Deckelung von maximal 110 Euro im Monat. Zum 31. Dezember 2017 nahmen 742 Mitarbeiter das Angebot in Anspruch und schlossen einen oder mehrere Verträge ab (AS24: 219, IS24: 341, Scout24 AG: 167, Holding: 10, Services: 5). Detaillierte Informationen zu Pensionsverpflichtungen sind dem Geschäftsbericht 2017, ab S. 148 zu entnehmen.

GRI 102-41, 401-2

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

Mitarbeiterförderung

GRI 103

Scout24 ist eine lernende Organisation. Gerade in unserem schnellen Geschäft hat kontinuierliches Lernen Priorität. Nur so können wir Innovation fördern und Weiterentwicklung garantieren. Das gelingt uns durch eine offene Kommunikation, neue Weiterbildungsformate und die Weitergabe von Know-how innerhalb Scout24. [Gemeinsam mit unseren Mitarbeitern möchten wir individuelle Stärken erkennen, fördern und einsetzen.

GRI 404-3

Allen Mitarbeitern stehen hierfür vierteljährliche Feedbackgespräche – die sogenannten Quarterly Dialogues – zur Verfügung, in denen neben der persönlichen Leistung auch Stärken und Entwicklungsfelder mit mittel- bis langfristigen Zielen sowie entsprechenden Maßnahmen gemeinsam mit dem Vorgesetzten definiert werden. Führungskraft und Mitarbeiter sind gemeinsam für die Weiterentwicklung verantwortlich, für die das Team People Development Maßnahmen und Prozesse bereitstellt.

GRI 404-2

Die Themen Weiterbildung und Qualifizierung sind zentral in unserem Weiterbildungsprogramm „Learning@Scout“ verankert. Dieses steht allen fest angestellten Mitarbeitern nach erfolgreicher Beendigung der Probezeit zur Verfügung; die Themenfelder variieren je nach Mitarbeiterlevel. Neben individuellen Trainings können folgende Bereiche Bestandteil des Weiterbildungsprogrammes sein:

- Coaching-Kompetenzen
- Präsentationstechniken
- Verhandlungstechniken
- Selbst- und Zeitmanagement

Auf Mitarbeitererebene wurden so unternehmensübergreifend Weiterbildungsmaßnahmen von rund 220 Stunden mit ca. 370 Teilnehmern organisiert. Zusätzlich zu diesen gruppenübergreifenden Fortbildungsmöglichkeiten können die Fachabteilungen eigenständige Maßnahmen anstoßen. Diese werden über die Fachabteilungen direkt gesteuert und sind daher nicht übergreifend erfasst. Die Fachbereiche können hierfür ein Weiterbildungsbudget in Höhe von jährlich 1.000 Euro pro festangestelltem Mitarbeiter nutzen.

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

- Inhouse-Präsenzkurse
- Offene Gruppenkurse in Sprachschulen
- Virtuelle Kurse mit Live-Training
- Online-Kurse zu Grammatik- und Vokabeltraining]

GRI 404-1, 404-2

Unsere Führungskräfte schulen wir über spezielle Leadership-Trainings: Im Jahr 2017 standen jeder Führungskraft des Unternehmens dafür – zuzüglich weiterer individueller Maßnahmen – 48 Stunden zur Verfügung. Diese Trainingsangebote vermitteln sowohl fachliche Inhalte als auch Soft Skills für den Umgang mit Mitarbeitern. Insgesamt 65 Führungskräfte haben an diesen Trainings 2017 teilgenommen. Auf der Ebene der Vice Presidents (VP) und Senior Vice Presidents (SVP) bieten wir nach Bedarf ebenfalls individuelle, zielgruppenspezifische Trainings und Coaching-Sessions an. Die Verankerung des Themas Mitarbeiterförderung im Unternehmen ist ein fortlaufender Prozess. Beginnend mit dem Jahr 2018 wird die People-Development-Strategie bei Scout24 neu aufgesetzt. Dazu gehört zum Beispiel ein neuer integrierter Performance-Management-Prozess.

Diversity und Gleichberechtigung

GRI 103

[Wir sind davon überzeugt, dass ein vielfältig aufgestelltes Team erfolgsentscheidend ist. Daher wollen wir Diversity und Inklusion stärken. Unsere klare Haltung zu Vielfalt, Toleranz und Chancengleichheit haben wir in unserem Code of Conduct formuliert, dessen Einhaltung gruppenweit verbindlich ist. Darin weisen wir darauf hin, dass wir die Gesetze zur Chancengleichheit und gleichberechtigten Förderung der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten für unsere Beschäftigten einhalten – ohne Unterscheidung oder Benachteiligung aufgrund von ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Alter, Religion, Behinderung, Familienstand, sexueller Orientierung, Staatsangehörigkeit oder anderen Eigenschaften. Scout24 fordert ihre Beschäftigten auf, Verstöße gegen diese Grundsätze zu melden, selbst wenn es sich nur um Bedenken handelt. Hierfür steht der Belegschaft sowohl unsere Compliance-Hotline als auch die E-Mail-Adresse compliance-scout24@fs-pp.de zur Verfügung. Dabei kooperieren wir mit einem externen Vertrauensanwalt, der als Rechtsanwalt von Gesetzes wegen zur Verschwiegenheit verpflichtet ist. Jede Eingabe wird ernst genommen, vertraulich behandelt und weiterverfolgt. Auf Wunsch können Hinweise auch jederzeit anonym gegeben werden. Gruppenübergreifend ist die Abteilung „People, Organization & Culture“ für das Thema Diversity zuständig. Bei ImmobilienScout24, AutoScout24 und der Scout24 AG gründete sich 2015 außerdem aus der Belegschaft heraus die Gruppe „Diversity in Tech“, um Diversität im Unternehmen voranzutreiben.]

Die „Diversity in Tech Community“ hat sich zum Ziel gesetzt, den Anteil weiblicher Engineers bei ImmobilienScout24, AutoScout24 und der Scout24 AG mittelfristig auf 24 Prozent zu erhöhen. Aktuell sind 14 Prozent der Engineers bei Scout24 Frauen. Die etwa 15 aktiven Mitglieder der Arbeitsgruppe treffen sich zu regelmäßigen Jour fixes, Community- und Offsite-Events, bei denen aktuelle Themen, Ideen und Initiativen besprochen und geplant werden. Im vergangenen Jahr wurden in diesem Rahmen eine Reihe von Veranstaltungen wie der Girls' Day oder der Angelhack Hackathon organisiert, um Mädchen und Frauen beim Einstieg in die Bereiche Informatik und STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) zu unterstützen.

GRI 405-1

[Vielfalt und Chancengleichheit sollte sich auch in den Führungsebenen von Scout24 widerspiegeln. Zum Ende 2017 waren auf Vice President- und Country Manager-Ebene sieben Frauen vertreten (23 Prozent). Auf Senior Vice President-Ebene war keine der fünf Führungskräfte eine Frau. Der Vorstand ist mit Greg Ellis und Christian Gisy momentan männlich besetzt. Dem Aufsichtsrat gehört mit Dr. Liliana Solomon eine Frau an.]

Familienfreundlicher Arbeitgeber

Wir unterstützen unsere Mitarbeiter dabei, Privat- und Berufsleben besser zu vereinbaren. Scout24 bietet seinen Mitarbeitern dafür Informationsgespräche mit den Fachbereichen der Personalabteilung sowie Informationsmaterial, die auf den jeweiligen Standort und das individuelle Beschäftigungsverhältnis abgestimmt sind. Flexible Arbeitszeitmodelle verschaffen unseren Mitarbeitern mehr Freiräume, um privaten und beruflichen Anforderungen gerecht zu werden. So können unsere Mitarbeiter unter anderem Vertrauensarbeitszeiten, Teilzeitmodelle oder Home-Office-Angebote nutzen. Bei der Kinderbetreuung unterstützen wir unsere Mitarbeiter mit unserer Kooperation mit dem pme Familienservice. Der Familienservice bietet Beratung zu allen Fragen der Kinderbetreuung und vermittelt Tagesmütter, Babysitter und Au-pairs. Außerdem informiert der Familienservice zu Kinderkrippen, Kindergärten und Horten.

GRI 401-3

Alle unsere Mitarbeiter haben Anspruch auf Elternzeit. 2017 befanden sich 96 Mitarbeiter von Scout24 mindestens einen Tag in Elternzeit. Als modernes Unternehmen befürworten wir, dass auch immer öfter Väter ihre Elternzeit in Anspruch nehmen: Im Vergleich zum Vorjahr nahmen 2017 insgesamt zehn Prozent mehr Väter die Elternzeit wahr.

Mitarbeiter in Elternzeit

	2017	2016
Gesamt	96	95
davon AS24	33	28
davon Frauen	14	15
Männer	19	13
davon IS24	48	62
davon Frauen	34	38
Männer	14	24
davon Scout24 AG	15	5
davon Frauen	5	3
Männer	10	2

Den Wiedereinstieg nach der Elternzeit gestalten wir so einfach wie möglich. Scout24 bleibt auch während der Abwesenheit der Eltern mit diesen in Kontakt. So laden wir beispielsweise die Mitarbeiter in Elternzeit zur Weihnachtsfeier und zum Sommerfest ein. Bis zum 31. Dezember 2017 sind 77 Prozent der Eltern, die ihre Elternzeit in Anspruch genommen haben, ins Unternehmen zurückgekehrt; 2016 waren es 90 Prozent. Von den Rückkehrern 2016 waren 71 Prozent noch mindestens zwölf Monate nach der Rückkehr bei Scout24 angestellt. Für die Rückkehrer 2017 kann noch keine Beurteilung gegeben werden.

Arbeitssicherheit und Gesundheit

GRI 103

Die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter langfristig zu erhalten – insbesondere angesichts längerer Lebensarbeitszeiten sowie wachsender beruflicher und privater Belastungen –, ist von zunehmender Bedeutung für Scout24. Für die Arbeitssicherheit ist die Abteilung „Central Administration & Facility Management“ bei Scout24 verantwortlich.

Mit einer Reihe von Maßnahmen wollen wir die Gesundheit unserer Mitarbeiter fördern. Das fängt am Arbeitsplatz an: So erleichtern ergonomische Büromöbel den Arbeitsalltag unserer Mitarbeiter mit hauptsächlich sitzenden Tätigkeiten und Bildschirmarbeitsplätzen. Darüber hinaus bieten wir am Standort Berlin und München Yoga-Kurse an sowie ein gezieltes Rückentraining in Berlin. Wir stellen in allen Teeküchen / Living Kitchens regelmäßig Obst und Müsli zur Verfügung.

Zur Vermeidung jeglicher Sicherheitsrisiken und -gefahren am Arbeitsplatz erfüllen wir außerdem die gesetzlichen Anforderungen und Standards. So werden aktuelle Gefährdungen im regelmäßigen Austausch mit unseren Sicherheitsbeauftragten in den jeweiligen Arbeitssicherheitsausschusssitzungen und Vorsorgeuntersuchungen identifiziert und Maßnahmen formuliert. Darüber hinaus werden Brandschutzhelfer und Ersthelfer aus- und fortgebildet sowie mit der zuständigen Fachkraft für Arbeitssicherheit Gefährdungsbeurteilungen erstellt und überprüft.

GRI 403-2

AutoScout24 und ImmobilienScout24 verzeichneten 2016 einen Krankenstand von rund 5,8 Prozent. Für die gesamte Scout24-Gruppe liegen für 2017 aufgrund einer Umstellung des Erfassungssystems keine Kennzahlen vor.





GESELLSCHAFT

Insbesondere an unseren Standorten München und Berlin engagieren wir uns für eine starke Zivilgesellschaft. Dieses Engagement lebt vom tatkräftigen Einsatz unserer Mitarbeiter, von langfristigen Partnerschaften und dem Austausch von Wissen und Know-how.





GRI 103

Soziales Engagement ist in der Unternehmenskultur von Scout24 verankert. Zum einen begreifen wir es als unsere unternehmerische Verantwortung, einen Teil zum Wohl der Gesellschaft, in der wir leben und arbeiten, beizutragen. Zum anderen verstehen wir durch die soziale Arbeit die Bedürfnisse unseres gesellschaftlichen Umfelds immer besser. Von diesen Erfahrungen profitiert auch das Geschäft von Scout24. Zum Beispiel dienen sie uns als Hinweis für gesellschaftliche Trends und Entwicklungen.

- **Corporate Volunteering:** Wir ermuntern unsere Mitarbeiter, sich während ihrer Arbeitszeit aktiv in soziale, kulturelle und ökologische Projekten einzubringen. Über die Unterstützung der jeweiligen externen Initiativen hinaus stärken wir damit den internen Zusammenhalt der Mitarbeiter und erhöhen unsere Arbeitgeberattraktivität. Gleichzeitig schaffen wir ein internes Bewusstsein für soziale, kulturelle und ökologische Aspekte.
- **Wissenstransfer:** Unser Know-how und die vielfältigen Kompetenzen unserer Mitarbeiter haben das Potenzial, zur Lösung gesellschaftlicher Probleme beizutragen. Deswegen teilen wir unser Fachwissen regelmäßig mit sozialen Organisationen, Nichtregierungsorganisationen (NGOs) und Social Start-ups aus unserem Netzwerk – und lernen dabei selbst neue inspirierende Ideen und Sichtweisen kennen.
- **Langfristige Partnerschaften:** Wir wollen ein verlässlicher Partner für zivilgesellschaftliche Akteure sein und mit ihnen auf Augenhöhe arbeiten. Wir hören gut zu und nehmen den Rat unserer Sozialpartner ernst.

GRI 103, 201-1

Unsere Mitarbeiter tragen und gestalten das gesellschaftliche Engagement von Scout24. Inzwischen bilden 16 Mitarbeiter in Berlin und München das sogenannte Cares-Team. Sie unterstützen das gruppenübergreifende CSR-Management von Scout24 und helfen bei der Organisation, Umsetzung und Nachverfolgung unserer Corporate-Citizenship-Projekte. 2017 haben wir insgesamt 73.016 Euro für gemeinnützige Zwecke gespendet (2016: 39.408 Euro, die Erhöhung der Spendensumme ist auf eine Anpassung der Kostenstelle zurückzuführen).

Corporate Volunteering

GRI 203-1

Das zentrale Format unseres Corporate Volunteerings ist der Scout24 Social Day: Seit 2010 haben unsere Mitarbeiter einmal im Jahr die Möglichkeit, sich einen Tag lang für gemeinnützige Zwecke zu engagieren. Im Berichtsjahr standen den Teilnehmern hierfür insgesamt über 60 verschiedene Projekte zur Auswahl – von der Arbeit in sozialen Einrichtungen

bis hin zum Umwelt- und Denkmalschutz. Unsere Mitarbeiter trafen dabei auf Junge und Alte, auf Kranke und auf Menschen mit Behinderung, packten bei Urban-Gardening-Projekten oder in Einrichtungen für Geflüchtete mit an. Mit knapp 600 Mitarbeitern an erstmals vier Standorten – Berlin, München, Wien und Köln (FlowFact) – konnten wir im Vergleich zu 2016 in diesem Jahr 200 zusätzliche Mitarbeiter für die Teilnahme begeistern. Das positive Feedback zum Social Day hat uns hier nochmals bestärkt: 75 Prozent unserer befragten Mitarbeiter bekräftigten gegenüber unserem Cares-Team, dass ihnen der Social Day wichtig ist und sich Scout24 mit diesem Corporate-Volunteering-Projekt positiv von anderen Arbeitgebern abhebt.

Auch über den Social Day hinaus unterstützen wir das Mitarbeiterengagement: In der Social Week wird beispielsweise eine Woche lang über verschiedene Aktionen – vom Eisverkauf bis zum Kuchenbasar – Geld für gemeinnützige Organisationen durch die Mitarbeiter gesammelt. Scout24 spendet zusätzlich jeweils 250 Euro für jede Organisation. Im Jahr 2017 konnten wir so rund 4.500 Euro an die teilnehmenden Initiativen wie die Berliner Arche oder einen lokalen Softball-Verein überweisen.

Wissenstransfer

GRI 203-1

Für den Wissenstransfer zwischen Scout24 und der Zivilgesellschaft ist die Berlin Social Academy ein zentrales Format: Im Jahr 2013 von Scout24 initiiert, bringt die Veranstaltung seither einmal im Jahr Experten aus Unternehmen mit gemeinnützigen Organisationen zu Wissenstransfer, Austausch und Dialog in der Hauptstadt zusammen. Im Jahr 2017 nahmen über 300 Teilnehmer aus über 70 verschiedenen Organisationen teil. Die inhaltliche Bandbreite der 26 angebotenen Workshops und Vorträge reichte vom Storytelling über Design-Thinking bis zu Online-Fundraising und Data Science. Mit mittlerweile 23 Unterstützern und 28 Referenten konnten wir dabei auch in diesem Jahr den Pool der an der Academy beteiligten lokalen Berliner Unternehmen erweitern.

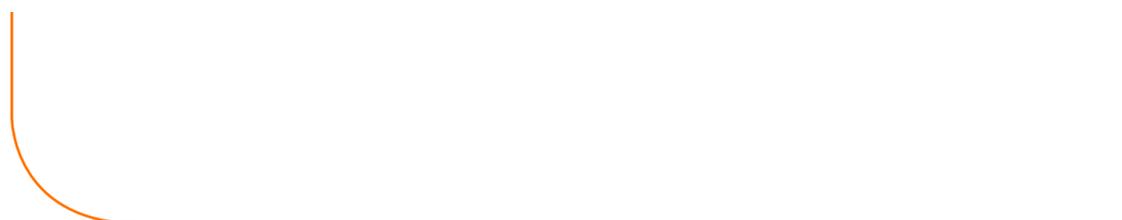
Bereits vor rund zehn Jahren hat sich ImmobilienScout24 (IS24) mit dem Scout-IT-Day auf den Weg gemacht, das Know-how unserer Mitarbeiter in Sachen Digitalisierung und IT abseits ihrer täglichen Arbeit kreativ zu vernetzen und mit innovativen Ideen zu experimentieren. Mit den Social Hackdays am Standort Berlin hat sich dieses vormalige Tech-Event im Jahr 2017 erstmals zu einem dreitägigen Hackathon ausgeweitet. Inhaltlich stand dabei die digitale Lösung gesellschaftlicher Herausforderungen im

Austausch mit unseren Sozialpartnern im Mittelpunkt. Dabei wurden 16 konkrete gemeinnützige Projekt(-ideen) weiterentwickelt: So halfen unsere Mitarbeiter beispielsweise beim Launch der konfetti-App zur Integration Geflüchteter über den nachbarschaftlichen Austausch oder bei der Konzeption einer Weblösung mit der Stiftung Lesen zur Vernetzung von Vorlesern mit leseschwachen Kindern und Jugendlichen. Unsere ersten Ideen eines appbasierten Zeitmanagement-Tools für das Projekt KidsMobil, ein flexibles Kinderbetreuungsangebot für schichtarbeitende Eltern, planen wir außerdem beim nächsten Social Day im Sommer 2018 auszubauen (für weitere Informationen zu den Social Hackdays siehe das Online-Berichtsmagazin).

Darüber hinaus haben uns unsere Stakeholder im diesjährigen Wesentlichkeitsprozess (siehe Kapitel Management, S. 12) auf die Bereitstellung unserer Daten für soziale Zwecke und Forschung aufmerksam gemacht: Insbesondere in Städten könnten in der Nutzung unserer Mobilitäts- und Immobiliendaten Potenziale zur Bewältigung gesellschaftlicher Probleme liegen – von der Wohnungsknappheit im urbanen Raum bis hin zur Ausgestaltung nachhaltiger Mobilitätskonzepte. Wir prüfen hier aktuell, inwiefern wir unseren Datenschatz in diesem Sinne auch für gemeinnützige Zwecke bereitstellen können – selbstverständlich unter Berücksichtigung aller Vorgaben zur Informationssicherheit und zum Datenschutz.

Langfristige Partnerschaften

Bei all unserem Engagement legen wir besonderen Wert auf eine nachhaltige Hilfe und langfristige Beziehungen zu unseren Sozialpartnern. Besondere Verbindung haben wir seit 2011 zu dem Verein Sozialhelden, die nicht nur unsere direkten Nachbarn im Berliner Hauptgebäude sind, sondern mit denen wir eine gegenseitige Unterstützung im Arbeitsalltag etabliert haben. Neben der Bereitstellung von Räumlichkeiten für die Sozialhelden unterstützen wir das Team mit der gesamten Infrastruktur von Scout24 in Berlin sowie unserem Know-how. Im Gegenzug haben die Sozialhelden uns auf Verbesserungen unseres Angebots für Menschen mit Behinderung (z. B. bei der Wohnungssuche) aufmerksam gemacht.





UMWELT

Wir wollen eventuelle negative Einflüsse unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt und das Klima vermeiden. Um dabei möglichst effizient zu sein und die wesentlichen Auswirkungen unseres Handelns fokussiert anzugehen, werden wir 2018 ein unternehmensweites Umweltkonzept erarbeiten. Dieses soll auch eine systematische, jährliche Erfassung unserer Verbräuche enthalten.



Umweltmanagement und Umweltdaten

GRI 103

[Das Thema „Klimaschutz und Energieverbrauch“ wurde in der 2017 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse als wesentlicher Umweltsachverhalt für die Scout24-Gruppe ermittelt (siehe Kapitel Management, S. 15). Scout24 kann als nicht produzierendes Unternehmen einen ökologischen Beitrag leisten, indem Energieverbräuche und dadurch verursachte CO₂-Emissionen verringert werden. Gleichzeitig können wir so Energiekosten für das Unternehmen senken. Wo jedoch im Bereich Klima- und Umweltschutz genau unsere größten Hebel und Auswirkungen liegen und welche Einsparpotenziale wir haben, wurde bislang noch nicht systematisch analysiert. Daher nehmen wir uns für 2018 vor, ein gruppenübergreifendes Umweltkonzept zu entwickeln.

Das Thema Umwelt wird bei Scout24 von der Abteilung „Central Administration & Facility Management“ verantwortet. Sie leitete das 2016 durchgeführte Energieaudit nach DIN EN 16247 gemäß den Vorgaben des EDL-G (Gesetz über Energiedienstleistungen und andere Energieeffizienzmaßnahmen). In diesem Rahmen wurden erstmals alle Energieverbräuche der deutschen Scout24-Standorte für das Jahr 2015 erfasst. So erhielten wir einen ersten Überblick über den gesamten Energieverbrauch des Unternehmens.

Das Energieaudit war ein wichtiger erster Schritt hin zu mehr Datentransparenz, die wir in Zukunft weiter verbessern müssen. Aktuell existiert keine einheitliche jährliche Datenerfassung der Verbräuche an unseren Standorten.] Diese wollen wir im Zuge der Erarbeitung des Umweltkonzepts aufbauen. Dafür wollen wir auch den Umzug unseres zweitgrößten Standorts in München im Frühjahr 2018 und damit einhergehende Veränderungen der Verbrauchsmessung abwarten. Alle folgenden Energieverbräuche unserer Münchner Büroräume, die bislang Teil des Bürokomplexes „Ten Towers“ waren, beruhen auf dem Energieaudit 2015 und wurden für das Folgejahr geschätzt. Für die Standorte in Berlin und Köln können die Verbräuche nur für das Jahr 2016 angegeben werden, da die Abrechnungen unserer kommunalen Versorger erst elf Monate nach Abrechnungszeitraum vorliegen. Daher werden alle Umweltdaten – mit Ausnahme der CO₂-Emissionen für Geschäftsreisen – ausschließlich für das Jahr 2016 berichtet. Aufgrund der mangelnden Belastbarkeit der vorliegenden Umweltkennzahlen wird von einem Vergleich mit dem Vorjahr 2015 abgesehen.

Energieverbrauch und CO₂-Emissionen

GRI 302-1, 302-3

Insgesamt hatte Scout24 im Jahr 2016 in Deutschland einen Energieverbrauch von 7.552.815 Kilowattstunden, das entspricht 27.082.136 Megajoule. Ein Scout24-Mitarbeiter verbrauchte 2016 somit durchschnittlich 7.614 Kilowattstunden. Der Großteil davon – 48,1 Prozent – geht auf die Nutzung von Strom zurück, den wir für den Betrieb unserer Büroarbeitsplätze und Rechenzentren benötigen. Die vier Rechenzentren in Berlin, München und Nürnberg machen 23,1 Prozent des Stromverbrauchs aus. Neben Strom benötigen wir am meisten Energie für den Bezug von Wärme (39,9 Prozent). Der Energieverbrauch durch Gas oder durch den Kraftstoffverbrauch unserer Poolfahrzeuge fällt hingegen sehr gering aus.

ImmobilienScout24 in Berlin können 60,6 Prozent und Autoscout24 in München 22,6 Prozent des Energieverbrauchs zugeordnet werden. Zu beachten ist jedoch, dass hier auch die Verbräuche der Rechenzentren integriert sind.

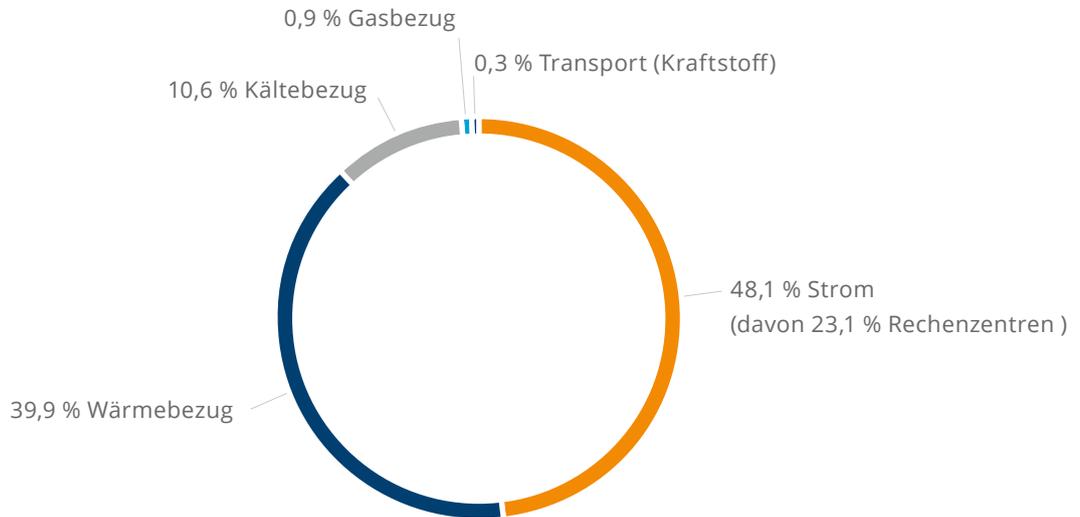
Energieverbrauch 2016 in Kilowattstunden¹

Gesamt	7.522.815
davon Strom	3.622.181
davon Rechenzentren	1.740.749
davon Wärmebezug	3.000.241
davon Kältebezug	801.926
davon Gasbezug	73.129
davon Transport (Kraftstoff)	25.338
pro Mitarbeiter ²	7.614

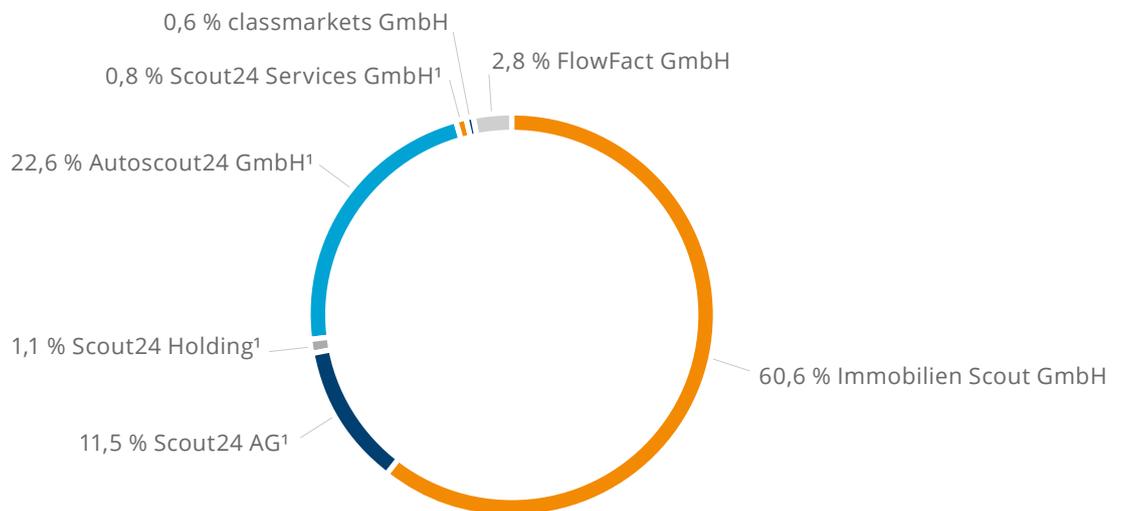
¹ Die Angaben beziehen sich auf folgende Gesellschaften der Scout24-Gruppe in Deutschland: Immobilien Scout GmbH, Scout24 AG, Scout24 Holding, AutoScout24 GmbH, Scout24 Services GmbH, classmarkets GmbH, FlowFact GmbH im Jahr 2016. Angaben zum Energieanteil aus erneuerbaren Energiequellen liegen nicht vor.

² Die Energieintensität wurde auf Grundlage der Mitarbeiterzahl 2016 der deutschen Gesellschaften der Scout24-Gruppe berechnet (988 Mitarbeiter).

Energieverbrauch 2016 nach Energieart



Aufteilung Energieverbrauch 2016 nach Gesellschaften^{1,2}



¹ Der Verbrauch aller Gesellschaften am Standort München wurde auf Grundlage der im Energieaudit 2015 ermittelten Werte für 2016 geschätzt.

² Aus rechnerischen Gründen können in den Tabellen Rundungsdifferenzen auftreten.

Auf Grundlage der Energieverbräuche haben wir unsere CO₂-Emissionen berechnet. Die genutzten Umrechnungsfaktoren stammen in der Regel von Green Responsibility – Netzwerk für nachhaltige Kommunikation (siehe Tabelle, S. 60). Wo möglich geben wir die CO₂-Emissionen in CO₂-Äquivalenten an. Insgesamt haben wir rund 2.644 Tonnen CO₂ verursacht – das macht pro Mitarbeiter durchschnittlich 2,66 Tonnen. Die meisten Emissionen gehen auf den Stromverbrauch zurück.

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

CO₂-Emissionen 2016 (Scope 1 und 2) in Kilogramm¹

Gesamt	2.644.614
davon Strom ²	2.137.087
davon Wärmebezug ²	330.027
davon Kältebezug ³	152.366
davon Gasbezug ²	18.355
davon Transport (Kraftstoff) ⁴	6.779
pro Mitarbeiter ⁵	2.677

¹ Die CO₂-Emissionen beziehen sich auf das Jahr 2016. Eine Darstellung unterteilt in standort- und marktbasierter Emissionen ist nicht möglich.

² Quelle Umrechnungsfaktoren:

[http://www.green-responsibility.de/wp-content/uploads/CO₂-Umrechnungsfaktoren.pdf](http://www.green-responsibility.de/wp-content/uploads/CO2-Umrechnungsfaktoren.pdf)

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

⁴ Quelle Umrechnungsfaktor:

<https://www.gov.uk/government/collections/government-conversion-factors-for-company-reporting>

⁵ Die CO₂-Intensität wurde auf Grundlage der Mitarbeiterzahl 2016

der deutschen Gesellschaften der Scout24-Gruppe berechnet (988 Mitarbeiter).

Energie- und CO₂-Reduktion

Belastbare Kennzahlen zu Energieeinsparungen und zur Verringerung der CO₂-Emissionen können wir aufgrund der unzureichenden Datenlage noch nicht berichten. Dennoch haben wir bereits Maßnahmen umgesetzt beziehungsweise angestoßen, die sich positiv auf unsere Umweltbilanz auswirken. Das Energieaudit hat uns verschiedene Hebel für einen umwelt- und klimafreundlicheren Betrieb unserer Büros und Rechenzentren aufgezeigt. Potenziale gibt es im Bereich der Beleuchtung unserer Büroräume sowie unserer Kältetechnik. 2016 haben wir die Nutzung der Freien Kühlung und die Kaltwassertemperatur der Kühltechnik erhöht sowie die Zeitschaltung der Temperaturregelung positiv verändert.

Im Frühjahr 2018 wird Scout24 ihre Büroräume in München wechseln und eine ca. 8000 m² große Fläche am Leuchtenbergring beziehen. Der Umzug in das LEED (Leadership in Energy and Environmental Design) Gold-zertifizierte Gebäude bringt ökologische Vorteile mit sich: Es wird erwartet, dass bis zu 80 Prozent des Stroms im Bereich der Beleuchtung eingespart werden können. Denn die gesamte Fläche ist beispielsweise mit stromsparenden LED-Lichtern ausgestattet und in den Sanitärbereichen regeln Bewegungsmelder die Lichtschaltung. Außerdem speichern Klimadecken Kälte und Wärme, so dass auf eine umweltbelastende Klimaanlage verzichtet werden kann.

Gruppenübergreifend können wir unsere CO₂-Emissionen durch Strombezug aus nachhaltigen Quellen reduzieren. Daher prüfen wir die Umstellung auf Grünstrom aus erneuerbaren Energien an allen Standorten zum Lieferantenwechsel im Jahr 2019.

Mitarbeitermobilität

Außerhalb unserer Büroflächen und Rechenzentren verursachen wir durch Geschäftsreisen CO₂-Emissionen. 2017 haben unsere Mitarbeiter insgesamt rund 6,5 Millionen Kilometer mit dem Auto, auf der Schiene oder im Flugzeug zurückgelegt. Dadurch wurden im Berichtsjahr rund 1.925 Tonnen des Treibhausgases emittiert – der Großteil geht auf Flüge zurück.

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

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

In unserem neuen Bürogebäude in München werden unsere Mitarbeiter acht Ladestationen für Elektroautos nutzen können.

GRI 305-3

CO₂-Emissionen durch Geschäftsreisen 2017 (in Tonnen)

Gesamt	1.924,95
Mietwagen und Leasingfahrzeuge ¹	299,81
Bahnfahrten ²	91,98
Flüge ³	1.825,66

¹ Gefahrene Kilometer multipliziert mit CO₂-Verbrauch des gebuchten Fahrzeuges bzw. Fahrzeugkategorie gemäß Übersicht der Mietwagenfirmen Sixt und Europcar sowie Leasingpartner.

² Umweltmobilcheck der Deutschen Bahn (<https://reiseauskunft.bahn.de/bin/query.exe/dn?S=Berlin&Z=Frankfurt&start=1&application=ECOLOGYINFO>).

³ Die Emissionen aus Flugreisen wurden anhand des CO₂/THG-Berechnungsmodells von <myclimate.de> ermittelt.

Ressourcenverbrauch

GRI 103

Jenseits unserer Energieverbräuche interessiert unsere Stakeholder auch, wie wir mit anderen Ressourcen wie Wasser oder Büropapier und IT-Geräten umgehen (siehe auch Wesentlichkeitsanalyse, Kapitel Management, S. 15). Für den vorliegenden Bericht haben wir dafür erstmals Informationen zusammengetragen. Aktuell können wir diese Verbräuche nur für unseren größten Standort in Berlin (ImmobilienScout24) für das Jahr 2016 darstellen.

GRI 301-1, 301-2

Wir forcieren einen schonenden Umgang mit Büromaterialien. Das Standard-Büromaterialsortiment wird zentral über die Abteilung „Central Administration & Facility Management“ bestellt und verteilt. Spezieller Bürobedarf wird auf die jeweilige Kostenstelle der Fachabteilungen umgelegt, was wiederum für einen sparsamen Einkauf sensibilisiert. Papier gehört zum klassischen Büromaterial. Die zunehmende Etablierung digitaler Strukturen – z.B. einer elektronischen Rechnungserfassung – hilft, diesen Verbrauch zu senken. 2016 wurden am Standort Berlin 3.777 Kilogramm Papier genutzt. Davon waren 35 Kilogramm Recyclingpapier.

In unserem Arbeitsalltag nutzen wir vor allem eine Vielzahl an IT-Geräten. Um ausgemusterte Hardware wiederzuverwenden und zu recyceln, arbeiten wir seit 2017 mit der Organisation „Arbeit für Menschen mit Behinderung“ (AfB) zusammen. AfB hat im Berichtsjahr ca. 14 Tonnen IT bei ImmobilienScout24 in Berlin abgeholt und die Geräte für den erneuten Einsatz aufbereitet – inklusive einer zertifizierten Datenlöschung. Hardware, die nicht mehr genutzt werden konnte, wurde zerlegt und recycelt.

Alle Arbeitsschritte werden bei AfB barrierefrei gestaltet und von Menschen mit und ohne Behinderung gemeinsam verrichtet.

Im Dezember 2017 fand am Standort Berlin ein IT-Abverkauf statt, bei dem unsere Mitarbeiter wiederaufbereitete Laptops, Monitore und iPads zu Sonderkonditionen für den privaten Gebrauch erwerben konnten. Der Erlös kam der AfB zugute.

GRI 303-1

Auch unseren Wasserverbrauch wollen wir so gering wie möglich halten. In unserem Berliner Büro haben wir insgesamt 5.463 Kubikmeter Wasser genutzt, die wir von dem kommunalen Versorger „Berliner Wasserbetriebe“ bezogen haben. In unseren Teeküchen und Sanitärbereichen kommen wasserschonende Einrichtungen zum Einsatz – zum Beispiel sensorgesteuerte Wascharmaturen und wassersparende Geschirrspülmaschinen.



Content-Index für GRI und den Nichtfinanziellen Bericht



GRI Content-Index

Der GRI-Bericht entspricht den GRI Standards (2016).

Er wurde in Übereinstimmung mit den GRI Standards: Option Kern erstellt.

Angaben	Seite	Kommentar
GRI 102 Allgemeine Angaben		
Organisationsprofil		
GRI 102-1 Name der Organisation	S. 2	
GRI 102-2 Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	S. 28, 30	
GRI 102-3 Ort des Hauptsitzes	S. 28	
GRI 102-4 Betriebsstätten	S. 31	
GRI 102-5 Eigentum und Rechtsform	S. 28	
GRI 102-6 Bediente Märkte	S. 28	
GRI 102-7 Größenordnung der Organisation	S. 30–31	
GRI 102-8 Informationen über Angestellte und andere Mitarbeiter	S. 41–43	
GRI 102-9 Lieferkette	S. 26	
GRI 102-10 Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	S. 29	
GRI 102-11 Vorsorgeprinzip oder Vorsichtsmaßnahmen	S. 25–26	
GRI 102-12 Externe Initiativen	S. 20	
GRI 102-13 Mitgliedschaft in Verbänden	S. 20	
Strategie		
GRI 102-14 Aussagen der Führungskräfte	S. 6	
Ethik und Integrität		
GRI 102-16 Werte, Richtlinien, Standards und Verhaltensnormen	S. 10	
Führung		
GRI 102-18 Führungsstruktur	S. 22	
Einbeziehung von Stakeholdern		
GRI 102-40 Liste der Stakeholdergruppen	S. 17	
GRI 102-41 Tarifverhandlungen	S. 46	
GRI 102-42 Bestimmen und Auswählen von Stakeholdern	S. 17	
GRI 102-43 Ansatz für Stakeholdereinbeziehung	S. 17	
GRI 102-44 Schlüsselthemen und Anliegen	S. 14	
Vorgehensweise bei der Berichterstattung		
GRI 102-45 Entitäten, die in den Konzernabschlüssen erwähnt werden	S. 28	

Angaben		Seite	Kommentar
GRI 102-46	Bestimmung des Berichtsinhalts und Themengrenzen	S. 2, 12-13	
GRI 102-47	Liste der wesentlichen Themen	S. 2	
GRI 102-48	Neuformulierung der Informationen	S. 41, 56	
GRI 102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	S. 2-3	
GRI 102-50	Berichtszeitraum	S. 3	
GRI 102-51	Datum des aktuellsten Berichts	S. 3	
GRI 102-52	Berichtszyklus	S. 3	
GRI 102-53	Kontaktangaben bei Fragen zum Bericht	S. 72	
GRI 102-54	Aussagen zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	S. 2	
GRI 102-55	GRI-Inhaltsindex	S. 64	
GRI 102-56	Externe Prüfung	S. 3	
Wesentliche Themen			
GRI 201	Wirtschaftliche Leistung		
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 30	
GRI 201-1	Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert	S. 31-32, 53	
GRI 201-3	Verpflichtungen aus leistungsorientierten oder anderen Pensionsplänen	S. 46	
GRI 201-4	Finanzielle Unterstützung von Seiten der Regierung		Seitens der Regierung stehen Scout24 keine finanziellen Ressourcen zur Verfügung.
GRI 203	Indirekte ökonomische Auswirkungen		
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 53	
GRI 203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	S. 54	
GRI 205	Korruptionsbekämpfung		
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 22	
GRI 205-2	Informationen und Schulungen zu Strategien und Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung	S. 24	
GRI 206	Wettbewerbswidriges Verhalten		
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 22	
GRI 206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung	S. 24	
GRI 301	Materialien		
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 62	
GRI 301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	S. 62	
GRI 301-2	Eingesetzte rezyklierte Ausgangsstoffe	S. 62	

Angaben		Seite	Kommentar
GRI 302	Energie		
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 57	
GRI 302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	S. 57-58	
GRI 302-3	Energieintensität	S. 57-58	
GRI 302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	S. 57-60	
GRI 303	Wasser		
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 62	
GRI 303-1	Wasserentnahme nach Quelle	S. 63	
GRI 305	Emissionen		
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 57	
GRI 305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	S. 57, 60	
GRI 305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	S. 57, 60	
GRI 305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	S. 57, 62	
GRI 305-4	Intensität der THG-Emissionen	S. 57, 60	
GRI 305-5	Senkung der THG-Emissionen	S. 57, 60	
GRI 401	Beschäftigung		
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 40	
GRI 401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	S. 44-45	Die Angaben für neu eingestellte Mitarbeiter und die Fluktuationsrate werden nicht aufgeschlüsselt nach Alter und Region erfasst, da die Kennzahlen als nicht steuerungsrelevant erachtet werden.
GRI 401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	S. 46	
GRI 401-3	Elternzeit	S. 49-50	Differenzierte Angaben nach Geschlecht zu Rückkehrern aus der Elternzeit liegen nicht vor.
GRI 403	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 50	
GRI 403-2	Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfalltage und Abwesenheit sowie Zahl der arbeitsbedingten Todesfälle	S. 51	Neben den Arbeitsausfalltagen (S. 51) erhebt Scout24 keine weiteren Kennzahlen, wie Verletzungen und arbeitsbedingte Todesfälle, da wir diese als nicht produzierendes Unternehmen als nicht wesentlich erachten.

Angaben		Seite	Kommentar
GRI 404	Aus- und Weiterbildung		
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 46–47	
GRI 404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	S. 48	
GRI 404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	S. 47–48	
GRI 404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten	S. 47	
GRI 405	Vielfalt und Chancengleichheit		
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 48	
GRI 405-1	Vielfalt in Leitungsorganen und der Angestellten	S. 49	
GRI 405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	S. 45	
GRI 406	Gleichbehandlung		
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 33	
GRI 406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen		Bei AutoScout24 gab es im Berichtszeitraum einen Diskriminierungsfall aufgrund von unangemessenem Verhalten gegenüber Kolleginnen. Der Mitarbeiter musste daraufhin das Unternehmen verlassen.
GRI 416	Kundengesundheit und Kundensicherheit		
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 35	
GRI 416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Gesundheits- und Sicherheitsauswirkungen von Produkten und Dienstleistungen	S. 37	
GRI 417	Marketing und Kennzeichnung		
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 21	
GRI 417-1	Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung	S. 21	
GRI 417-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung	S. 21	
GRI 417-3	Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation	S. 21	
GRI 418	Schutz der Kundendaten		
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 37	
GRI 418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	S. 38	

Angaben		Seite	Kommentar
GRI 419	Sozioökonomische Compliance		
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 22	
GRI 419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	S. 23	

Index für den Nichtfinanziellen Bericht gemäß CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz

Wesentliche CSR-Sachverhalte für Scout24	Berichtspflichtige Nichtfinanzielle Belange	Seite
Compliance & Governance	Bekämpfung von Korruption und Bestechung	S. 22-24
Dialog & Transparenz	Verbraucherbelange	S. 17-19
Produktsicherheit	Verbraucherbelange	S. 35-36
Nachhaltige Produktentwicklung	Menschenrechte, Verbraucherbelange	S. 33-34
Datenschutz & -sicherheit	Verbraucherbelange	S. 37-38
Klimaschutz & Energieverbrauch	Umweltbelange	S. 57
Faire & attraktive Arbeitsbedingungen	Arbeitnehmerbelange	S. 40-41, 44
Mitarbeiterförderung	Arbeitnehmerbelange	S. 46-47
Diversity & Gleichberechtigung	Menschenrechte, Arbeitnehmerbelange	S. 48-49

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 gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht der Scout24 AG, München, nach § 315b HGB für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2017 einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts in Übereinstimmung mit den §§ 315b, 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 gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts 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 nichtfinanziellen Konzernberichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Erklärung des Wirtschaftsprüfers in Bezug auf die Unabhängigkeit und Qualitätssicherung

Wir sind von dem Unternehmen 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 gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht 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, ob der gesonderte nichtfinanzielle Konzernbericht der Gesellschaft in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den §§ 315b, 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist. Dies bedeutet nicht, dass zu jeder Angabe jeweils ein separates Prüfungsurteil abgegeben wird. Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

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

- Befragungen von für die Wesentlichkeitsanalyse verantwortlichen Mitarbeitern auf Unternehmensebene, um ein Verständnis über die Vorgehensweise zur Identifizierung wesentlicher Themen und entsprechender Berichtsgrenzen von der Scout24 AG zu erlangen.
- Eine Risikoeinschätzung, einschließlich einer Medienanalyse, zu relevanten Informationen über die Nachhaltigkeitsleistung von der Scout24 AG in der Berichtsperiode.
- Einschätzung der Konzeption und der Implementierung von Systemen und Prozessen für die Ermittlung, Verarbeitung und Überwachung von Angaben zu Arbeitnehmer- und Sozialbelangen, Menschenrechten und Bekämpfung von Korruption und Bestechung, einschließlich der Konsolidierung der Daten.
- Befragungen von Mitarbeitern auf Unternehmensebene, 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.
- Abgleich von Angaben im gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht mit den entsprechenden Daten im Jahresabschluss und Lagebericht.
- Einschätzung der Angemessenheit der Gesamtdarstellung der Angaben im gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht.

Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der gesonderte nichtfinanzielle Konzernbericht der Scout24 AG für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2017 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315b, 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 als Anlage beigefügten Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in der Fassung vom 1. Januar 2017 zugrunde (<https://www.kpmg.de/bescheinigungen/flib/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 14. März 2018

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Laue
Wirtschaftsprüfer

ppa. Scholz
Prokuristin

Impressum

Scout24 AG

Bothestraße 11–15
81675 München
Deutschland
Telefon: +49 89 44456-0
E-Mail: info@scout24.com
www.scout24.com

Ansprechpartner

CSR-Management
Mareen Walus
Viola Raddatz
E-Mail: csr@scout24.com

Konzeption, Redaktion und Text

akzente kommunikation und beratung GmbH
www.akzente.de

Gestaltung

loveto GmbH
www.loveto.de

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.

