

Making a

difference 

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
Über die nichtfinanzielle Erklärung	5
ESG Framework	6
Wesentlichkeitsanalyse	6
Governance	11
Nachhaltige Unternehmensführung	11
Compliance, Ethik & Integrität	12
Datenschutz und Datensicherheit	17
Verantwortung für unsere Produkte	18
Social	22
Scout24 als fairer und attraktiver Arbeitgeber	22
Mitarbeiter:innen-Entwicklung & Weiterbildung	24
Diversity, Equity & Inclusion	26
Gesellschaft	29
Energie & Klimaschutz	32
EU-Taxonomie	36
Daten & Fakten	40
Prüfvermerk	50
Impressum	53



Liebe Leser:innen,

wenn Sie mich fragen, was mich jeden Tag aufs Neue motiviert: Dann ist es das gute Gefühl, den entscheidenden Unterschied zu machen. Bei Scout24 hinterfragen wir konstant den Status quo – um Ressourcen zu schonen, noch besser zu wirtschaften und nachhaltig zu wachsen.

Als führender Marktplatz für Immobilien in Deutschland ist ImmoScout24 die erste Wahl für über 20 Millionen Nutzer:innen pro Monat. ImmoScout24 macht seit 25 Jahren den Unterschied im Immobilienmarkt. Das haben wir auch 2022 wieder unter Beweis gestellt, denn es war ein herausforderndes Jahr für alle. Der russische Angriffskrieg gegen die Ukraine und die daraus resultierende Energiekrise, steigende Inflation und höhere Zinsen haben die deutsche Wirtschaft und den Immobilienmarkt verändert. Unser Geschäftsmodell erweist sich jedoch als robust, sodass wir unsere Strategie und unser Wachstum weiter fortsetzen konnten. Weitere Details können Sie dazu in unserem **►Geschäftsbericht 2022** nachlesen.

Vor dem Hintergrund der Situation in der Ukraine war es uns ein Herzensanliegen, den Flüchtlingen zu helfen, die nach Deutschland gekommen sind. Wir riefen Eigentümer:innen, Vermieter:innen, Privatpersonen und Unternehmen dazu auf, Wohnraum für geflüchtete Menschen zur Verfügung zu stellen und kostenfrei auf ImmoScout24 zu inserieren. Unsere Mitarbeiter:innen engagierten sich als Freiwillige für die Versorgung der geflüchteten Menschen. Am Berliner Hauptbahnhof, gleich neben unserem ImmoScout24-Standort, halfen sie bei der Essensausgabe und der Verteilung von Sachspenden. Darüber hinaus haben wir unser Engagement in der Obdachlosenhilfe fortgesetzt. Mit unserer Initiative HOME STREET HOME haben wir uns dafür eingesetzt, obdachlosen Menschen eine Wohnung zu vermitteln.

Unsere soziale Verantwortung gilt selbstverständlich auch unseren Mitarbeiter:innen und unserem klaren Bekenntnis zu einem diversen, gleichberechtigten und inklusiven Arbeitsumfeld. Wir haben 2022 unsere Diversity-, Equity- & Inclusion-Strategie weiterverfolgt und die verschiedenen Dimensionen von Diversität in den Fokus gestellt. So fanden mehrere Trainings und Aktionswochen statt, beispielsweise zum Thema mentale Gesundheit. Darüber hinaus haben wir die Gründung

interner Communitys forciert, die sich mit der Situation von Frauen, der LGBTQIA+-Community und People of Color bei Scout24 beschäftigen.

2022 haben wir unsere Klimastrategie konsequent weiterverfolgt. Im Vergleich zu unserem Basisjahr 2018 konnten wir unseren CO₂e-Fußabdruck inzwischen um rund 75 % reduzieren. Nun werden wir weitere Tochtergesellschaften in unser Emissions-Tracking integrieren und wollen dieses sehr geringe Niveau vorerst bis 2025 halten. Damit wir einen echten Unterschied für den Klimaschutz machen, planen wir unsere Emissionen bis 2045 um 90 % zu reduzieren. Mit diesen kombinierten kurz- und langfristigen Reduktionszielen orientieren wir uns an den Vorgaben des Science Based Target Net Zero Standards und leisten so unseren Beitrag zum Erreichen des Pariser Klimaabkommens.

Darüber hinaus konnten wir auch im Governance-Bereich wesentliche Meilensteine erreichen. Besonders freut mich, dass wir unsere Ergebnisse in verschiedenen ESG-Ratings deutlich verbessern konnten. Im Sustainalytics-Rating belegt Scout24 innerhalb der Peergroup „Internet Software & Services“ mit insgesamt 230 bewerteten Unternehmen aktuell den ersten Platz. Darüber hinaus haben wir einen neuen Verhaltenskodex für Lieferant:innen eingeführt, unser Reporting an die neuesten regulatorischen Standards angepasst und uns auf weitere Regularien wie zum Beispiel die Corporate Sustainability Reporting Directive und das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz vorbereitet. Als Mitglied des UN Global Compact bekennen wir uns zu dessen zehn Prinzipien des ethischen Verhaltens und integrieren diese in unser tägliches Handeln.

All das gelingt uns, weil wir als Team einen Unterschied machen. Mein Dank gilt unseren Mitarbeiter:innen, die 2022 jede Herausforderung angenommen und mit viel Energie, klugen Ideen und engagiertem Handeln gemeistert haben. „Making a difference“ steht auch für ihre Leistungsbereitschaft und ihren Willen, unser Unternehmen und seine Wirkung auf Umwelt und Gesellschaft zum Besseren zu verändern.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen eine interessante Lektüre unserer nichtfinanziellen Erklärung.

Ihr



Tobias Hartmann

CEO der Scout24 SE

Über die nichtfinanzielle Erklärung

Im gesetzlich geforderten, gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht werden die Nachhaltigkeitsaktivitäten der Scout24-Gruppe, gesteuert durch die Scout24 SE, gemäß §§ 315c i. V. m. §§ 289c bis 289e Handelsgesetzbuch (HGB) dargestellt.

Scout24 ist ein führendes deutsches Digitalunternehmen. Mit dem digitalen Marktplatz ImmoScout24 für Wohn- und Gewerbeimmobilien bringen wir seit über 20 Jahren Eigentümer:innen, Makler:innen sowie Mieter:innen und Käufer:innen zusammen. Scout24 mit Sitz in München ist eine europäische Gesellschaft und Mitglied im MDAX und DAX 50 ESG. Dieser Bericht umfasst alle Gesellschaften der Scout24 SE, namentlich Immobilien Scout GmbH und Immobilien Scout Österreich GmbH, Zenhomes GmbH, immoverkauf24 GmbH, FLOWFACT GmbH sowie Propstack GmbH, jedoch nicht BaufiTeam GmbH und Upmin Holding GmbH. Abweichungen von diesem Konsolidierungskreis bei einzelnen Angaben sind gesondert gekennzeichnet.

Der Berichtszeitraum umfasst das Geschäftsjahr 2022, das heißt den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2022. 2022 haben wir die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen und damit die relevanten Berichtsinhalte im Rahmen einer Validierung unter Beteiligung des Vorstands überprüft (► **Wesentlichkeitsanalyse**). Die im Sinne des HGB wesentlichen nichtfinanziellen Inhalte im Rahmen des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts wurden von der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft mit begrenzter Sicherheit geprüft. Weiterführende Links und Verweise innerhalb der geprüften Inhalte sind nicht Bestandteil der Prüfung.

Der gesonderte nichtfinanzielle Konzernbericht wurde in Anlehnung an die Standards der Global Reporting Initiative erstellt und wird auf Deutsch und Englisch veröffentlicht. Alle bisherigen jährlichen Nachhaltigkeitsberichte sind unter ►www.scout24.com/nachhaltigkeit abrufbar.

Wir nutzen eine gendersensible Schreibweise und adressieren durch das Gendern mit Doppelpunkt („Mitarbeiter:innen“) explizit alle Geschlechter.



ESG-Framework

Ziel unserer jährlichen Strategieprozesse ist es, unseren eigenen Anspruch an nachhaltiges Handeln immer weiter zu erhöhen. Uns ist wichtig, unsere Nachhaltigkeitsperformance weiter zu steigern, dadurch stetig Verbesserungen in ausgewählten nachhaltigkeitsbezogenen Ratings zu erzielen und den Erwartungen unserer Stakeholder:innen zu entsprechen. Im Fokus des diesjährigen Prozesses standen besonders die neuen regulatorischen Anforderungen, die Auswirkungen auf das nichtfinanzielle Reporting, die Definition von Nachhaltigkeit und den bisherigen Wesentlichkeitsansatz haben. Genau das haben wir für Scout24 in den Blick genommen und ein neues ESG-Framework für die gesamte Gruppe entwickelt, das unsere neuen wesentlichen Themen und Ziele in die Bereiche Environmental, Social und Governance gliedert und noch stärker mit den Sustainable Development Goals (SDGs) verknüpft.

Wesentlichkeitsanalyse

Die Grundlage für unser gesamtes Nachhaltigkeitsengagement bildet die Wesentlichkeitsanalyse. Mit ihr identifizieren wir auf systematische Weise die für uns relevanten Themen des jeweiligen Jahres. Die Wesentlichkeitsanalyse wird in Abstimmung mit dem Vorstand formuliert. Entsprechend den gesetzlichen Anforderungen gemäß HGB sind für die Bewertung zwei Dimensionen entscheidend: die Auswirkungen auf Umwelt, Mitarbeiter:innen und Gesellschaft (Impact) sowie ihre Geschäftsrelevanz. In Anlehnung an die Standards der Global Reporting Initiative (GRI) wurde außerdem die Bedeutung für unsere Stakeholder:innen (Mitarbeiter:innen, Kund:innen, Nutzer:innen, Investor:innen, Lieferant:innen, Geschäftspartner:innen, Ansprechpartner:innen im gesellschaftlichen Umfeld und Netzwerkkontakte) betrachtet. Eine detailliertere Beschreibung unserer Vorgehensweise findet sich in unserem [▶Nachhaltigkeitsbericht 2021](#) auf Seite 13.

Neue wesentliche Themen in 2022

Im Zuge der diesjährigen Validierung wurde überprüft, inwiefern aktuelle Entwicklungen in 2022, etwa Trends im Marktumfeld, Veränderungen der regulatorischen Rahmenbedingungen oder auch der eigenen Konzernstruktur sowie -strategie, Auswirkungen auf die bis dato identifizierten wesentlichen Themen haben. So hat sich z. B. unser Konsolidierungskreis im Vergleich zum Vorjahr um die Zenhomes GmbH (Vermietet.de, seit Mai 2021 Teil der Scout24-Gruppe) und die Propstack GmbH (seit August 2021 Teil der Scout24-Gruppe) erweitert. Diese Erweiterung hatte jedoch keine maßgeblichen Auswirkungen auf das Geschäftsmodell und die zentralen Herausforderungen der Scout24 SE.

Aus dieser Analyse und der Fokussierung der unternehmensweiten People-Strategie in 2022 ergab sich eine Schärfung von drei unserer bereits betrachteten Themen: Mitarbeiter:innen-Entwicklung und Weiterbildung (zuvor: Aus- und Weiterbildung), attraktiver Arbeitgeber (zuvor: Arbeitsbedingungen) und Health, Safety und Wellbeing (zuvor: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz). Die aktualisierte „Shortlist“¹ der potenziell wesentlichen Themen war im zweiten Schritt Grundlage für den Review der bisherigen Bewertungen innerhalb der Dimensionen Geschäftsrelevanz und Impact. Eine höhere Einstufung in Bezug auf die Geschäftsrelevanz ergab sich für die Themen Verantwortung in der Lieferkette, Mitarbeiter:innen-Entwicklung und Weiterbildung, attraktiver Arbeitgeber, Diversity und Chancengleichheit sowie Energie. Die einzige Änderung im Sinne einer Erhöhung im Vergleich zum Vorjahr gab es in der Impact-Dimension beim Thema Mitarbeiter:innen-Entwicklung und Weiterbildung. Demnach sind gemäß HGB die Themen Mitarbeiter:innen-Entwicklung und Weiterbildung sowie Energie neu als wesentlich einzustufen.

¹ „Shortlist-Themen“ sind diejenigen Themen, welche für die Bewertung der Wesentlichkeit berücksichtigt werden.



Die Neubewertung des Themas Energie ist dabei primär durch die Energiekrise mit steigenden Energiepreisen und potenziellen Engpässen als Folge des Kriegs in der Ukraine begründet. In der nachfolgenden Matrix sind die für uns relevanten Themen des Jahres 2022 anhand der für HGB und GRI entscheidenden Perspektiven Impact (HGB und GRI), Geschäftsrelevanz (HGB) und Stakeholder:innen-Relevanz (GRI) abgebildet

Ergebnis Wesentlichkeitsanalyse 2022

Geschäftsrelevanz (Outside-in)

Sehr relevant ▲			<ul style="list-style-type: none"> • Compliance***** • Datenschutz und -sicherheit***** • Mitarbeiter:innen-Entwicklung und Weiterbildung***** 	<ul style="list-style-type: none"> • Attraktiver Arbeitgeber***** 	
			<ul style="list-style-type: none"> • Dialog und Transparenz**** 	<ul style="list-style-type: none"> • Ethik und Integrität**** • Nachhaltige Unternehmensführung***** • Produktverantwortung**** • Klima und Emissionen***** • Energie***** 	<ul style="list-style-type: none"> • Diversität und Chancengleichheit*****
			<ul style="list-style-type: none"> • Ressourceneffizienz**** • Produktentwicklung***** 	<ul style="list-style-type: none"> • Gesellschaftliches Engagement***** 	
			<ul style="list-style-type: none"> • Wissenstransfer**** • Arbeits- und Gesundheitsschutz**** 		
			<ul style="list-style-type: none"> • Verantwortung in der Lieferkette***** • Beteiligung und Mitbestimmung**** 		
Nicht relevant					
	Sehr gering			Sehr hoch ▶	

Impact (Inside-out)



Wesentliche Themen nach HGB oder GRI



Wesentliche Themen nach HGB

Darstellung der Stakeholder:innen-Relevanz innerhalb der Matrix

Thema * = nicht relevant

Thema ***** = sehr relevant



Zuordnung der wesentlichen Themen 2022 nach HGB

Nach HGB sind für 2022 insgesamt zehn Themen als wesentlich einzustufen, die wir den sogenannten nichtfinanziellen Belangen zugeordnet haben.

1. **Arbeitnehmer:innen-Belange:** Diversität & Chancengleichheit, attraktiver Arbeitgeber, Mitarbeiter:innen-Entwicklung & Weiterbildung
2. **Umweltbelange:** Energie, Klima & Emissionen
3. **Bekämpfung von Korruption und Bestechung:** Ethik & Integrität, nachhaltige Unternehmensführung, Compliance
4. **Verbraucherbelange:** Datenschutz und -sicherheit, Produktverantwortung

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

ESG-Framework

Für das Thema Nachhaltigkeit ist es uns wichtig, ein hohes Maß an Transparenz zu schaffen und uns auf diesem Weg für ein einheitliches Verständnis einzusetzen. Für Scout24 als datengetriebenes Unternehmen sind diese zwei Faktoren besonders entscheidend – sowohl nach innen als auch nach außen. Aus diesem Grund ist unsere Nachhaltigkeitsstrategie künftig entsprechend der ESG-Logik aufgebaut und anhand der identifizierten wesentlichen Themen mit einer ganz konkreten Ambition, Zielen und KPIs strukturiert. Damit greifen wir nicht nur die Struktur der ab 2024 für uns verbindlichen European Sustainability Reporting Standards (ESRS) auf, sondern adressieren auch proaktiv die Entwicklungen auf dem Kapitalmarkt. Unser bisheriges Nachhaltigkeitsprogramm ([▶ Nachhaltigkeitsbericht 2021](#), S. 20–21) ist vollständig integriert. Im Zuge der Entwicklung des neuen ESG-Frameworks haben wir gleichzeitig unsere bisherigen Ziele und KPIs evaluiert. Diese zahlen auf die SDGs 4, 5, 7, 10, 11, 13 und 17 ein.

Zu den Zielen, die wir im Jahr 2022 bereits komplett umsetzen konnten, zählen:

- Bereitstellung einer Website mit Informationen zum Thema [▶ Diskriminierung in der Wohnungswirtschaft](#).
- Zusätzliche Korruptionsprävention durch Weiterentwicklung des vorhandenen Compliance-Management-Systems (CMS) bis Ende 2022. Im Berichtsjahr fand eine Überarbeitung der Richtlinie zu Geschenken und Einladungen im Zusammenhang mit Dritten statt. Um sicherzustellen, dass die Genehmigungsgrenzen für Geschenke an Dritte eingehalten werden, wurde unsere Beschaffungssoftware mit einer zusätzlichen Kontrolle versehen.
- Best in Class in allen Imagedimensionen der Markenstudie. Wir erheben jährlich die Markenstärke unseres Verticals ImmoScout24 mithilfe des Marktforschungsinstituts Komma in 22 Imagedimensionen. Best in Class zeigt unseren Anspruch, in den von uns als ausschlaggebend bewerteten Imagedimensionen unseres Geschäftsfelds mindestens 5 % über dem als zweitbestes bewerteten Immobilienportal zu liegen.

Folgende Ziele wurden für 2023 neu definiert:

- **Mitarbeiter:innen-Entwicklung & Weiterbildung:** In 2023 möchten wir einen besonderen Fokus auf die Frauenförderung bei Scout24 legen. Zu diesem Zweck wollen wir ein Coaching-Programm speziell für weibliche Mitarbeiterinnen auf den Weg bringen und in einer Pilotphase erproben.
- **Gesellschaftliches Engagement:** Wohltätigkeitsorganisationen und -initiativen wollen wir weiterhin mit Spenden und durch das Engagement unserer Mitarbeiter:innen unterstützen. Wir setzen uns deshalb zum Ziel, mindestens 500 Arbeitsstunden für die Hilfe in sozialen Projekten zu nutzen.



- **Nutzung unserer Stärken für einen guten Zweck:** Auch die Unterstützung von Wohnungsangeboten für Obdachlose über unsere Plattform ImmoScout24.de soll weiter ausgebaut werden. Für unser Projekt **HOME STREET HOME** forcieren wir in 2023 mindestens 1000 neu getaggte Wohnungen für obdachlose Menschen.
- **Produktverantwortung:** Wir arbeiten stetig an einer Steigerung unserer Effizienz zur Verhinderung von betrügerischen Aktivitäten auf unserer ImmoScout24-Plattform. Für 2023 werden wir die Multifaktor-Authentifizierung zu einem verpflichtenden Bestandteil für unsere B2B-Kund:innen machen. Außerdem planen wir die Einführung einer Self-Service-Account-Reaktivierung. So können Nutzer:innen, die fälschlicherweise als Betrüger:innen gesperrt wurden, sich wieder freischalten lassen.
- **Datenschutz & Datensicherheit:** Für das laufende Jahr planen wir eine Neustrukturierung unserer Datenschutzmanagementstruktur. Außerdem wollen wir vollständige Abdeckung der Produktbereiche sichern sowie die Verzahnung mit sämtlichen Tochtergesellschaften der Scout24-Gruppe weiter vorantreiben.
- **Compliance:** Wir wollen die Compliance Awareness im Unternehmen weiter stärken. In 2023 werden wir hierfür unsere internen Pflichtschulungen weiterentwickeln. Zusätzlich werden wir eine Compliance Awareness Week für alle unsere Mitarbeiter:innen durchführen.
- **Klima und Umwelt:** Unsere Treibhausgasemissionen wollen wir bis 2025 auf einem Level von –60 % verglichen mit dem Basisjahr 2018 halten. Perspektivisch wollen wir sie bis 2045 um 90 % im Vergleich zum Basisjahr senken. An unseren Standorten in Deutschland und Österreich, bei denen wir einen direkten Einfluss auf die Auswahl des Anbieters haben, wollen wir konsequent 100 % Strom aus erneuerbaren Quellen beziehen.
- **Nachhaltige Unternehmensführung:** Die Verknüpfung der variablen Vergütung unseres Executive Leadership Teams mit quantifizierten ESG-Zielen werden wir fortsetzen.

Alle weiteren bisherigen Ziele, etwa den Frauenanteil in Führungspositionen bis Ende 2026 auf 43 % zu steigern oder bis Ende 2025 Geschlechterparität im Unternehmen herzustellen, wurden übernommen und sind im ESG-Framework dargestellt. Unsere Ziele und KPIs werden unterjährig in regelmäßigen Abständen evaluiert und – falls notwendig – angepasst oder weiterentwickelt. Damit stellen wir sicher, dass wir uns an neue Entwicklungen und Erkenntnisse im Nachhaltigkeitsbereich bestmöglich anpassen und die richtigen Prioritäten setzen.



ESG-Framework



Energie & Klimaschutz



Social



Governance

Wir werden unserer Klimaverantwortung gerecht:

Wir nutzen konsequent erneuerbare Energien, reduzieren unseren Verbrauch und minimieren unsere Emissionen, um unseren Beitrag zum Erreichen des Übereinkommens von Paris zu leisten.

Wir schaffen integrative Räume:

Als People Company schaffen wir eine diverse, inklusive und inspirierende Arbeitskultur und nutzen unser Geschäftsmodell, um die Gesellschaft mithilfe unserer Fähigkeiten mitzugestalten.

Wir schaffen ein wertegetriebenes Geschäft:

Wir verankern wertebasiertes Handeln im ganzen Unternehmen und setzen Standards, um als digitaler Marktplatz Verantwortung gegenüber unseren Kund:innen und Nutzer:innen zu übernehmen.



- Minus 60 % CO₂e im Vergleich zu 2018 bis 2025 und minus 90 % Netto-Null bis 2045
- Für unsere Standorte in Deutschland und Österreich, bei denen wir einen direkten Einfluss auf die Auswahl des Anbieters haben, wollen wir konsequent 100 % Strom aus erneuerbaren Quellen beziehen

- Geschlechterparität in der Scout24-Gruppe bis 2025
- 43 % Frauen in Führungspositionen bis Ende 2026
- Beibehaltung von 0 % bereinigtem Gender Pay Gap und Verringerung des unbereinigten Gender Pay Gaps
- Mindestens 500 Arbeitsstunden für soziale Zwecke während des Social Summer 2023
- Plus 1000 gekennzeichnete Wohnungen für Obdachlose auf ImmoScout24 im Jahr 2023
- ✓ Bereitstellung einer Website mit Informationen zum Thema Diskriminierung in der Wohnungswirtschaft
- Coaching-Programm speziell für Mitarbeiterinnen

- 45 % unserer bestehenden Geschäftspartner:innen, Lieferantinnen und Dienstleister:innen (gemessen am Spend) verpflichten sich zur Einhaltung des CoC von Scout24 oder einer Vereinbarung, die mindestens diese Anforderungen erfüllt
- ✓ Weiterentwicklung des Compliance-Management-Systems (CMS) bis Ende 2022
- Mindestens 3 Maßnahmen zur Stärkung des Compliance-Bewusstseins im Unternehmen in 2023
- Kombination der variablen Vergütung unseres ELT mit quantifizierten ESG-Zielen
- Neustrukturierung der Datenschutzmanagementstruktur, 100%ige Abdeckung der Produktbereiche sichern sowie Verzahnung aller Tochtergesellschaften der Scout24-Gruppe weiter vorantreiben
- Externe Zertifizierung des Informationssicherheitsmanagementsystems nach ISO 27001 bis Ende 2025
- Effektivere Verhinderung von betrügerischen Aktivitäten auf der Plattform durch Self-Service-Account-Reaktivierung und verpflichtende Multifaktor-Authentifizierung für B2B-Kund:innen
- ✓ Best in Class in allen Imagedimensionen der Markenstudie Kundenzufriedenheit (CSAT)
- Einhaltung anerkannter internationaler Standards und Rahmen (z. B. UNGC)

- ✓ Abgeschlossen
- Laufend



Governance

Nachhaltige Unternehmensführung

Für uns ist klar: Erfolg ist nicht nur eine Frage von Leistung, sondern basiert auch auf einem ausgeprägten Wertebewusstsein. Deshalb gehört Nachhaltigkeit genauso zu unserer Unternehmenskultur wie Innovation, Verantwortungsbewusstsein und Integrität. Unser Anspruch ist es, in unseren Geschäftstätigkeiten stets das gesellschaftliche und soziale Umfeld sowie die Umwelt in den Blick zu nehmen und höchste Ethik- und Integritätsstandards zu wahren. Dafür verpflichten wir uns zur Einhaltung internationaler Standards und Rahmen wie z. B. des United Nations Global Compact (UNGC).

Unser Leitbild für werteorientiertes Handeln

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

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

Unser Code of Conduct gilt auch für unsere Geschäftspartner:innen, Lieferant:innen und Dienstleister:innen (**Verantwortung in der Lieferkette**).

Verantwortung für Nachhaltigkeit

Seit Juni 2022 liegt die Nachhaltigkeitsstrategie von Scout24 in der Verantwortung von Dr. Claudia Viehweger. Sie verantwortet bereits den Personalbereich, ist Mitglied des Executive Leadership Teams (ELT) und trägt seitdem den Titel Chief People & Sustainability Officer (CPSO). Für alle operativen und strategischen Maßnahmen sowie Initiativen ist ein eigenständiges Sustainability-Team zuständig. Die Aufgabe dieses Teams ist es, das komplexe Thema Nachhaltigkeit noch stärker in das Unternehmen zu integrieren. Das Team berichtet in regelmäßigen Jour fixes an die CPSO. Seit 2021 wird die variable Vergütung für die oberste Führungsebene mit quantifizierbaren ESG-Zielen kombiniert.



Ein wichtiges Gremium ist unser internes Nachhaltigkeitskomitee – ein praxisorientierter Zusammenschluss, bestehend aus Vertreter:innen aus unterschiedlichen Business Units und Funktionen. Dazu gehören beispielsweise die Bereiche Legal & Compliance, Personal, Procurement, Investor Relations, Facility, Marketing, Produkt oder IT. Das gemeinsame Ziel ist es, Nachhaltigkeit zu einem integralen Bestandteil unserer Geschäftsziele, unserer Unternehmensstrategie sowie unserer täglichen Arbeit zu machen. Gemeinsam identifizieren und evaluieren die Mitglieder des Komitees in regelmäßigen Meetings die Ziele und Maßnahmen der Scout24-Gruppe, die im ESG-Framework definiert und je nach Fortschritt jährlich weiterentwickelt werden.

Im Bereich des sozialen Engagements der Mitarbeiter:innen unterstützt ein Fachbereichs- und standortübergreifendes Cares-Team das Sustainability Management bei der konkreten Umsetzung von sozialen Aktivitäten, an denen sich Mitarbeiter:innen beteiligen können (► **Gesellschaft**).

Compliance, Ethik & Integrität

Vorstand und Aufsichtsrat der Scout24 SE verstehen gute Corporate Governance als verantwortungsvolle Unternehmensführung mit dem Ziel einer nachhaltigen Wertschöpfungskette. Die Scout24 SE identifiziert sich daher mit den Grundsätzen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) – mit den in der Entsprechenserklärung genannten und begründeten Ausnahmen. Der jährliche Corporate-Governance-Bericht und die Entsprechenserklärung zu den Vorgaben des DCGK sind auf ► www.scout24.com/investor-relations/esg-nachhaltigkeit/corporate-governance oder unserer ► **Website** abrufbar.

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

Als Bestandteil des konzernweiten CMS haben wir für alle unsere Mitarbeiter:innen einen Verhaltenskodex (Code of Conduct) geschaffen. Er dient als verlässlicher Rahmen für verantwortungsbewusstes Handeln und berücksichtigt gesetzliche Anforderungen sowie eigene ethische und gesellschaftliche Maßstäbe. Der Verhaltenskodex ist auch auf unserer ► **Website** zugänglich. Die Einhaltung dieser Verhaltensgrundsätze fordern wir in unseren allgemeinen Einkaufsbedingungen (Einkaufs-AGB).

Integriertes Management von Corporate Governance, Compliance und Risikomanagement

Der Compliance-Bereich wird von dem:der General Counsel geleitet; die Komponente Risikomanagement ist im Bereich Finance angesiedelt. Aus diesen Bereichen heraus werden die beiden Systeme zum Risiko- und Compliance-Management gruppenweit gesteuert.

Das zentrale CMS umfasst im Wesentlichen – angelehnt an die Grundelemente des Standards des Instituts für Wirtschaftsprüfung (IDW PS 980) – die folgenden Bereiche: Compliance-Kultur, Ziele und Aufgaben der Compliance, Compliance-Organisation, Compliance-Risiken, Compliance-Programm, Compliance-Kommunikation sowie Compliance-Überwachung und -Verbesserung.

Die Compliance-Kultur bei Scout24 wird vor allem durch die Grundeinstellung und Verhaltensweise des Managements geprägt („Tone from the Top“). Der Vorstand der Scout24 SE bekennt sich daher im Vorwort des Verhaltenskodexes zur Compliance sowie Regeltreue und erwartet diese Haltung auch von allen Mitarbeiter:innen. Weiterhin besteht die Compliance-Kultur insbesondere aus der Etablierung und Beachtung von schriftlichen Rahmenwerken wie internen Richtlinien und Arbeitsanweisungen. Um Hinweisgeber:innen zu schützen, besteht darüber hinaus eine Richtlinie zur Vermeidung von Vergeltungsmaßnahmen, die bei möglichen Regelverstößen sowohl Hinweisgeber:innen als auch beschuldigte Personen schützen soll.



Das übergeordnete Ziel des Compliance-Managements ist die Einhaltung relevanter gesetzlicher Normen, Regelungen, Verhaltenskodizes und interner Regularien zur Vermeidung von Schäden, insbesondere Haftungs- und Reputationsrisiken, die sich auf die finanziellen und nichtfinanziellen Ziele von Scout24 auswirken können. Weitere fest definierte Compliance-Ziele sind Maßstab für das unternehmerische Handeln innerhalb der gesamten Scout24-Gruppe und sind eng mit den Unternehmenszielen verknüpft (► **ESG-Framework**):

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

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

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

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

Informationen & Schulungen zum Thema Compliance

Ein wesentlicher Bestandteil der Compliance-Kommunikation sind die Information und die Schulung der Mitarbeiter:innen zu Compliance-relevanten Themen. Dabei liegt einer unserer Schwerpunkte auf der Korruptionsprävention und der Vermeidung wettbewerbswidrigen Verhaltens. Bei Compliance-relevanten Fragen können sich unsere Mitarbeiter:innen intern jederzeit an die Compliance-Abteilung oder den:die General Counsel von Scout24 wenden. Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit, sich an unseren externen Vertrauensanwalt zu wenden, der über eine eigens eingerichtete Compliance-Hotline, Mailadresse oder Whistleblower-Plattform kontaktiert werden kann – auf Wunsch auch anonym. Der Ombudsmann fungiert als Bindeglied zwischen Scout24 und den Hinweisgebenden und gewährleistet die Weitergabe von Antworten und die Anonymität. Bei Bedarf werden vertrauliche, interne Ermittlungen durch die Compliance-Abteilung geführt, die sowohl den Schutz der



Hinweisgebenden als auch der Betroffenen berücksichtigen. Ergebnisse können personelle Maßnahmen sowie Anpassungen von internen Prozessen oder Strukturen sein. Für 2022 sind keine Compliance-Verstöße bekannt, die zu relevanten Bußgeldern oder nichtmonetären Sanktionen aufgrund der Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich hätten führen können.

Im Rahmen unserer Compliance-Schulungen sensibilisieren und informieren wir unsere Mitarbeiter:innen regelmäßig auch über Antikorruption und Wettbewerbsrecht hinaus über regelgerechtes Verhalten. Diese Compliance-Videoschulungen können alle Beschäftigten in Anspruch nehmen. Zusätzlich sind unsere Compliance-relevanten Leitlinien, Handbücher und weitere Informationen in unserem Intranet abrufbar. Im Jahr 2022 haben wir 253 ausgewählte Mitarbeiter:innen durch Pflichttrainings zu Lauterkeits- und Wettbewerbsrecht geschult. In 2023 planen wir außerdem, eine Compliance Awareness Week für alle unsere Mitarbeiter:innen durchzuführen. Zudem werden wir unsere internen Pflichtschulungen überarbeiten.

Nachweis- und Informationspflichten auf unseren digitalen Marktplätzen

Für Scout24 als Technologieunternehmen im Immobilienbereich ist die Einhaltung von gesetzlichen Nachweis- und Informationspflichten, sowohl uns als auch unsere Kund:innen betreffend, ein weiterer wichtiger Bestandteil von Compliance. Dazu gehören unter anderem das Telemediengesetz, die Preisangabenverordnung, Datenschutzgesetze, Kennzeichnungsverordnungen und das Gebäudeenergiegesetz. Die betreffenden Vorgaben des im Jahr 2022 für uns gültig gewordenen Gesetzes für faire Verbraucherverträge haben wir fristgemäß umgesetzt. Unser Anspruch ist es, dass auf unseren Marktplätzen alle hierfür rechtlich erforderlichen Informationen und Angaben zur Verfügung gestellt werden und die Eingabemasken für die Erstellung von Immobilieninseraten entsprechende Pflichtfelder enthalten. Diese passen wir unverzüglich an, sollten sich Kennzeichnungs- oder Informationsvorgaben ändern.

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

Im Jahr 2022 haben wir im Zusammenhang mit unseren Nachweis- und Informationspflichten erforderliche Änderungen vorgenommen. Darüber hinaus sind bei ImmoScout24 im Berichtszeitraum keine Verstöße bei Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung bekannt. Im Zusammenhang mit Marketing- oder Kommunikationsvorgaben bestehen auch weiterhin die etablierten Prozesse zur Überwachung und Freigabe von Werbeäußerungen durch die Abteilung Legal.

Risikomanagement

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

Integraler Bestandteil des Risikomanagements sind soziale und ökologische Risiken, die unter anderem die Bereiche Klima, Produktsicherheit, Fluktuation und Kund:innen-Zufriedenheit abdecken. In enger Abstimmung mit dem Risikomanagement bewerten die Fachabteilungen mindestens zweimal im Jahr und darüber hinaus bei Bedarf die im Risikomanagementsystem verankerten finanziellen und nichtfinanziellen Einzelrisiken – nach quantitativen Parametern, der Eintrittswahrscheinlichkeit und der potenziellen Schadenshöhe. Weitere Erläuterungen zum Rahmenwerk des Risikomanagements und zum Risikobewertungsprozess können dem **►Risiko- und Chancenbericht des Geschäftsberichts 2022** entnommen werden.

Ergänzend zu den regelmäßigen Risk Assessments bewertet Scout24 jährlich gemäß HGB die nichtfinanziellen Risiken für die als wesentlich identifizierten nichtfinanziellen Aspekte. In Anlehnung an das unternehmensweite Risikomanagementsystem erfolgte die Risikobewertung unter Einbeziehung aller relevanten Fachabteilungen und anhand der Kriterien „Auswirkungen“ und „Eintrittswahrscheinlichkeit“. Für das Berichtsjahr 2022 wurde das Thema „Produktverantwortung“, vor allem hinsichtlich des Unterthemas „Betrug“, als potenziell signifikantes Risiko identifiziert. Trotz aller Bemühungen kann Betrug nie zu 100 % verhindert werden. Durch unsere vielfältigen Maßnahmen (**► Verantwortung für unsere Produkte**) wirken wir diesen Risiken kontinuierlich entgegen.

Tax Transparency – transparenter und verantwortungsbewusster Umgang mit Steuern

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

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

Die in der Tax-Compliance-Kultur beschriebenen Werte und Überzeugungen sind mit Steuerhinterziehung nicht vereinbar. Unsere Richtlinien und Dienstanweisungen sollen dazu beitragen, jegliche Form von Steuerhinterziehung sowie Beihilfe oder Anstiftung dazu zu verhindern. Sie bilden die Grundlage, um die vorsätzliche oder fahrlässige Begehung von Straftaten zu vermeiden. Scout24 befürwortet zudem die Entwicklung solider Vorschriften und interner Verfahren, um Finanzkriminalität einschließlich Steuerhinterziehung zu bekämpfen.

Tax Compliance Management System

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

Das in 2021 implementierte Tax Compliance Management System (Tax CMS) wurde in 2022 digitalisiert und damit weiterentwickelt. Die rechtliche Grundlage für das Tax CMS bilden das Tax-Compliance-Handbuch sowie die Konzernsteuerrichtlinie. Verantwortlich für die Funktionsfähigkeit des Tax CMS ist der:die Tax Compliance Manager:in (Head of Tax). Er:sie schlägt Verbesserungsmaßnahmen vor und tauscht sich anlassbezogen mit anderen Mitarbeiter:innen aus



dem Tax-Bereich sowie insbesondere der Compliance- und Internal-Audit-Abteilung über Tax-Compliance-relevante Themen und diesbezügliche Prüfungsergebnisse aus.

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

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

Verantwortung in der Lieferkette

Seit Oktober 2021 gilt unser Code of Conduct auch für unsere Geschäftspartner:innen, Lieferant:innen und Dienstleister:innen. Dahinter steht die Überzeugung, dass wir auch als nichtproduzierendes Unternehmen Verantwortung in unserer Lieferkette übernehmen. Unter anderem halten wir Geschäftspartner:innen, Lieferant:innen und Dienstleister:innen dazu an, sich selbst verantwortungsbewusst und nachhaltig in ihrem sozialen Umfeld zu engagieren, gegen Diskriminierung, Belästigung und Missbrauch in ihrem Unternehmen vorzugehen oder ihren Mitarbeiter:innen Rechte wie die Vereinigungsfreiheit einzuräumen. Wir behalten uns vor, das Vertragsverhältnis mit Geschäftspartner:innen, Lieferant:innen und Dienstleister:innen beim Verstoß gegen diese Prinzipien zu beenden. Mit dieser Maßnahme tragen wir auch zur Einhaltung der zehn universellen Prinzipien des UNGC in den Handlungsfeldern Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsprävention bei.

Als Teil unseres ESG-Frameworks haben wir uns zum Ziel gesetzt, dass, gemessen an unseren Ausgaben, 80 % unserer bestehenden Geschäftspartner:innen, Lieferant:innen und Dienstleister:innen bis Ende 2024 unseren Code of Conduct akzeptieren sollen. Alternativ müssen sie uns bestätigen, dass dieser mit ihren eigenen Anforderungen übereinstimmt. Einen Verweis auf den Code of Conduct haben wir in unsere aktualisierten allgemeinen Einkaufsbedingungen (Einkaufs-AGB) aufgenommen. Für 2022 wurde eine Akzeptanz von 19 % erreicht, womit wir unser Etappenziel von 17 % übertroffen haben. Vorrangig wurden Ausgaben aus den Bereichen der physischen Produkte und der professionellen Dienstleistungen berücksichtigt.

Bis Ende 2023 sollen hinsichtlich unserer Ausgaben 45 % der bestehenden Geschäftspartner:innen, Lieferant:innen und Dienstleister:innen den Code of Conduct akzeptieren oder bestätigen, dass dieser mit den eigenen Anforderungen übereinstimmt.

Zu unserem Engagement für Nachhaltigkeit gehört seit 2022 auch eine neue Richtlinie zur nachhaltigen Beschaffung von Werbemitteln. Sie definiert für die gesamte Scout24-Gruppe erstmals klare Vorgaben zur Beschaffung von Werbemitteln und Eventartikeln. Durch die neue Richtlinie sollen im Einkauf von Werbemitteln nur noch Produkte berücksichtigt werden, die unter Verwendung von nachwachsenden oder recycelten beziehungsweise recycelbaren Rohstoffen gefertigt worden sind, keine Schadstoffe enthalten, unter fairen Produktionsbedingungen hergestellt worden sind und über verifizierte Labels verfügen.



Im Jahr 2022 hatten die Scout24 SE und die Immobilien Scout GmbH ein Beschaffungsvolumen von 112 Mio. Euro (2021: 110 Mio. Euro). Insgesamt haben wir von etwa 732 Dienstleister:innen, Geschäftspartner:innen und Lieferant:innen (2021: ca. 820) Produkte und Dienstleistungen bezogen. Rund 83 % aller Geschäftspartner:innen, Dienstleister:innen und Lieferant:innen im Jahr 2022 kamen aus Deutschland (2021: 78 %), davon 54 % aus dem regionalen Umfeld (2021: 16 %) unserer Standorte Berlin und München.

Datenschutz und Datensicherheit

Das Vertrauen von Mitarbeiter:innen, Kund:innen, Investor:innen, Lieferant:innen, Geschäftspartner:innen, Dienstleister:innen und der Öffentlichkeit in uns und unsere Marken ist ein hohes Gut. Als führendes Digitalunternehmen und Betreiber der Onlineplattform ImmoScout24 in Deutschland und Österreich haben für uns der Schutz und die Sicherheit von Daten eine hohe Priorität und sind elementarer Bestandteil des Selbstverständnisses der Scout24-Gruppe. Unser Anspruch ist es, verantwortungsbewusst mit den von uns erhobenen, gesammelten, gespeicherten oder genutzten Daten umzugehen und dabei alle für Scout24 datenschutzrechtlich relevanten Gesetze einzuhalten. Dazu haben wir uns zusätzlich bis Ende 2025 das Ziel einer externen Zertifizierung unseres Informationssicherheitsmanagementsystems nach ISO 27001 gesetzt (► **ESG-Framework**).

Daten-Compliance durch effiziente Prozesse und Strukturen

Sinn und Zweck des Datenschutzes ist es, dass Personen durch den Umgang mit ihren personenbezogenen Daten nicht in ihrem Recht auf informationelle Selbstbestimmung beeinträchtigt werden. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, durch interne Prozesse und Strukturen Datenmissbrauch oder -verlust infolge unbefugter Zugriffe auf persönliche Daten und Informationen auszuschließen, persönliche Schäden zu vermeiden und das Recht auf informationelle Selbstbestimmung sicherzustellen.

Datenschutz ist – wie die gesamte Compliance – auch und zunächst Vorstandsaufgabe. Bei Scout24 haben wir eine Datenschutzorganisation etabliert, in der bestimmte Datenschutzpflichten delegiert werden. Die Verantwortung für die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorgaben ist auf die Fachbereiche und Funktionseinheiten verteilt.

Seit 2022 koordiniert ein externes Datenschutzunternehmen die datenschutzrechtlichen Maßnahmen auf SE-Ebene und steht dem Vorstand beratend zur Seite. Die Datenschutzorganisation wird zudem wesentlich unterstützt durch die zuständigen Datenschutzbeauftragten, die die Aufgaben entsprechend den gesetzlichen Anforderungen wahrnehmen. Insbesondere werden sie dabei durch Datenschutzkoordinator:innen unterstützt, die in den einzelnen Abteilungen als erste Anlaufstelle in Fragen des Datenschutzes zur Verfügung stehen. Sie werden dezentral vom jeweiligen Teamlead bzw. Vice President benannt und durch die Datenschutzbeauftragten geschult. Ein wesentliches Ziel der Schulungen ist es, dass die Datenschutzkoordinator:innen die Vorgaben der nationalen und europäischen Rechtsprechung in ihrem Zuständigkeitsbereich umsetzen können.

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



Im Produktbereich sind Prozesse etabliert, um Neuentwicklungen im Hinblick auf Datenschutz und -sicherheit zu überprüfen. So werden beispielsweise bei der Beauftragung von externen Dienstleister:innen, Geschäftspartner:innen, Lieferant:innen oder Kooperationspartner:innen die Zugriffsrechte und damit einhergehenden Prozesse bezüglich personenbezogener Daten von der Rechtsabteilung auf Datenschutzkonformität überprüft sowie entsprechend vertraglich abgebildet. Für neue Scout24-Mitarbeiter:innen ist eine Einführung in den Datenschutz im Rahmen der „Welcome Days“ verpflichtend; später finden abteilungs- oder themenspezifische Schulungen statt. Weiterhin nehmen Mitarbeiter:innen jährlich an einer verpflichtenden Onlineschulung zur Auffrischung teil.

Darüber hinaus unterziehen sich die Gesellschaften der Scout24-Gruppe internen Audits, die ebenso datenschutzrechtliche Compliance enthalten, um das konzernweite Datenschutzmanagement und einzelne seiner Elemente zu überprüfen und Verbesserungspotenziale zu identifizieren. Das letzte Audit hierzu fand im Jahr 2020 statt. Die hierbei identifizierten Handlungsfelder wurden bearbeitet.

Verantwortungsvoller Umgang mit Beschwerden

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

Verantwortung für unsere Produkte

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

Sicherheit gewährleisten

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

Unsere Sicherheitsabteilung besteht aus drei Teams, die jeweils spezifische Verantwortlichkeiten übernehmen:

- Security Management: Verabschiedung von Richtlinien (auf Basis des Industriestandards ISO 27001), Berichterstattung, Risikomanagement, Sicherheitsbewusstsein und Audits
- Security Intelligence: Sicherstellung von Angriffserkennung und -abwehr
- Security Engineering: Unterstützung der sicheren Produktentwicklung

Der aktuelle Status aller drei Bereiche wird monatlich an die Geschäftsleitung berichtet. Die Informationssicherheit bei Scout24 ist zudem in das unternehmensweite Risikomanagement integriert. Dabei bemühen wir uns, stets im Blick zu haben, ob Rahmenbedingungen sich ändern. Wenn erforderlich, passen wir unsere internen Prozesse und Richtlinien daran an.



Im Jahr 2022 haben wir technische Überprüfungen durchgeführt, um sicherzustellen, dass unsere internen Sicherheitsstandards eingehalten werden. Diese dienen dazu, potenzielle technische Risiken zu identifizieren, zu bewerten, zu beseitigen und das Bewusstsein für wichtige Risiken zu schärfen. Darüber hinaus wurde 2022 ein besonderes Augenmerk auf die frühzeitige Erkennung potenzieller Risiken in Programmiercodes, einschließlich kontinuierlicher automatischer Updates und Code-Scans, gelegt. Außerdem haben wir die automatische Angriffserkennung für unsere interne IT-Infrastruktur und die Plattform ImmoScout24 weiterentwickelt. Wir haben einen Prozess integriert, der es dem System ermöglicht, automatisch zu erkennen, wenn die Zugangsdaten unserer Nutzer:innen gefährdet sind. Zudem haben wir Prozesse zur Erkennung von Anomalien in unserer Infrastruktur eingeführt. Im Jahr 2022 haben wir uns auch darauf konzentriert, das Sicherheitsbewusstsein der Mitarbeiter:innen zu erhöhen. So wurde eine unternehmensweite Informationswoche mit verschiedenen Vorträgen zu sicherheitsrelevanten Themenbereichen und einer Phishing-Simulations-Kampagne durchgeführt.

Informationssicherheit ist für uns auch ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess, weil dieser mit den Bedrohungen wachsen muss und nicht stillstehen kann. Unabhängige Dritte führen daher zusätzlich regelmäßige Sicherheitstests (z. B. Penetrationstests) durch. Potenziell notwendige Verbesserungen werden nach einem definierten Risikomanagementprozess an die Verantwortlichen weitergeleitet und eingearbeitet.

Unsere Maßnahmen gegen Betrug

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

Im Vergleich zu 2021 verzeichnen wir einen leichten Rückgang der Anzahl der Betrugsfälle bzw. -versuche um -4 %. Gleichzeitig beobachten wir jedoch ein starkes Wachstum von 230 % im Bereich Account-Takeover, also von Angriffen, bei denen Cyberkriminelle mit gestohlenen Passwörtern und Benutzernamen in den Besitz von Onlinekonten gelangen. Dieser Anstieg geht mit dem industrieweiten Trend im Bereich Cybersecurity einher. Um unsere Nutzer:innen noch besser zu schützen, haben wir Ende 2022 daher die risikobasierte Multifaktor-Authentifizierung eingeführt. Diese schützt Accounts vor einem Zugriff Dritter. Durch diese Maßnahmen bleibt der Anteil an Betrugsobjekten auf unseren Scout24-Plattformen im Vergleich zu unserem aktiven Objektbestand im Bereich von unter einem Prozent.

Scout24 setzt je nach Anwendungsfall verschiedene Verfahren zur Erkennung gefälschter Anzeigen ein. Sie basieren entweder auf einem selbstlernenden Filtersystem oder prüfen gewisse Merkmale eines Inserats. 2022 konnten wir durch die weitere Optimierung des selbstlernenden Systems den Anteil an Betrugsanzeigen von sogenannten Fake Accounts um 20 % reduzieren. Zudem rufen wir unsere Nutzer:innen aktiv dazu auf, über den Button „Inserat melden“ auf unseriöse Inserate hinzuweisen – und damit zur Sicherheit beizutragen. Das Customer-Care-Team prüft die Inserate und löscht sie bei Bedarf. Um schneller auf potenziell betrügerische Inserate reagieren zu können, werden Inserate systematisch deaktiviert, wenn sie eine hohe Anzahl an Betrugsmeldungen erhalten.

Wir senken darüber hinaus die Kontaktfrequenzen zu einem Betrugsobjekt, indem wir seit 2021 den Automatisierungsgrad der Betrugserkennung erhöhen und die Betrugsverhinderung außerhalb der Arbeitszeiten der Kundenbetreuung anpassen. Hierbei arbeiten wir vor allem auch an Maßnahmen zum Widerspruch gegen algorithmische Entscheidungen und Methoden zur Reaktivierung von Accounts durch Nutzer:innen.

Um unsere Nutzer:innen darüber hinaus vor Daten-Phishing zu schützen, bieten wir ihnen den Multifaktor-Login an, dessen Aktivierung wir schrittweise für besonders gefährdete Nutzer:innen verpflichtend eingeführt haben. Zusätzlich ist ein risikobasierter Multifaktor-Login für alle



Nutzer:innen eingerichtet. Für 2023 ist geplant, die ImmoScout24-Plattform um einen ID-Check zu erweitern. Dieser ermöglicht es, die Daten der Nutzer:innen, die sie selbst eingeben, auf ihre Plausibilität zu überprüfen. Auf diese Weise können wir die Datenqualität optimieren und Fake und Betrugsaccounts besser verhindern. Wir evaluieren außerdem weitere Maßnahmen zur Betrugsverhinderung über Zahlungsmittel und weitere Identitätsmerkmale, wie z. B. Telefonnummern.

Die Cloud-Security-Baseline, unsere interne Anleitung zur Sicherheit von Cloud-Anwendungen, umfasst unter anderem die Zugriffsregelung, Verschlüsselung und kontinuierliche Prüfung aller Cloud-Ressourcen. Um noch schneller auf Risiken reagieren zu können, haben wir in den letzten Jahren an der Automatisierung von Sicherheitsthemen gearbeitet. 2020 haben wir zu diesem Zweck auch eine technische Prüfung der Security-Maßnahmen etabliert und diese 2021 einer risikobasierten Priorisierung unterzogen, um die technischen Teams in die Lage zu versetzen, die schwersten Risiken zuerst zu beheben.

2020 haben wir eine großangelegte Qualitätsoffensive auf unserer Immobilienplattform gestartet. Mithilfe von „Machine Learning“-Algorithmen und einer innovativen Anti-Crawling-Technologie schützen wir seitdem nicht nur die Daten unserer Kund:innen und Nutzer:innen, sondern sichern sie auch gegen Phishing und Spam-Nachrichten ab. Darüber hinaus arbeiten wir kontinuierlich daran, eventuelle Schwächen in unserer IT-Infrastruktur noch schneller zu identifizieren und die Sicherheit unserer Produkte bereits während der Produktentwicklung zu prüfen.

Zur weiteren Vorbeugung einer missbräuchlichen Nutzung unserer Plattform haben wir 2022 eine Migration der gesamten Nutzer:innen-Verwaltung, Anmeldung und Autorisierung zu einer modernen Identity-as-a-Service-(IDaaS)-Lösung durchgeführt. Im Zuge dieser Migration haben wir die Nutzung der Multifaktor-Authentifizierung vereinfacht und professionelles Teammanagement für Kund:innen eingeführt. Die IDaaS-Lösung bietet außerdem weitergehende, risikobasierte, regelmäßig evaluierte und aktivierte Sicherheitsmaßnahmen, um Konten von Nutzer:innen vor dem Zugriff Dritter zu schützen.

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

Über unsere Sicherheitsverfahren hinaus informieren wir unsere Nutzer:innen gezielt und proaktiv auf unserer Website sicherheit.immobilienscout24.de. Auf ihr beantworten wir Fragen von Nutzer:innen, klären über Betrugsmaschen auf und nennen Ansprechpartner:innen. Zusätzlich versenden wir allgemeines Aufklärungsmaterial per Mail und informieren die Öffentlichkeit mithilfe von Ratgeberinformationen an die Medien.

Partnerschaftlicher Umgang mit Kund:innen und weiteren Stakeholder:innen

Wir suchen den direkten Austausch mit unseren Kund:innen und optimieren mit ihrer Hilfe gemeinsam unsere Produkte und Dienstleistungen. Die Abteilungen Customer Care (Kundendienst) und Sales (Kundenbetreuung/Vertrieb) sowie Expert:innen in unseren Teams der Produktentwicklung sind für die Betreuung und Zufriedenheit unserer Kund:innen verantwortlich. Ein Ziel ist es, die Kund:innen-Zufriedenheit in Bezug auf Benutzungsfreundlichkeit, Zugänglichkeit und Inklusion der Plattform zu maximieren.

Über kontinuierliche Onlineumfragen auf den Webseiten und in den Apps ermitteln wir die Zufriedenheit unserer privaten und gewerblichen Nutzer:innen. 2022 haben wir mehr als 35.000 solcher Umfrageteilnahmen ausgewertet. Wir fragen unsere Nutzer:innen unter anderem, ob ihnen bestimmte Funktionen gefallen und wo sie Verbesserungsbedarf sehen. So führen wir beispielsweise kontinuierlich eine Befragung rund um das Sucherlebnis mit ImmoScout24 durch. Neben der



Beantwortung des Net Promotor Scores (NPS) und intern entwickelter Ratingskalen haben die Befragten unter anderem auch die Möglichkeit, Kommentare zu hinterlassen. Das Feedback unserer Nutzer:innen erreicht uns auch über den direkten Kontakt zu unseren Sales-Mitarbeiter:innen (im Falle von gewerblichen Kund:innen) und über unseren Kundendienst (v. a. private Nutzer:innen).

Mehr Transparenz durch WohnBarometer, Städteranking und Energieausweise

Mit den Daten von ImmoScout24 bieten wir als neutrale Plattform vor allem Orientierung und Transparenz im Markt. Wir möchten, dass unsere Nutzer:innen und Kund:innen ihre Entscheidung, eine Immobilie zu mieten, zu kaufen, zu verkaufen, zu vermieten oder zu finanzieren, auf Grundlage transparenter Informationen rund um den Immobilienmarkt treffen können.

Um sie dabei zu unterstützen, veröffentlichen wir seit 2021 das quartalsweise erscheinende ImmoScout24 **WohnBarometer**. Das ImmoScout24 WohnBarometer basiert auf über 8,5 Millionen Inseraten der letzten fünf Jahre auf ImmoScout24. Es gibt keine Indexwerte, sondern Angebotspreise wieder. Zudem stellen wir im WohnBarometer das Verhältnis von Angebot und Nachfrage dar, um die Preisentwicklung besser nachvollziehbar zu machen. Die Werte des WohnBarometers werden durch einen Algorithmus aus dem Bereich des maschinellen Lernens statistisch bereinigt und für typische Referenzobjekte ermittelt: eine Mietwohnung mit zwei Zimmern und 70 Quadratmetern Größe, eine Eigentumswohnung mit drei Zimmern und 80 Quadratmetern Größe und ein Einfamilienhaus mit 140 Quadratmetern Größe und einem Grundstücksanteil von 600 Quadratmetern – jeweils mit mittlerer Lage und Ausstattung.

Zusammen mit dem Wirtschaftsmagazin „WirtschaftsWoche“ und dem Institut der deutschen Wirtschaft, Köln, veröffentlichen wir außerdem seit mehreren Jahren das Städteranking, den umfangreichen Leistungsscheck der 71 deutschen kreisfreien Städte mit mehr als 100.000 Einwohner:innen, der jährlich erscheint. Für das Städteranking fließen über 100 Indikatoren aus den Bereichen Wirtschaftsstruktur, Arbeitsmarkt, Immobilienmarkt, Lebensqualität und Nachhaltigkeit in die Bewertung ein. Das Ranking setzt sich aus drei Komponenten zusammen: Niveauranking zur Wirtschaftskraft, Dynamikranking zur wirtschaftlichen Entwicklung und Nachhaltigkeitsindex zur ökonomischen, ökologischen und sozialen Nachhaltigkeit der Städte. Eine umfassende Analyse von ImmoScout24 hinsichtlich Angebot und Nachfrage, Miet- und Kaufpreisen sowie der Anzeigenlaufzeiten ergänzt das Städteranking.

Durch unsere Partnerschaft mit Energieausweis48 unterstützen wir Immobilien-Anbieter:innen dabei, die Energieeffizienz der Immobilie transparent darzustellen. Denn Immobiliensuchende achten angesichts steigender Energiepreise verstärkt auf diese Angaben, um Energie und Nebenkosten zu sparen. Daher empfehlen wir allen Anbieter:innen bei ImmoScout24, Informationen über Energieausweise und Energieeffizienzklassen in ihren Inseraten anzugeben. Zudem muss der Energieausweis ohnehin spätestens bei der Besichtigung vorgelegt werden.

Social

Scout24 als fairer und attraktiver Arbeitgeber

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

Für Personalthemen innerhalb der gesamten Scout24-Gruppe ist das Team People, Organization & Culture verantwortlich. Seit Juni 2022 gibt es die erweiterte Position der:des Chief People & Sustainability Officer (bis Mai 2022: Chief Human Resources Officer), die im ELT vertreten ist und die Gesamtverantwortung für alle Personalthemen innehat (► **Verantwortung für Nachhaltigkeit**). Mit der zusätzlichen Verantwortung für den Bereich Sustainability sind die Themen Mitarbeitende und Nachhaltigkeit strategisch noch stärker verzahnt, da zum einen sämtliche Teams der People-Abteilung, zum anderen aber auch das Team Sustainability, DEI & Facility Management an diese Rolle berichten.

Im Jahr 2022 haben wir unseren Fokus darauf gelegt, bestmögliche Arbeitsbedingungen für unsere Mitarbeiter:innen zu schaffen und unsere Unternehmenskultur weiter zu stärken. Darüber hinaus haben wir unseren Ansatz in Diversity, Equity & Inclusion (DEI) weiter ausgebaut.

Unsere Unternehmenskultur, unsere DNA

Grundlage unseres Handelns ist der DNA Culture Code – die gemeinsam definierten Werte und Leitlinien unserer Zusammenarbeit. Der DNA Culture Code gilt für alle Mitarbeiter:innen der gesamten Scout24-Gruppe. Ein wesentlicher Bestandteil des DNA Culture Codes sind die vier Core Values („Grundwerte“) und vier Leadership Behaviours („Verhaltensweisen für Führungskräfte“). Sie bestimmen unsere Kultur und verpflichten uns zu vorbildlichem Handeln:



Unsere Core Values lauten: Wir sind ein datengetriebenes Unternehmen und lernen ständig dazu. Wir sind proaktiv, handeln als One Team und gehen respektvoll miteinander um. Die Core Values gelten für alle Mitarbeiter:innen unabhängig von der Hierarchiestufe. Zusätzlich gibt es vier Leadership Behaviours, die sich aus den Core Values ableiten und unsere wertegetriebene Unternehmenskultur in explizite Verhaltensweisen für Führungskräfte übersetzen. Die Core Values – sowie zum Teil die



Leadership Behaviours – sind in zentralen Prozessen verankert, etwa im Einstellungsprozess, in den Feedbackgesprächen zwischen Manager:in und Mitarbeiter:in oder der jährlichen Leistungsbewertung (► **Fortführung und Weiterentwicklung der Leistungsbewertung bei Scout24**). Im Onboarding neuer Mitarbeiter:innen ist der DNA Culture Code ebenfalls elementarer Bestandteil. Der Bereich Leadership Behaviours wurde im Berichtsjahr weiter ausgebaut (► **Stärkung unserer Führungskultur**).

Erarbeitet wurden die Core Values 2019 in einem Bottom-up-Ansatz durch unsere Mitarbeiter:innen. Ein Highlight des Berichtsjahres im Bereich #Learning war unser zweiter Learning Day am 16. November 2022, an dem sich on- und offline insgesamt über 500 Mitarbeitende beteiligten. Das Programm umfasste vielfältige Vorträge interner und externer Referent:innen. Darüber hinaus haben wir im Berliner und Münchner Büro Bücher ausgelegt, die sich die Mitarbeiter:innen ausleihen und deren Inhalte sie mit anderen Scouts teilen können. Im Januar 2022 führten wir ein weiteres Format ein, um die persönliche Weiterentwicklung zu fördern: die Lernzeit (Learning Time). Von den Manager:innen gemeinsam mit ihren Teams geplant, findet die Learning Time jeweils über einen Zeitraum von einem halben Tag im Monat statt. Dabei kann jedes Team flexibel entscheiden, wann es das Format durchführt und wie es dieses gestaltet.

Getreu unserem Wert #OneTeam fanden auch im vergangenen Jahr zahlreiche Events für und vor allem auch mithilfe unserer Scouts statt. Bei einem Sommerfest und einer Winter-Party konnten sich unsere Mitarbeiter:innen austauschen, gemeinsam feiern und Zeit verbringen. Auch unsere Reihe der Sofa Nights wurde fortgeführt. Hier können die Scouts gemeinsam ihre Feierabende ausklingen lassen. Neben den Maßnahmen zu unseren Core Values und dem DNA Culture Code waren Initiativen rund um Diversity, Equity & Inclusion (► **Diversity, Equity & Inclusion**) sowie Initiativen zu Aus- und Weiterbildung (► **Weiterbildungsangebote für unsere Mitarbeiter:innen**) wichtige Schwerpunkte unserer Arbeit im Berichtsjahr.

Hybrides Arbeitsmodell

Während der COVID-Pandemie haben wir festgestellt, dass die Arbeit von zu Hause aus sehr produktiv sein kann. Gleichzeitig kann bei der Arbeit von zu Hause aus jedoch ein Mangel an sozialer und persönlicher Interaktion sowie an gegenseitigem Lernen entstehen. Vor diesem Hintergrund haben wir im Frühjahr 2022 unseren Hybrid-Working-Piloten gestartet. Er verbindet die persönliche Interaktion und die sehr gute Ausstattung des Büros mit der Flexibilität des mobilen Arbeitens. In der Pilotphase arbeiteten alle Mitarbeiter:innen im Grundsatz an mindestens zwei von fünf Wochentagen vor Ort im Büro. Seit September 2022 wurde dieses hybride Arbeitsmodell weiter flexibilisiert. Statt einer Büroanwesenheit von 40 % pro Woche setzen wir jetzt eine Anwesenheit von durchschnittlich 40 % im gesamten Monat voraus. Dabei verfolgen wir einen Ansatz, der auf Vertrauen und Kommunikation basiert: Die Teams organisieren sich selbst und entscheiden, an welchen Tagen sie ins Büro kommen.

Darüber hinaus können Mitarbeiter:innen in bestimmten Fällen bis zu drei Monate pro Jahr aus anderen EU-Ländern und bis zu einem Monat pro Jahr aus Nicht-EU-Ländern arbeiten. In 2022 haben wir für diesen Prozess ein eigenes Tool eingeführt.

Das Feedback unserer Mitarbeiter:innen ist uns wichtig

In unseren jährlichen Engagement Surveys fragen wir unsere Mitarbeiter:innen, welche Erwartungen sie an das Arbeitsumfeld haben und wie zufrieden sie bei Scout24 sind. Die Teilnahmequote beim Scout24 Engagement Survey im September 2022 lag mit 86 % auf Vorjahresniveau. Bei FLOWFACT nahmen ebenfalls 86 % der Mitarbeitenden teil (November 2021: 84 %), bei immoverkauf24 waren es 89 % (2021: 91 %). Die Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen gemessen am Gesamt-Index (Engagement Score) lag, verglichen mit 2021, in diesem Jahr bei Scout24 deutlich über dem Vorjahresniveau. Bei FLOWFACT legte der Index hingegen nur leicht zu, bei immoverkauf24 sank er leicht.



Um von unseren Mitarbeiter:innen gezielt Rückmeldung zum Thema DEI zu erhalten, haben wir im Berichtsjahr erneut ein Inclusion Survey durchgeführt. Die im November 2022 abgehaltene Onlinebefragung hat uns Einblicke in unterschiedliche Aspekte von Diversität im Unternehmen gegeben. Sie hat uns außerdem weitergehende Möglichkeiten eröffnet, um Inklusion zu messen und Handlungsfelder aufzuzeigen (► **Diversity, Equity & Inclusion**).

Darüber hinaus wurden unsere Feedbackmöglichkeiten im Jahr 2022 erstmals um einen Upward Feedback Survey ergänzt (► **Stärkung unserer Führungskultur**).

Vielfältige Angebote für unsere Familien

Eine wichtige Säule, um alle Mitarbeiter:innen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu unterstützen, ist die Kooperation mit dem pme Familienservice. Das pme-Serviceportal bietet Informationen, individuelle Beratung und Unterstützung in unterschiedlichen Lebensphasen – egal, ob es um die Betreuung von Kindern, die Pflege von Angehörigen oder familiäre Herausforderungen in schwierigen Situationen geht. Die Kosten, insbesondere für die Beratung und die Vermittlungsgebühren bei Betreuungsbedarf, übernimmt Scout24. Dabei erfolgen sämtliche Leistungen des Familienservice anonym, das heißt, auch bei der Abrechnung erhält das Unternehmen keine Informationen über den:die Leistungsempfänger:in.

Um Mitarbeiter:innen die Möglichkeit zu geben, ihre Kinder bei einem Betreuungseingpass mit ins Büro zu bringen, haben wir 2022 in unserem Berliner Büro zusätzlich einen Kinderspielraum eingerichtet. Dieser wurde mit Spielen für unterschiedliche Altersgruppen ausgestattet.

Fairness bei der Vergütung

In 2022 haben wir erneut regelmäßige Vergütungsanalysen durchgeführt. So haben wir für ImmoScout24 und die Scout24 SE das Verhältnis der durchschnittlichen Vergütung unserer männlichen und weiblichen Beschäftigten nach Hierarchieebenen und Funktionsbereichen ermittelt. Dieser Prozess findet mindestens einmal jährlich und standardmäßig nach den Gehaltsrunden statt. Im Prozess wurden alle Jobprofile der Beschäftigten der Scout24 SE und Immobilien Scout GmbH betrachtet. Immobilien Scout Österreich GmbH, Zenhomes GmbH, immoverkauf24 GmbH, FLOWFACT GmbH und Propstack GmbH können aus methodischen Gründen aktuell nicht in die Analyse integriert werden. Positionen, die jeweils nur von weiblichen oder männlichen Personen besetzt werden, sind nicht mit eingeflossen. Die Ergebnisse wurden gewichtet, indem die prozentuale Abweichung pro Position ermittelt, mit der gesamten Anzahl in dem jeweiligen Profil multipliziert und auf die gesamte Anzahl an Personen aufaddiert wurde.

Anhand der laufenden Analysen und der darauf basierenden Anpassungen sehen wir keine wesentliche aggregierte Vergütungslücke zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten. Weitere Informationen zum Vergütungssystem von Scout24 – insbesondere mit Blick auf den Vorstand und den Aufsichtsrat – liegen im Vergütungsbericht des Geschäftsberichts vor.

Mitarbeiter:innen-Entwicklung & Weiterbildung

Die People-Development-Strategie von Scout24

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



bedarfsgerechten Trainings- und Entwicklungslandschaft für alle Mitarbeiter:innen sowie unsere (Nachwuchs-)Führungskräfte.

Fortführung und Weiterentwicklung der Leistungsbewertung bei Scout24

Um den Austausch zwischen Führungskräften und Mitarbeiter:innen zu fördern und individuelle Entwicklungsmöglichkeiten aufzuzeigen, werden unter dem Titel „MyDialogue“ regelmäßige Feedbackgespräche durchgeführt. Diese sind zweimal jährlich vorgesehen. Eine Leistungsbewertung erfolgt einmal im Jahr, wobei eine Querkalibrierung sichergestellt ist. Das Ergebnis teilen die Führungskräfte ihren Mitarbeiter:innen persönlich mit. Außerdem können Mitarbeiter:innen die Inhalte ihrer Feedbackgespräche sowie die Leistungsbewertung im Personalmanagement-Tool Workday einsehen. 2022 haben 88 % unserer Mitarbeiter:innen² das MyDialogue-Gesprächsangebot genutzt (2021: 87 %). Integraler Bestandteil von MyDialogue ist der Development Talk, also das Entwicklungsgespräch. Dabei können Führungskraft und Mitarbeiter:in Entwicklungsmöglichkeiten und individuelle Maßnahmen diskutieren. Die Entwicklungsfelder, die sich daraus ergeben, nutzen wir, um den konkreten Bedarf an Weiterbildungsmaßnahmen zu ermitteln. 2022 wurde eine Analyse der bestehenden Performance-Management-Prozesse durchgeführt. Für 2023 ist eine Aktualisierung auf Basis dieses Feedbacks geplant.

Stärkung unserer Führungskultur

Wir möchten unsere Führungskräfte bei ihrer Arbeit so gut wie möglich unterstützen und unsere Führungskultur weiter stärken. Für unsere Führungskräfte ist es das Ziel, High Performance mithilfe einer inklusiven, empathischen Kultur zu fördern. Auf Basis unseres Scout24 DNA Culture Codes haben wir im Berichtsjahr unsere Definition von Great Leadership präzisiert und mit externen Forschungsergebnissen angereichert. In einem kollaborativen Prozess mit unseren Führungskräften floss auch deren Feedback in diese neue Definition ein, wodurch sie nun präziser und leichter in der Anwendung ist.

Unseren Führungskräften bieten wir verschiedene Weiterbildungsmöglichkeiten an. Rollenspezifische, individuelle Entwicklungsbedarfe werden dabei über unterschiedliche Formate abgedeckt. In 2022 haben wir das im Vorjahr virtuell gestartete Teamleads-Training „Foundations of Great Leadership“ in ein Präsenzveranstaltungsformat überführt und thematisch erweitert. Mit dem Training, welches Grundlagen der Führung sowie relevante Instrumente und Methoden vermittelt, konnten wir 73 von 97 Teamleads schulen. Für erfahrene Führungskräfte wurden Trainings zu relevanten Themen wie „Assertiveness“ und „Leader as Coach“ ins Portfolio aufgenommen. Auch haben wir ein „Strategy & Ambition“-Training pilotiert. Mit diesen Formaten konnten wir weitere 46 Führungskräfte erreichen. Zusätzlich wurden mit dem Leadership Summit sowie dem Teamlead Summit zwei Veranstaltungen für unsere Führungskräfte durchgeführt, die sich dem Austausch über Strategie- und Personalthemen widmeten. Im Mai 2022 haben wir außerdem erstmalig einen Upward Feedback Survey durchgeführt, bei dem Mitarbeiter:innen Feedback zu ihrer direkten Führungskraft geben konnten. Zudem haben wir auf Basis des Great-Leadership-Modells ein freiwilliges 360-Grad-Feedback für Führungskräfte eingeführt. In ihrer persönlichen Weiterentwicklung werden Führungskräfte bei Scout24 seit Mai 2022 von unserem neuen Team der Organizational & Leadership Coaches unterstützt.

Unser Coaches-Team konzipierte für 2022 das neue „Leader as Coach“-Training, in dem Führungskräfte lernen, ihre Teams zu besseren Ergebnissen zu führen. In einer Pilotgruppe aus acht Teilnehmenden wurden in vier Modulen über einen Zeitraum von zwölf Wochen Inhalte vermittelt und Feedback zum Training gesammelt. Das Training wurde von den teilnehmenden Führungskräften hinsichtlich der Anwendbarkeit der Inhalte in ihrem Alltag mit 4,9 von 5 Punkten bewertet. 2023 soll das Training mithilfe des Feedbacks weiterentwickelt und in zwei weiteren Gruppen mit jeweils etwa

² FLOWFACT GmbH, Immobilien Scout GmbH, Immobilien Scout Österreich GmbH, Scout24 SE, immoverkauf24 GmbH.



10 Teilnehmenden durchgeführt werden. Zudem sind Aufbaumodule in Planung, die an das „Leader as Coach“-Training anknüpfen. Des Weiteren haben wir in 2022 unser exklusives Nachwuchsführungsprogramm „Grow!“ wieder aufnehmen können. Ziel des Programms ist es, unseren Talenten die Chance zu geben, sich frühzeitig mit dem Thema Führung auseinanderzusetzen, und sie rechtzeitig vorzubereiten. 12 Talente haben im Berichtsjahr an dem Programm, welches wir auch in 2023 fortführen möchten, teilgenommen.

Ergänzend haben wir unseren Führungskräften themenspezifische Learning-Nuggets angeboten und verschiedene Führungswerkzeuge auf einem „Magic Tools Board“ zur Verfügung gestellt.

Weiterbildungsangebote für unsere Mitarbeiter:innen

Zur persönlichen Weiterbildung steht unseren Mitarbeiter:innen die Learning-Management-Plattform Scout24Academy zur Verfügung (▶ **Weiterbildungsstunden**). Übergeordnetes Ziel der Scout24Academy ist es, alle relevanten Schulungen rund um Scout24 an einem Ort zu bündeln, von Inhouse-Seminaren über spezifische Trainings aus den verschiedenen Bereichen bis hin zu Onlinekursen. Auch Sprachkurse sind ein wichtiger Bestandteil. Die virtuelle Lernplattform bietet außerdem die Möglichkeit des Austauschs und des Lernens voneinander, da die Mitarbeitenden aus den Inhalten ihre eigenen Playlists erstellen oder zu bestimmten Themen Lerngemeinschaften bilden können.

Diversity, Equity & Inclusion

Wir als Scout24 schätzen und fördern die Vielfalt, die unsere Mitarbeitenden an individuellen Eigenschaften, Talenten und Perspektiven in das Unternehmen einbringen. Denn wir sind davon überzeugt, dass genau diese Vielfalt die Basis unseres Erfolgs ist. Menschen können nur dann ihr Bestes geben, wenn sie sich als Person sicher, geschätzt und respektiert fühlen. Bei uns sind alle willkommen – unabhängig von Geschlecht, Geschlechtsidentität, sexueller Identität, Hautfarbe, ethnischer Herkunft, Staatsbürgerschaft, Abstammung, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder Familienstand. Scout24 hat den Anspruch, alle Mitarbeiter:innen bestmöglich zu unterstützen und zu fördern. Mit unseren 58 Nationalitäten (Stand 31. Dezember 2022, inklusive Student:innen) leben wir Diversity und wollen die Vielfalt in unserem Unternehmen weiter stärken.

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

Um den Stand von DEI bei Scout24 transparent offenzulegen, nehmen wir seit 2020 außerdem an der „Gender Equality Index“-Befragung von Bloomberg teil. Unseren Bloomberg Gender Equality Rating Score konnten wir zuletzt von 47,6 (Datenbasis 2020) auf 58,2 (Datenbasis 2021) Punkte deutlich verbessern. Im Frühjahr 2023 werden wir außerdem erstmalig einen Scout24 DEI-Report veröffentlichen.

Diversity managen und fördern

Zuständig für DEI bei Scout24 ist das ELT. Der Vorstand ist im ELT vertreten. Seit Juni 2021 ist das ELT unter anderem um die Rolle des:der Chief People & Sustainability Officer erweitert, wodurch Personalthemen und damit auch DEI zusätzlich an Bedeutung gewinnen. Operativ unterstützt wird das ELT von der Abteilung Sustainability & DEI sowie People, Organization & Culture.

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

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

An diesen Säulen orientieren sich unsere Maßnahmen. Sichtbar werden diese insbesondere in unseren vier Arbeitsschwerpunkten. Dazu gehören Personalprozesse, sprich die Rekrutierung, die Bindung von Mitarbeiter:innen an das Unternehmen und deren Weiterentwicklung. Im vierten Arbeitsschwerpunkt „Awareness“ wollen wir Mitarbeiter:innen dafür sensibilisieren, was DEI für Scout24 bedeutet und wie jeder Einzelne zu mehr Vielfalt und einem inklusiven Arbeitsumfeld beitragen kann. Im Berichtsjahr haben wir außerdem zum zweiten Mal einen freiwilligen Inclusion Survey durchgeführt. Ziel war es, mehr über verschiedene Identitätsmerkmale zu erfahren und darüber, wie diese im Zusammenhang mit Inklusions- und Zugehörigkeitsaspekten stehen.

Wir nehmen alle Diversitätsmerkmale in den Fokus. Das spiegelt sich auch in unseren Zielen wider: Für das Jahr 2022 hatten wir uns zum Ziel gesetzt, dass 50 % unserer neu eingestellten Mitarbeiter:innen Frauen oder nichtbinäre Menschen sein sollen. Zudem war es unser Ziel, dass 25 % der neu eingestellten Personen ein weiteres Diversitätsmerkmal wie etwa Nationalität oder Behinderung abdecken.³ Zum 31.12.2022 können wir für die bei der Zielformulierung berücksichtigten Unternehmen einen Neueinstellungsanteil von 47 % Frauen oder nichtbinären Personen verzeichnen, womit wir knapp unter unserem angestrebten Ziel liegen. 40 % unserer Neueinsteiger:innen im Jahr 2022 decken außerdem ein weiteres Diversitätsmerkmal ab, womit wir unser zweites Ziel übertroffen haben. Bis Ende 2025 wollen wir in unserer Belegschaft Geschlechterparität erreicht haben (► **ESG-Framework**). Weiterhin hatten wir uns für 2022 vorgenommen, den Anteil von Frauen und nichtbinären Menschen in Führungspositionen von 37 % auf 39 % zu steigern.⁴ Mit einem Wert von 34,3 % zum Jahresende haben wir dieses Ziel nicht erreicht. Perspektivisch möchten wir den Wert bis Ende 2026 auf 43 % erhöhen (► **ebd.**). Vor diesem Hintergrund haben wir beispielsweise in unserem Entwicklungsprogramm namens „Grow!“ gezielt Wert auf eine ausgeglichene Teilnehmer:innen-Struktur gelegt. Auch werden wir in 2023 ein internes Coachingprogramm für Frauen bei Scout24 pilotieren. Weitere Personalprozesse werden 2023 unter diesem Aspekt auf den Prüfstand gestellt.

Es ist uns ein Anliegen, die Verletzung von Gleichstellungsprinzipien von vornherein zu vermeiden und einen Beitrag zu mehr Diversität und Inklusion in der Gesellschaft zu leisten. Zu diesem Zweck setzen wir neben dem gruppenweiten Verhaltenskodex und verschiedenen Beschwerdemechanismen insbesondere auf Prävention. 2022 haben wir deshalb im Rahmen unseres Compliance-Trainings für alle Mitarbeiter:innen von Scout24, ImmoScout24 Deutschland und Österreich sowie FLOWFACT verpflichtende Antidiskriminierungstrainings auf Deutsch und Englisch durchgeführt. Dadurch stellen wir sicher, dass sich die Mitarbeiter:innen regelmäßig mit dem Thema auseinandersetzen. Auf unserer Lernplattform Scout24Academy stehen außerdem sogenannte Playlists mit Schulungen rund um Themen wie Diskriminierung, unbewusste Vorurteile oder Rassismus zur Verfügung.

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

³ Beide Ziele wurden 2021 für Scout24 SE, ImmoScout24 DE und AT, FLOWFACT sowie immoverkauf24 beschlossen. Sie weichen damit vom Konsolidierungskreis der nichtfinanziellen Erklärung 2022 ab.

⁴ Der damals betrachtete Konsolidierungskreis umfasste ImmoScout24 DE und AT, Scout24 SE, FLOWFACT und immoverkauf24 (ohne Propstack und Zenhomes). Beziehen wir nur diese Unternehmen in die Auswertung ein, liegt die Quote von Frauen in Führungspositionen bei 35,38 %.



Inclusive Leadership & Culture

Wir möchten intern und extern kontinuierlich sichtbar machen, dass DEI bei Scout24 eine große Rolle spielt. Dafür haben wir das Thema in unseren Core Values verankert und an allen wesentlichen Berührungspunkten mit (potenziellen) Mitarbeiter:innen platziert: auf der Karrierewebsite, auf Social-Media-Kanälen, im Bewerbungsprozess, im Onboarding, im Intranet und in verschiedenen internen Kommunikationskanälen und Veranstaltungen. Um den Austausch untereinander zu fördern, pflegen wir sogenannte Communitys. Dort teilen die Mitglieder bestimmte Identitätsmerkmale oder Lebenserfahrungen. Sie dienen zudem als Sprachrohr innerhalb des Unternehmens. Neben den bestehenden Gruppen Diversity, LGBTQIA+ und Eltern konnten 2022 eine neue unternehmensweite Women- und eine BIPOC-Gruppe gegründet werden.

2022 haben wir außerdem diverse Maßnahmen ergriffen, um Mitarbeiter:innen für das Thema Vielfalt und Inklusion weiter zu sensibilisieren und zu schulen:

- Diversity, Equity & Inclusion ist regelmäßig Thema in unseren unternehmensweiten Meetings („Townhall“ und „All Hands“).
- Im März haben wir mit der Mental Illness Awareness Week Schulungen zu verschiedenen psychischen Krankheitsbildern und der Unterstützung psychisch belasteter Kolleg:innen am Arbeitsplatz angeboten. Wir konnten insgesamt etwas mehr als 930 Teilnahmen verzeichnen.
- Im Juni wurde die Diversity Week mit verschiedenen Schulungen veranstaltet, unter anderem zu den Themen Bewusstsein für die Menstruation, Klassismus, Antirassismus, Genderdiversität und toxische Männlichkeit. Ein besonderer Fokus der Woche lag auf dem Konzept „Allyship“, das veranstaltungsübergreifend thematisiert wurde. Insgesamt konnten wir in der Diversity Week rund 780 Teilnahmen verzeichnen.
- Im November 2022 wurde ein zweiter Learning Day veranstaltet. Hier haben wir unter anderem Schulungen zu den Themen Vorurteile und Privilegien, mentale Resilienz und Auftreten durchgeführt (► **Unsere Unternehmenskultur, unsere DNA**).
- Leadership Summit 2022 für alle Führungskräfte (ab Head-of- bzw. Director-Level) und Teamlead Summit 2022 (für Teamleads und Leads ohne Personalverantwortung): Das Programm der beiden Veranstaltungen beinhaltete unter anderem einen Vortrag und eine interaktive Gruppenübung, bei denen das Thema inklusive Führung thematisiert wurde. Unter Berücksichtigung der aktuellen Herausforderungen für das Unternehmen wurden die Bestandteile unserer neuen Definition von Führung und deren Anwendung diskutiert und Fokuskompetenzen festgelegt.

Equitable Talent Processes & Development

Faire Personalprozesse sind entscheidend, um Diversität und Chancengleichheit zu fördern. Um dieses Thema ganzheitlich anzugehen, sind wir in den drei bereits vorgestellten Arbeitsbereichen Rekrutierung und Talentakquise, Mitarbeiter:innen-Bindung sowie Personalentwicklung aktiv. Im Geschäftsjahr lag unser Fokus vor allem auf der Rekrutierung und Talentakquise, denn 2022 wurde stark durch den Fachkräftemangel und die „Great Resignation“ geprägt. Dieser Begriff bezeichnet den während der Coronapandemie aufgetauchten Trend, dass Arbeitnehmer:innen ihren Job zunehmend hinterfragen und aktiv nach einer neuen Stelle Ausschau halten. Diese Umstände führten im Geschäftsjahr zu einem zeitweiligen Anstieg der Fluktuationsrate (► **Fluktuationsrate**), hatten jedoch aufgrund unserer Rekrutierungsperformance keine nachhaltigen Folgen für das Unternehmen. Um bei Bedarf jedoch weiterführende Maßnahmen ableiten zu können, werden die Gründe für Austritte aus unserem Unternehmen vielfach durch unsere HR Business Partner ermittelt.

2022 sind bei Scout24 inklusive Student:innen insgesamt 378 Personen (Headcount) gestartet (► **Ein- und Austritten**). Durch die Erstellung eines Daten-Dashboards für alle wichtigen Rekrutierungs-

Kennzahlen sind wir nun in der Lage, unsere Rekrutierungsperformance in Echtzeit abzubilden. So können Ineffizienzen gezielt vermieden werden. Wir engagieren uns zudem in beruflichen Netzwerken für Frauen, speziell Frauen in Tech, und Netzwerken mit Fokus auf LGBTQIA+. In der Scout24-Gruppe waren zum Stichtag am 31.12.2022 Menschen aus 58 Nationalitäten beschäftigt, was einer Steigerung von 9 % im Vergleich zum Vorjahr (2021: 53) entspricht. Insgesamt entsprechen diese Zahlen einer Internationalitätsrate von 23,58 %. Kolleg:innen aus Deutschland und Österreich werden für die Ermittlung der Internationalitätsrate nicht mitberücksichtigt.

Auch unsere Candidate Satisfaction Rate stieg im Berichtszeitraum um insgesamt 6 % und auch unsere Kununu- sowie Glassdoor-Bewertungen haben sich um jeweils 0,2 Punkte erhöht. Ein intensiviertes Employer Branding und die aktivere Nutzung der Social Media haben unsere Bekanntheit als Arbeitgeber, gemessen an unseren Follower:innen-Zahlen, auf LinkedIn um 21 % gesteigert.

Value-driven Business

DEI soll sich bei Scout24 nicht nur intern, sondern auch extern im Business und in den Geschäftsprozessen widerspiegeln. Dazu stehen wir in engem Austausch mit unserem Kooperationspartner, den Berliner Sozialheld*innen e. V., der sich für Barrierefreiheit und Inklusion von Menschen mit Behinderung einsetzt (► **Wir pflegen langfristige Partnerschaften**). 2022 haben wir zudem verschiedene Lernformate zum Thema Inklusion von Menschen mit Behinderung veranstaltet.

Da sich Inklusion stark über Sprache manifestiert und wir mit ImmoScout24 Marktführer mit entsprechend großer Reichweite sind, nutzen wir seit 2021 sowohl in unserer aktiven internen und externen Kommunikation als auch auf unseren trafficrelevanten Seiten die genderinklusive Sprache (Gendern mit dem Doppelpunkt). Unsere Nutzer:innen und Kund:innen wollen wir insbesondere dafür sensibilisieren, welche Diskriminierungen es auf dem Immobilienmarkt gibt und was sie dagegen unternehmen können. Dafür stellen wir ihnen eine detaillierte Ratgeberseite zur Verfügung. Unsere vielfältigen Bemühungen gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt wurden 2022 von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes als ► **Best-Practice-Beispiele** gewürdigt.

Gesellschaft

Als ein Teil unserer unternehmerischen Verantwortung ist es unser Ziel, einen aktiven Beitrag für die Gesellschaft zu leisten. Dafür haben wir zwei längerfristige Schwerpunkte unseres gesellschaftlichen Engagements, unserer Spenden und unseres Sponsorings definiert: die Unterstützung wohnungs- und obdachloser Menschen sowie die Förderung von Diversity, Equity & Inclusion. Spenden an politische Parteien, politische Organisationen oder Einzelpersonen sind ausgeschlossen. Unsere Mitarbeiter:innen sind eine treibende Kraft unseres sozialen Engagements und bringen sich während ihrer Arbeitszeit in soziale Projekte ein. Zudem pflegen wir langfristige Partnerschaften mit unterschiedlichen Akteur:innen.

Hilfe für die Ukraine

Um aus der Ukraine geflüchtete Menschen in ihrer schweren Lebenssituation zu unterstützen, haben wir auf unserer Plattform ImmoScout24 eine Website eingerichtet, auf der kostenlose Unterkünfte für Geflüchtete inseriert werden können. Zudem haben wir auf ImmoScout24 unentgeltlich Werbeflächen für Hilfsorganisationen bereitgestellt, um so die Reichweite ihrer Spenden- und Hilfeaufrufe zu erhöhen. Unsere Mitarbeiter:innen aus der Ukraine hatten die Möglichkeit, sich bei vollem Gehalt von der Arbeit freustellen zu lassen, um ihren Familien beizustehen. Darüber hinaus erging eine Spende an die Aktion Deutschland Hilft, deren Bündnisorganisationen Nothilfe vor Ort organisieren.



Corporate Volunteering

Das Sustainability & DEI Management wird im Bereich des sozialen Engagements durch ein standortübergreifendes Cares-Team aus besonders engagierten Mitarbeiter:innen unterstützt. Gemeinsam organisieren sie Corporate-Volunteering-Projekte und Spendenaktionen. Im Geschäftsjahr wurden beispielsweise eine Blutspendeaktion mit dem Deutschen Roten Kreuz, eine Kleiderspende zugunsten von Vereinen der Berliner Obdachlosenhilfe und die jährliche Wunschbaumaktion für sozial benachteiligte Kinder umgesetzt.

Im Rahmen unseres jährlichen Corporate-Volunteering-Konzepts „Social Summer“ setzen sich unternehmensweit Mitarbeiter:innen während der Sommerzeit für soziale Projekte ein. Beteiligten können sich alle Mitarbeiter:innen unabhängig vom Angestelltenverhältnis und von der wöchentlichen Arbeitszeit. Jeder:r verfügt über ein Zeitkontingent von insgesamt acht Stunden und kann dies innerhalb des mehrmonatigen Aktionszeitraums flexibel, als Team oder einzeln, am Stück oder aufgeteilt auf verschiedene Termine oder Projekte, einsetzen. Im Geschäftsjahr 2022 lag der Fokus des Engagements neben der Unterstützung wohnungs- und obdachloser Menschen vor allem auf der Hilfe für Geflüchtete. Im gesamten Aktionszeitraum 2022 haben sich unsere Mitarbeiter:innen über 530 Stunden für insgesamt 16 ausgewählte Projekte engagiert.

Nach der Gründung in 2021 haben wir auch unsere Initiative **HOME STREET HOME** fortgeführt – eine Kooperation zwischen der Stiftung DOJO Cares mit ihrer Obdachlosen-Initiative ONE WARM WINTER und ImmoScout24. Gemeinsam helfen wir Menschen, die noch kein Dach über dem Kopf haben, bei der Wohnungssuche. Dafür informieren wir Vermieter:innen über die Vorteile, Abläufe und Hintergründe von Housing-First-Konzepten und platzieren bei jedem passenden Wohnungsinserat aus Deutschland und Österreich auf ImmoScout24 gezielt Bewerbungen von Klient:innen der Housing-Organisationen.

Auch bei der Berlin Social Academy, die vor zehn Jahren von Scout24 als jährliche Aktion ins Leben gerufen wurde, haben sich unsere Mitarbeiter:innen erneut engagiert. Während der Jubiläums-Projektwoche im September 2022 wurden 44 Workshops und Seminare für Akteur:innen von Non-Profit-Organisationen angeboten. Darin gaben insgesamt 64 Referent:innen ihr Wissen pro bono weiter. Vier unserer Mitarbeiter:innen beteiligten sich durch Kurse zur Stärkung von Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion in Organisationen, zu Tipps für die Erstellung von Stellenanzeigen und einer Einführung in die Plattform TikTok. Organisiert wird die Berlin Social Academy von einem sogenannten Trägerkreis, zu dem mit Scout24 in 2022 acht Unternehmen der Berliner Privatwirtschaft gehörten. Insgesamt zählte die Berlin Social Academy im Berichtsjahr rund 1.500 Kursanmeldungen von über 500 gemeinnützigen Organisationen.

Wir pflegen langfristige Partnerschaften

Seit mehr als zehn Jahren kooperieren wir eng mit dem Berliner Sozialheld*innen e. V. Der gemeinnützige Verein möchte Menschen, Institutionen und Unternehmen dafür sensibilisieren, Menschen mit Behinderung als Zielgruppe bei den verschiedensten Produkten und Dienstleistungen sowie auf dem Arbeitsmarkt mitzudenken, um ihnen damit eine gleichberechtigte Teilhabe zu ermöglichen. Im Rahmen unserer Kooperation stellen wir dem Verein seit vielen Jahren Räumlichkeiten, Infrastruktur und technisches Know-how am Berliner Standort zur Verfügung. Im Gegenzug unterstützen die Sozialheld*innen uns dabei, für Menschen mit Behinderung ein guter Arbeitgeber zu sein und unsere Produkte und Dienstleistungen für Menschen mit Mobilitäts- und Seheinschränkungen noch besser zugänglich zu machen. Beispiele dafür sind detailliertere Suchkriterien oder die Integration einer sogenannten Wheelmap auf unserer Plattform ImmoScout24.

Auch in 2022 unterstützten wir Little Home e. V. Der Verein fertigt mobile Wohnboxen aus Holz und schafft so Rückzugsorte für Menschen, die aktuell kein Dach über dem Kopf haben. Neben finanzieller Unterstützung beteiligte sich ein Team von ImmoScout24 im Sommer 2022 an einer Hausbau-Aktion.

Gemeinsam mit neun anderen Teams gelang es uns, einen **Weltrekord** für die „meisten Teilnehmenden an einem eintägigen sozialen Minihaus-Bauprojekt“ aufzustellen.

Im Geschäftsjahr sind wir eine neue Partnerschaft mit der Berliner Stadtmission eingegangen. Der Hauptsitz dieser gemeinnützigen Organisation befindet sich in unmittelbarer Nachbarschaft unseres Berliner Bürogebäudes. Dort versorgt sie täglich obdachlose Menschen mit den notwendigsten Dingen wie Nahrung oder Kleidung. Im Winter bietet die Stadtmission außerdem mehrere Kälte-Notübernachtungen in ganz Berlin an. Neben einer Kleiderspende im November hat die Organisation auch monetäre Spenden erhalten: für die Aufrechterhaltung der Notunterkünfte und die medizinische Versorgung Wohnungs- und Obdachloser sowie für Hygieneprodukte, die am Berliner Hauptbahnhof an Geflüchtete verteilt wurden.

Auch mit der AfB Social and Green IT verbindet uns eine langfristige Zusammenarbeit. AfB Social and Green IT übernimmt unsere gebrauchte Firmen-Hardware, bereitet diese auf und vermarktet sie anschließend weiter. Nicht vermarktbar Geräte werden zerlegt und fachgerecht recycelt. Im Jahr 2022 haben wir 991 IT-Geräte an AfB gespendet, wodurch Treibhausgasemissionen in Höhe von 71.594 kg CO₂e eingespart werden konnten. Das gemeinnützige Unternehmen beschäftigt zu 45 % Menschen mit Behinderung.



Energie & Klimaschutz

Die weltweit steigende Menge an Treibhausgasen (THG) ist neben Landnutzungsänderungen für die fortschreitende Erderwärmung verantwortlich. Die daraus resultierende Veränderung unseres Klimas ist eine der größten Herausforderungen unserer Zeit. Deshalb ist es uns ein Anliegen, die durch unser Handeln verursachten Treibhausgasemissionen sowie negativen Auswirkungen auf die Umwelt zu ermitteln und langfristig auf ein Minimum zu reduzieren. Im Rahmen der diesjährigen Validierung unserer Wesentlichkeitsanalyse haben wir die zwei wesentlichen Themen „Energie“ und „Klima & Emissionen“ identifiziert.

Verantwortung für Umweltmanagement und Klimaschutz bei Scout24

In 2022 wurden die Teams Central Administration & Facility Management und Sustainability & DEI zu einer Abteilung zusammengeführt. Das Ziel ist es, im Rahmen der unternehmensweiten Klimastrategie die umwelt- und klimarelevanten Maßnahmen, Initiativen und Prozesse gemeinsam noch effizienter und effektiver zu gestalten und zu steuern. Das Sustainability, DEI & Facility Team berichtet direkt an Dr. Claudia Viehweger (CPSO). Je nach Fragestellung werden auch weitere Fachbereiche mit einbezogen, wie z. B. der Einkauf.

Verantwortlich für die Verabschiedung der Klimastrategie und der dazugehörigen Ziele für die Scout24 SE ist der Vorstand. Er orientiert sich an den Empfehlungen des Sustainability, DEI & Facility Teams. Die Klimastrategie ist ebenfalls ein wichtiger Bestandteil unseres ESG-Frameworks, das in 2022 auf Basis des bisherigen Nachhaltigkeitsprogramms weiterentwickelt wurde und künftig jährlich aktualisiert wird (► **ESG-Framework**).

Die Grundlage für unsere Klimastrategie bilden unsere Energieverbräuche und die durch uns verursachten Treibhausgasemissionen, die wir seit dem Jahr 2018 jährlich berechnen und analysieren. Das regelmäßige Monitoring unserer Verbräuche sowie Emissionen und die fortlaufende Verbesserung der Datenqualität helfen uns dabei, weiterhin gezielt CO₂e-Emissionen sowie unnötige Energieverbräuche zu vermeiden, zu senken und unsere Klimaziele strategisch weiterzuentwickeln. Da uns einige der notwendigen Belege zur Bilanzierung erst in der zweiten Hälfte des Folgejahres vorliegen, gibt es in der Berichterstattung der Emissionsdaten einen Verzug von einem Jahr.

Unsere Klimabilanzierung

Der Start unserer Klimabilanzierung fand im Jahr 2020 statt. Auf Grundlage des Greenhouse Gas Protocols (GHG Protocol) erstellten wir erstmals eine Klimabilanz rückwirkend für das Jahr 2018. In dieser Basisbilanz haben wir alle drei Scopes berücksichtigt – verpflichtend ist nach GHG Protocol nur die Berichterstattung über die beiden Scopes 1 und 2. Die Auswahl der unter Scope 3 fallenden Emissionskategorien bildete dabei einen Ausschnitt aller möglichen Kategorien und beruhte auf der damaligen Verfügbarkeit belastbarer Daten sowie auf den Kriterien der Wesentlichkeit für das Geschäftsmodell.

Die Scout24-Gruppe hat sich seitdem weiter vergrößert. Im Jahr 2022 haben wir unsere bisherige Emissionsberechnung deshalb einer mehrstufigen Überprüfung unterzogen. In einem Review-Prozess wurden zunächst die organisatorischen Grenzen der in der Scout24-Gruppe befindlichen Gesellschaften mit Stichtag 31.12.2021 neu bestimmt und für das Bilanzjahr 2021 die immoverkauf24 GmbH mit den Standorten Hamburg und Wien sowie der österreichische Standort der Immobilien Scout GmbH integriert. Der Konsolidierungskreis unserer Klimabilanz 2021 weicht damit von der nichtfinanziellen Erklärung 2022 ab.

Darüber hinaus wurden in einem zweiten Schritt die Scope-3-Emissions-Kategorien hinsichtlich ihrer Relevanz, Wesentlichkeit und Datenverfügbarkeit als operationelle Grenzen überprüft. Die



Berechnung unseres CO₂e-Fußabdrucks für 2021 enthält nun auch Informationen zu Emissionen, die durch unseren Einkauf von IT-Geräten, eingekaufte Dienstleistungen wie Consulting oder externe Programmierung sowie durch Hotelübernachtungen unserer Mitarbeiter:innen entstehen. Zusätzlich weisen wir die Treibhausgasemissionen aus, die produktseitig durch unsere Marktplätze entstehen. Hierzu tragen das Website-Hosting, unsere Datentransfers sowie die Nutzung der Marktplätze über Endgeräte unserer Nutzer:innen bei.

Aufgrund der Neuevaluierung und Weiterentwicklung der organisatorischen und operationellen Grenzen ist unsere Klimabilanz für das Jahr 2021 nur bedingt mit den Vorjahren vergleichbar, das Ergebnis zeigt aber den wichtigsten Trend an:

Auf Basis des ermittelten CO₂e-Fußabdrucks für das Jahr 2021 lässt sich feststellen, dass wir unser bisheriges Reduktionsziel früher als ursprünglich kalkuliert erreicht und sogar übertroffen haben. Zu Beginn unserer Klimabilanzierung war unser Anspruch, die absoluten THG-Emissionen aus den damals einbezogenen Emissionskategorien der Scopes 1, 2 und 3 bis 2025 um 60 % gegenüber dem Basisjahr 2018 zu senken. Dass dieses Ziel damit einem 1,5-Grad-konformen Reduktionspfad entspricht, wurde uns 2022 auch vom MSCI **Implied Temperature Rise** Rating bestätigt. Verglichen mit dem Basisjahr 2018 reduzierten sich die THG-Emissionen im Bilanzjahr 2021 bereits um **rund 75 %**.

Unsere wichtigsten Maßnahmen für mehr Energieeffizienz und weniger Emissionen

Im Jahr 2021 wurden durch unsere Geschäftsaktivitäten 1.415 Tonnen CO₂e verursacht, was 1,66 Tonnen pro Mitarbeiter:in entspricht. Die Emissionsintensität bezogen auf den Umsatz (tCO₂e/Mio. € Konzernumsatz) betrug 3,64. Damit haben wir im Vergleich zu 2020 rund 42 % weniger CO₂e-Emissionen ausgestoßen und können insgesamt eine vergleichsweise niedrige CO₂e-Bilanz ausweisen.

Erreicht haben wir das vor allem durch folgende Maßnahmen:

- die Umstellung auf Strom aus erneuerbaren Energien (an den Standorten München und Köln beziehen wir bereits seit 2018 zu 100 % Grünstrom, in Berlin seit Anfang 2020),
- die Aufgabe unserer eigenen Rechenzentren zugunsten einer cloudbasierten Lösung,
- die Umwandlung unserer Fahrzeugflotte auf 81,6 % E-Autos (Stand 31.12.2022, alle Gesellschaften des Konsolidierungskreises dieser nichtfinanziellen Erklärung in DE & AT),
- und ein verändertes Mobilitätsverhalten unserer Mitarbeiter:innen.

Außerdem haben eine Methodikanpassung und die über die Jahre verbesserte Datengrundlage zum Ergebnis beigetragen. Aufgrund der in den ersten Jahren lückenhaften Datengrundlage zur Bilanzierung unserer Emissionen haben wir teilweise mit konservativen Schätzungen gearbeitet. Nach der Verbesserung der Datengrundlage über die letzten Jahre konnten wir daher zum Teil auch eine Reduktion der unternehmerischen THG-Emissionen ausweisen, ohne dass diese durch tatsächliche Reduktionsmaßnahmen erreicht wurden. Zudem kann ein Teil der Reduktion auf die Sondereffekte der Coronapandemie zurückgeführt werden.



2018: 6.123 CO₂e → 2019: 4.211 CO₂e → 2020: 2.423 CO₂e → 2021: 1.415 CO₂e



Seit Juli 2021 gilt unsere Reiserichtlinie, welche die Bahn als Transportmittel priorisiert und innerdeutsche Flüge nur noch dann vorsieht, wenn die Strecke nicht innerhalb von 4,5 Stunden mit dem Zug zurückgelegt werden kann. Zudem zielt die Richtlinie darauf ab, Termine noch häufiger digital zu organisieren. Dafür stellen wir umfangreiche Video- und Webkonferenzsysteme in entsprechend optimierten Räumlichkeiten an allen Standorten zur Verfügung – mit Erfolg: So sind die CO₂e-Emissionen durch Geschäftsreisen in 2021 um 25 % im Vergleich zum Vorjahr zurückgegangen – begünstigt natürlich auch durch die Covid-19-Pandemie. Auch bei den Fahrten vom und zum Arbeitsplatz haben die Mitarbeiter:innen CO₂e eingespart. Um dahingehend weitere Anreize zu schaffen, bieten wir den Mitarbeiter:innen der Scout24 SE und der Immobilien Scout GmbH seit Mitte 2022 einen monatlichen Mobilitätzuschuss. Dieser kann zum Leasing von bis zu zwei Fahrrädern oder zur Nutzung der öffentlichen Verkehrsmittel verwendet werden. Mitarbeiter:innen mit Dienstwagenberechtigung erhalten bei nachgewiesener Installation einer Wallbox in ihrem Zuhause von uns einen finanziellen Zuschuss.

In diesem Geschäftsjahr haben wir rückwirkend für das Bilanzjahr 2021 damit begonnen, einen niedrigen Anteil unserer Emissionen aus dem Bezug von nicht vermeidbaren Druckprodukten auszugleichen. Dazu zählen etwa auch die Schufa-Auskünfte unserer Kund:innen. Um die dadurch entstandenen Emissionen an anderer Stelle wieder einzusparen, haben wir uns für die Investition in ein Gold-Standard-zertifiziertes und mehrfach ausgezeichnetes Klimaschutzprojekt in Tansania entschieden, das sich gut in unser Verständnis sozialer Verantwortung einfügt. Vor Ort installiert der Projektpartner gemeinsam mit lokal ausgebildeten Techniker:innen „high-tech Solar Home Systems“ (SHS). Zu jedem SHS gehören ein Solarpanel, eine Batterie, eine Lichtquelle sowie ein Ladegerät für Mobiltelefone. Die SHS stellen besonders für Haushalte mit geringem Einkommen sowie kleine Unternehmen eine saubere Alternative zu fossilen Brennstoffen dar und ermöglichen den Menschen verbesserte Lebensbedingungen. Zusätzlich zu unserem Kompensationsprojekt in Tansania haben wir auf freiwilliger Basis sogenannte MoorFutures-Zertifikate erworben und uns damit an der Renaturierung des Königsmoores in Schleswig-Holstein beteiligt. Intakte Moore haben nicht nur ein hohes und langfristiges CO₂e-Speicher-Potenzial, sondern gehören gleichzeitig zu den produktivsten Ökosystemen der Welt. Die Menge der kompensierten THG-Emissionen wird entsprechend den Vorgaben des GHG Protocols nicht der Bilanz angerechnet, sondern findet als freiwilliges Engagement statt.

Bei der Auswahl unserer Bürogebäude legen wir Wert auf nachhaltige Gebäudeeigenschaften. In München arbeiten wir in einem Gebäude, das 2019 mit dem Gold-Zertifikat des „Leadership in Energy and Environmental Design“ (LEED) ausgezeichnet wurde – eines Bewertungssystems für energiesparendes Bauen. Zu einer weiteren Reduzierung der Umweltbelastungen soll langfristig auch das Berliner Bürogebäude für bis zu 800 Mitarbeiter:innen beitragen, in das Scout24 Ende November 2020 eingezogen ist. Mit seiner ökologisch nachhaltigen Bauweise und hohen Energieeffizienz entspricht das Gebäude hohen Nachhaltigkeitsstandards und wurde deshalb im Oktober 2021 mit dem Platin-Standard der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB) zertifiziert. 2021 wurde es vom Zentralen Immobilien Ausschuss (ZIA) mit dem Publikumspreis ausgezeichnet. Als erstes deutsches Gebäude soll es zudem in 2023 die Auszeichnung „WELL Gold Core & Shell“ des International WELL Building Institute erhalten.

Überschattet von der weltweiten Gas- und Energiekrise haben wir unabhängig von dem bereits nachhaltigen Bürogebäude am Berliner Standort weitere Einsparpotenziale identifiziert und zusätzliche Maßnahmen zur Ressourcenschonung umgesetzt. So wurde etwa die Durchschnittstemperatur der Büroräume abgesenkt, verzichtbare Medientechnik komplett abgeschaltet und ein neues Flächennutzungskonzept entwickelt.

Unsere neue Energie- und Klimastrategie: Net Zero bis 2045

Wir wollen auch in Zukunft unseren Teil dazu leisten, den globalen Temperaturanstieg unter 1,5° C im Vergleich zu den vorindustriellen Temperaturen zu halten. Auf Grundlage unserer neuesten Berechnungen in 2022 haben wir unsere standortübergreifende Klimastrategie für die deutschen und

österreichischen Gesellschaften der Immobilien Scout GmbH, der Scout24 SE, der FLOWFACT GmbH und der immoverkauf24 GmbH überprüft und weiterentwickelt.

Mit Blick auf ein eventuell absehbares Ende der Pandemielage sowie potenzielle weitere Zukäufe von Scout24 kann ein erneuter Anstieg der THG-Emissionen nicht ausgeschlossen werden. Auch wollen wir unser eigenes Ambitionsniveau nochmals erhöhen. Daher haben wir folgende Ziele neu definiert:

1. **kurzfristig: –60 %** der absoluten CO₂e-Emissionen gegenüber dem Basisjahr 2018 **über alle Scopes bis 2025** halten und
2. **langfristig: bis 2045 insgesamt 90 %** unserer absoluten Emissionen der Scopes 1, 2 und 3 gegenüber dem Basisjahr 2018 reduzieren.

Mit diesen kombinierten kurz- und langfristigen Reduktionszielen orientieren wir uns an den Vorgaben des SBTi Net Zero Standards, der eine Halbierung der Emissionen vor 2030 und eine langfristige Senkung von 90 bis 95 % vor 2050 vorsieht. Zur Zielerreichung bedarf es nicht nur einer Zusammenarbeit mit allen relevanten Stakeholder:innen und weiterer technologischer Fortschritte, sondern auch eines gesellschaftlichen Wandels mit einer erfolgreichen Energiewende. Mit unseren neuen Zielen verpflichten wir uns dazu, weiterhin kontinuierlich Potenziale zur Reduktion von Treibhausgasemissionen zu identifizieren und umzusetzen.

Um unsere Ziele zu erreichen, folgen wir weiterhin dem **Ansatz: vermeiden, reduzieren, kompensieren**. Mit der Kompensation der gesamten bis dahin verbleibenden Emissionen durch zertifizierte Klimaschutzprojekte werden wir – ergänzend zu den bereits geringen Kompensationen unvermeidbarer Emissionen – wie geplant im Jahr 2025 beginnen. Auch ab 2025 werden die kompensierten THG-Emissionen in Anlehnung an den SBTi Net Zero Standard nicht der Zielerreichung angerechnet, sondern erfolgen als freiwilliger zusätzlicher Beitrag zum internationalen Klimaschutz. Die Kompensation erfolgt dabei erst ab 2025, da wir bis dahin mit der Operationalisierung der neuen Mechanismen unter Artikel 6 des Übereinkommens von Paris rechnen. Insbesondere die Nutzung von autorisierten Kompensationszertifikaten des Artikel-6.4-Mechanismus ermöglicht uns die Kompensation in Einklang mit den Zielen des Übereinkommens von Paris und ohne Gefahr einer Doppelzählung von Emissionsreduktionen.

Für uns als nichtproduzierendes Unternehmen ist ein wichtiger Hebel für Umwelt- und Klimaschutz der eigene Energieverbrauch. Wir wollen Treibhausgasemissionen reduzieren, indem wir ein jährliches Review zur Identifikation von Reduktionspotenzialen durchführen, Energie einsparen und den Bezug von Strom aus erneuerbaren Quellen erhöhen. Diese Schritte sollen uns helfen, unser oben definiertes Net-Zero-Ziel zu erreichen:

- Zur Vermeidung von CO₂e-Emissionen fördern wir nachdrücklich die Elektromobilität. So beabsichtigen wir unsere Fahrzeugflotte komplett auf E-Fahrzeuge umzustellen sowie eine unterstützende Ladeinfrastruktur an den Bürostandorten einzurichten. In Berlin und Köln ist dies bereits umgesetzt.
- An unseren Standorten in Deutschland und Österreich, bei denen wir einen direkten Einfluss auf die Auswahl des Anbieters haben, wollen wir konsequent 100 % Strom aus erneuerbaren Quellen beziehen.
- Vermehrte Nutzung klimafreundlicher Transportmittel durch die Mitarbeiter:innen: Schon heute nutzen unsere Mitarbeiter:innen größtenteils öffentliche Verkehrsmittel oder klimafreundliche Alternativen für den Arbeitsweg. Seit November 2022 stehen den Mitarbeiter:innen am Berliner Standort außerdem Leihfahräder zur Verfügung. Durch eine Ausweitung des Mobilitätszuschusses wollen wir diesen Anteil weiter erhöhen.

In Abhängigkeit von der Sinnhaftigkeit und Umsetzbarkeit wollen wir außerdem prüfen, ob die Umstellung auf einen Biogastarif am Standort Köln, die Einführung eines passgenauen Energiemanagementsystems und etwaige Anreize zum Wechsel auf Ökostrom für unsere Mitarbeiter:innen zusätzliche Maßnahmen zum Klimaschutz sein können.



Unsere Angaben im Rahmen der EU- Taxonomie

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

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

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

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

Die EU hat bisher für zwei der sechs Ziele Vorgaben zu nachhaltigen Wirtschaftstätigkeiten im Sinne der EU-Taxonomie („EU-Katalog“) veröffentlicht. Durch die Beschreibung der Wirtschaftstätigkeit in den Delegierten Rechtsakten ist festgelegt, welche Wirtschaftstätigkeiten grundsätzlich in Betracht gezogen werden können. Im Hinblick auf die Klassifizierung einer Wirtschaftstätigkeit als „ökologisch nachhaltig“ im Sinne der EU-Taxonomie ist eine Unterscheidung zwischen Taxonomiefähigkeit und Taxonomiekonformität erforderlich. Im ersten Schritt ist zu prüfen, ob eine Wirtschaftstätigkeit im Delegierten Rechtsakt beschrieben und somit taxonomiefähig ist. Ausschließlich taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeiten können bei Erfüllung bestimmter Kriterien als „ökologisch nachhaltig“ gelten. Entsprechend ist im zweiten Schritt zu evaluieren, ob die Wirtschaftsaktivitäten einen wesentlichen Beitrag zur Verwirklichung eines oder mehrerer Umweltziele leisten und nicht zu einer erheblichen Beeinträchtigung eines oder mehrerer Umweltziele führen. Anschließend ist die Überprüfung der Einhaltung der technischen Bewertungskriterien vorzunehmen. Abschließend muss der soziale Mindestschutz gewährleistet sein. Bei Erfüllen der Voraussetzungen kann eine Wirtschaftsaktivität als taxonomiekonform eingestuft werden.

Durch das Entfallen einer von der EU bisher gewährten Erleichterung ist die Konformitätsprüfung zum Berichtsjahr 2022 erstmals verpflichtend für die ersten beiden Taxonomie-Ziele „Klimaschutz“ und „Anpassung an den Klimawandel“ durchzuführen. Im Vergleich zum Vorjahr sind neben den Anteilen der taxonomiefähigen und nicht taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten an Umsatz sowie Investitions- (CapEx) und Betriebsausgaben (OpEx) auch die Anteile der taxonomiekonformen Aktivitäten in vorgegebenen Meldebögen je Kennzahl offenzulegen.

Für das Geschäftsjahr 2022 wurden alle nach Taxonomie-VO (EU) 2020/852 gelisteten Wirtschaftsaktivitäten für die sechs Umweltziele betrachtet. Anschließend haben wir unsere Produkte,



Dienstleistungen und Lösungen – sofern möglich – zugeordnet und die Übereinstimmung mit der Taxonomie-Tätigkeitsbeschreibung überprüft. Die Delegierte Verordnung 2022/1214 vom 9. März 2022 zu Atomkraft und Erdgas trifft auf die Scout24-Gruppe nicht zu und kommt daher nicht zur Anwendung.

In den bisher veröffentlichten Delegierten Rechtsakten 2020/852 und 2022/1214 sind die zentralen Wirtschaftstätigkeiten von Scout24 als Digitalunternehmen und Betreiber des digitalen Marktplatzes ImmoScout24 aktuell noch nicht explizit genannt. Laut Taxonomie-VO 2020/852 könnten wir mit unserem Fuhrpark und unseren Bürogebäuden ([►Unsere wichtigsten Maßnahmen für mehr Energieeffizienz und weniger Emissionen](#)) einen potenziellen Beitrag zum Schutz des Klimas leisten.

Neben direkten Wirtschaftsaktivitäten werden in Annex I VO 2020/852 auch ermöglichende Tätigkeiten und Übergangstätigkeiten definiert, die für das Geschäftsjahr 2022 ausgewiesen werden müssen.

In den FAQ zur VO 2020/852 wurde jedoch klargestellt, dass für Wirtschaftstätigkeiten in Annex II nur Umsätze auszuweisen sind, wenn es sich um ermöglichende Aktivitäten handelt. Darüber hinaus sind für direkte Wirtschaftsaktivitäten in Annex II VO 2020/852 nur Ausgaben für CapEx und OpEx zu berücksichtigen, wenn diese der erheblichen Verminderung der wichtigsten eigenen physischen Klimarisiken dienen.

Die folgenden Angaben zu den taxonomiefähigen Anteilen dieser identifizierten Aktivitäten an Umsatzerlösen, Investitionen und Betriebsausgaben an den jeweiligen Gesamtsummen für das Jahr 2022 beziehen sich auf den Konsolidierungskreis ([►Über die nichtfinanzielle Erklärung](#)) des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts. Die Scout24 SE hat gemäß § 315e Abs. 1 HGB für das Geschäftsjahr 2022 einen Konzernabschluss nach den IFRS aufgestellt. Die für die Berechnung der Kennzahlen Umsatz, CapEx und OpEx genutzten Beträge basieren entsprechend auf den im Konzernabschluss berichteten Zahlen ([►Geschäftsbericht, Konzern-Bilanz](#)).

Kennzahlen

Umsatz

Der in Artikel 8 Absatz 2 Buchstabe a der Verordnung (EU) 2020/852 genannte Umsatzanteil wird berechnet als der Teil des Nettoumsatzes mit Waren oder Dienstleistungen, einschließlich immaterieller Güter, der mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten (Zähler) verbunden ist, geteilt durch den Nettoumsatz (Nenner) im Sinne von Artikel 2 Nummer 5 der Richtlinie 2013/34/EU. Der Umsatz umfasst die gemäß International Accounting Standard (IAS) 1, Paragraph 82(a) in der Fassung der Verordnung (EG) Nr. 1126/2008 der Kommission (1) ausgewiesenen Einnahmen.

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

Die in der Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung ausgewiesenen Umsatzerlöse ([►Geschäftsbericht, Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung](#)) von Scout24 wurden detailliert untersucht und daraufhin analysiert, ob sie mit taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten gemäß dem Annex I (wesentlicher Beitrag zum Klimaschutz) und Annex II (wesentlicher Beitrag zur Anpassung an den Klimawandel) der Taxonomie-VO 2020/852 erzielt wurden. Die Summe der Umsatzerlöse der für das Geschäftsjahr 2022 taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten bildet den Zähler. Zum jetzigen Stand der Taxonomie-VO fallen die Aktivitäten von Scout24 in den Delegierten Rechtsakten noch nicht in die Definition des taxonomiefähigen Umsatzes (0 % taxonomiefähiger und 100 % nicht taxonomiefähiger Umsatz), wodurch eine Konformität mit der EU-Taxonomie ausgeschlossen ist (0 % taxonomiekonformer und 100 % nicht taxonomiekonformer Umsatz).



CapEx

Der in Artikel 8 Absatz 2 Buchstabe b der Verordnung (EU) 2020/852 genannte Anteil an den CapEx wird berechnet als Zähler geteilt durch den Nenner gemäß den Nummern 1.1.2.1 und 1.1.2.2 der Verordnung 2021/2178.

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

Die relevanten Zugänge an Sachanlagen, immateriellen Vermögenswerten und Nutzungsrechten bei Leasingteilnehmer:innen nach IFRS 16 während des Geschäftsjahres 2022 wurden auf Basis der Angaben des Konzernabschlusses übernommen, auf die relevanten Zugänge eingegrenzt und ihre Taxonomie-Fähigkeit anhand eines Abgleichs mit Annex I und II der Taxonomie-VO überprüft (► **Geschäftsbericht, Konzernabschluss**).

Die Investitionskosten von Scout24 sind durch die in der Delegierten Verordnung (Annex I / Annex II) beschriebenen Wirtschaftstätigkeiten 6.5 „Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen“ (Annex I), 7.5 „Installation, Wartung und Reparatur von Geräten für die Messung, Regelung und Steuerung der Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden“ sowie 7.7 „Erwerb von und Eigentum an Gebäuden: Erwerb von Immobilien und Ausübung des Eigentums an diesen Immobilien“ (Annex I) als taxonomiefähig klassifiziert und entsprechen einem Anteil von 13,3 % an den gesamten Investitionsausgaben gemäß EU-Taxonomie-VO (d. h. 86,7 % nicht taxonomiefähige Investitionsausgaben). Die Beurteilung der Konformitätskriterien erfolgte im Einklang mit der CapEx-Definition (Punkt f) erworbener Nutzungsrechte nach IFRS 16 durch die rechtlichen Eigentümer:innen. Herausforderungen, die sich aus der Konformitätsprüfung für Scout24 ergeben, betreffen insbesondere die Verfügbarkeit der notwendigen Daten und Informationen, die von externen Stakeholder:innen angefragt worden sind. Weitere Herausforderungen sind die Einhaltung der geforderten technischen Bewertungskriterien und der DNSH-Kriterien („Do no significant harm“).

Der Teil der Unternehmensflotte, welcher aus Elektrofahrzeugen besteht, entspricht durch das Verfehlen der Anforderungen an die verwendeten Autoreifen, die für den Fahrzeugtyp verpflichtend zu verwenden sind, nicht den in den Taxonomie-Regularien hinterlegten Kriterien einer ökologisch-nachhaltigen Wirtschaftstätigkeit. Darüber hinaus konnten die notwendigen Informationen über Klimarisikoanalysen und die Einhaltung des Mindestschutzes vom Leasinggeber nicht vorgelegt werden. Unsere Elektrofahrzeuge sind demnach nicht taxonomiekonform. Für unsere angemieteten Gebäude, mit Ausnahme unseres Berliner Büros, liegen uns von Vermieter:innen-Seite die Energieeffizienznachweise, jedoch keine detaillierteren Angaben zu Klimarisikoanalysen und der Einhaltung der DNSH-Kriterien vor. Für unser Berliner Gebäude wurde uns eine Klimarisiko- und Vulnerabilitätsanalyse vorgelegt, die jedoch nicht in vollständiger Übereinstimmung mit den Taxonomie-Vorgaben erstellt wurde. Unser Ziel ist es, gemeinsam mit unseren Stakeholder:innen die für die Taxonomie notwendigen Prozesse und Dokumentationen in den kommenden Jahren weiterzuentwickeln.

Die Beurteilung der relevanten Angaben ergibt einen Anteil von 0 % taxonomiekonformen Ausgaben an den gesamten Investitionsausgaben (d. h. 100 % nicht taxonomiekonforme Investitionsausgaben).

OpEx

Der Anteil der OpEx gemäß Artikel 8 Absatz 2 Buchstabe b der Verordnung (EU) 2020/852 wird als Zähler geteilt durch den Nenner gemäß den Nummern 1.1.3.1 und 1.1.3.2 der Verordnung 2021/2178 berechnet.

$$\text{OpEx-Kennzahl} = \frac{\text{taxonomiefähige Betriebsausgaben}}{\text{direkte, nicht aktivierte Kosten}}$$

Zur Ermittlung des Nenners wurden die Konten der Finanzbuchhaltung, welche die direkten, nicht aktivierten Kosten widerspiegeln, betrachtet. Dazu zählt das Konto für Forschung & Entwicklung, welches etwa die Kosten der internen und externen Mitarbeitenden, die im Bereich Produkt- und Plattformentwicklung arbeiten, umfasst. Darüber hinaus flossen die Konten für Gebäudesanierungsmaßnahmen sowie Leasing, Wartung und Instandhaltung ein. Beim Leasing handelt es sich primär um Miet- und Dienstfahrzeugverträge.

Der Zähler ergibt sich aus einer Analyse der Taxonomiefähigkeit der mit den auf den oben genannten Konten erfassten Ausgaben in Zusammenhang stehenden Vermögenswerte.

Die Betriebsausgaben von Scout24 sind durch die in der Delegierten Verordnung (Annex I / Annex II) beschriebenen Wirtschaftstätigkeiten 7.7 „Erwerb von und Eigentum an Gebäuden: Erwerb von Immobilien und Ausübung des Eigentums an diesen Immobilien“ (Annex I) als taxonomiefähig klassifiziert und entsprechen einem Anteil von 1,4 % an den gesamten Betriebsausgaben gemäß EU-Taxonomie-VO (d. h. 98,6 % nicht taxonomiefähige Investitionsausgaben; 0 % taxonomiekonforme und 100 % nicht taxonomiekonforme Betriebsausgaben). Dabei wurden vor allem Reinigungs-, Wartungs-, und Sicherheitsdienstleistungen betrachtet.



Daten & Fakten

Unsere Energieverbräuche und Emissionen

Um unseren Energieverbrauch kontinuierlich weiter zu reduzieren und Emissionen zu vermeiden, haben wir in den letzten Jahren wichtige Hebel im Rahmen unserer Klimastrategie identifiziert und sukzessive umgesetzt.

Der Gesamtenergieverbrauch innerhalb und außerhalb der Organisation belief sich im Jahr 2021 auf rund 3.047 Megawattstunden (MWh). Der Pro-Kopf-Verbrauch unserer Mitarbeiter:innen lag 2021 bei durchschnittlich 3,6 MWh Energie. Die Verbräuche wurden auf Grundlage der direkten und indirekten Energieverbräuche für das Jahr 2021 berechnet. Die Energieverbräuche in 2021 innerhalb der Scout24-Gruppe belaufen sich auf etwa 3.005 MWh. Den größten Anteil daran hat der Wärmebezug mit 1.379 MWh. Kraftstoffverbrauch durch langfristig geleaste Fahrzeuge sowie Strombezug stellen ebenfalls wesentliche Verbräuche in 2021 dar. Es gibt auch relevante Verbräuche, die nicht direkt durch Scout24 verursacht werden. Der Energieverbrauch für 2021 außerhalb der Organisation bezieht sich auf die externe Ladung unserer E-Fahrzeuge und beläuft sich auf etwa 41,7 MWh. Unseren Gesamtenergieverbrauch konnten wir 2021 – trotz Einbezugs zweier anderer Scout24-Standorte – im Vergleich zu 2020 um 994 MWh reduzieren. Die größten Einsparungen ergeben sich durch die Aufgabe unserer eigenen externen Rechenzentren. Darüber hinaus hat der Wechsel der Büroräume in Berlin zu einer Reduktion geführt, da im neuen Gebäude keine Fernkälte mehr zum Einsatz kommt. Zusätzlich hat der Wechsel auf E-Mobilität zu einer Einsparung bei Kraftstoffen beigetragen.

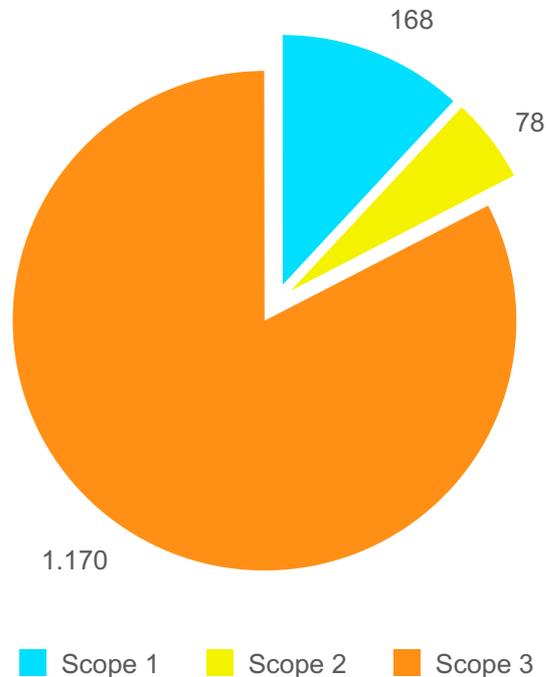
Die Treibhausgasemissionen der Scout24-Gruppe ergeben sich unter anderem, aber nicht ausschließlich, aus den oben genannten Energieverbräuchen. Der größte Anteil unserer Emissionen geht auf die Emissionsquellen in Scope 3 zurück. Insgesamt belaufen sich die Emissionen der Scout24-Gruppe für 2021 auf etwa 1.415 Tonnen CO₂e (Summe Scope 1, 2 und 3). Bei einem Jahresdurchschnitt von 850 Mitarbeiter:innen im Geschäftsjahr, lag die Emissionsintensität bei 1,66 Tonnen CO₂e (2019: 5,09 Tonnen CO₂e, 2020: 3,23 Tonnen CO₂e) pro Kopf.

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

Die indirekten Emissionen aus Strom und Fernwärme (Scope 2) stellen den zweitgrößten Anteil unserer Emissionen dar. Eine wichtige und effiziente Maßnahme zur Reduktion der CO₂e-Emissionen der Scout24-Gruppe ist der Bezug von Strom aus erneuerbaren Energien. Die fortgeschrittene Umstellung auf Grünstrom zeigt sich in dem niedrigen marktbasierten Emissionswert in Höhe von 27 Tonnen CO₂e (Scope 2 – market-based).

Sonstige indirekte Emissionen außerhalb der Organisation (Scope 3) fallen unter anderem durch den Pendelverkehr und das Arbeiten unserer Mitarbeiter:innen im Home-Office an (insgesamt 333 Tonnen CO₂e). Die Berechnungen für den Pendelverkehr basieren auf einer Mitarbeiter:innen-Befragung, bei der die Gesamtemissionen anhand der Anzahl der Arbeitstage, der Fahrtstrecken, der genutzten Verkehrsmittel und der Anzahl der Mitarbeiter:innen ermittelt wurden. Zusätzlich geht ein erheblicher Teil unserer Scope-3-Emissionen auf die Nutzung unserer Marktplätze durch unsere Nutzer:innen zurück, inklusive der Emissionen, die durch unsere Nutzung von Clouddiensten entstehen (zusammen 369 Tonnen CO₂e), unseren Einkauf von Waren und Dienstleistungen (167 Tonnen CO₂e) sowie die Vorketten für Strom, Kraftstoffe und Wärme (insgesamt 128 Tonnen CO₂e).

Unsere Treibhausgasemissionen nach Scopes (in Tonnen CO₂e)



Energieverbrauch (in Kilowattstunden)^{1, 2}

	2019	2020	2021	Prozentuale Veränderung 21/20
Gesamt	5.511.095	4.041.022	3.047.114	-25 %
pro Kopf	6.672	5.381	3.585	-33 %
Gesamtverbrauch innerhalb Organisation	4.231.799	3.442.283	3.005.463	-13 %
Kraftstoff	1.006.315	802.275	574.621	-28 %
Gas	81.377	57.355	78.788	37 %
Strom	1.502.350	862.349	920.368	7 %
Fernwärme	1.209.266	1.179.803	1.379.246	17 %
Fernkälte	432.491	540.500	40.513	-93 %
interner Ladestrom	n. a.	n. a.	11.927	n.a.
Gesamtverbrauch außerhalb Organisation	1.279.296	598.739	41.651	-93 %
Rechenzentren ³	1.279.296	598.739	0	-100 %
externer Ladestrom	n. a.	n. a.	41.651	n.a.

¹ Die Angaben beziehen sich auf folgende Gesellschaften der Scout24-Gruppe: Immobilien Scout GmbH DE & AT, Scout24 SE, FLOWFACT GmbH und immoverkauf24 DE & AT. Die Daten wurden gerundet.

² Änderungen sind auch auf einen vergrößerten Konsolidierungskreis und eine veränderte Datengrundlage zurückzuführen.

³ Durch Wechsel in die Cloud für 2021 keine Stromverbräuche in Rechenzentren mehr. Scout24 plant, den Energiebedarf aus der Nutzung unserer Marktplätze künftig als Kennzahl zu ermitteln.



Treibhausgasemissionen (in Tonnen CO₂e)

Der Prüfungsumfang durch KPMG erstreckte sich nur auf das Jahr 2021. Alle Zahlen sind ohne Dezimalanteil abgebildet und entsprechend gerundet. Aufgrund von Rundungen addieren sich die Zahlen möglicherweise nicht genau. In dieser Darstellung fehlende Emissions-Kategorien waren nach GHG Protocol für die Unternehmen des Konsolidierungskreises nicht zutreffend oder wurden mit einer Wesentlichkeitsbegründung ausgeschlossen.

Scope		Tonnen CO ₂ e				*% (2021)	Vorjahresvergleich (%)
		2018	2019	2020	2021		
1,1	Heizanlage (Erdgas)	17	16	11	16	1 %	43 %
1,2	Fuhrpark (Diesel; Benzin)	192	269	220	152	11 %	-31 %
1	Gesamt Scope 1	209	286	232	168	12 %	-28 %
2,1a	Eingekaufter Strom: location-based ⁴	-	-	574	408	29 %	-29 %
2,1b	Eingekaufter Strom: market-based	536	255	410	27	2 %	-93 %
2,2	Eingekaufte Fernwärme	184	232	226	48	3 %	-79 %
2,3	Eingekaufte Kälte				3	0 %	
2a	Gesamt Scope 2 (location-based)	-	-	800	460	32 %	-43 %
2b	Gesamt Scope 2 (market-based)	720	487	636	78	6 %	-88 %
3,1	Eingekaufte Waren und Dienstleistungen			401	167	12 %	-58 %
	Bürobedarf	478	460	68	20	1 %	
	Verpflegung	256	33	22	15	1 %	
	Wasser	5	5	3	3	0 %	
	Rechenzentren	809	862	309	siehe 3.11		
	Ext. Programmierung	-	-	-	25	2 %	
	IT-Geräte	-	-	-	94	7 %	
	Consulting	-	-	-	8	1 %	
3,3	Brennstoff- und energiebezogene Emissionen	238	259	321	128	9 %	-60 %
	Flotte	29	41	124	31	2 %	-75 %
	Wärme/Kälte	92	115	110	24	2 %	-78 %
	Strom	118	104	87	74	5 %	-15 %
3,6	Geschäftsreisen	1.429	1.175	230	173	12 %	-25 %
	Flüge	1.356	1.100	161	118	8 %	-27 %
	Bahn	4	7	41	29	2 %	-30 %



Scope	Tonnen CO ₂ e				*% (2021)	Vorjahresvergleich (%)
	2018	2019	2020	2021		
Miet- und Privatfahrzeuge	69	68	28	10	1 %	-64 %
Hotel	-	-	-	16	1 %	
3,7 Pendelverkehr & Home-Office	-	-	383	333	24 %	-13 %
Pendelverkehr	1.424	266	171	155	11 %	-10 %
Home-Office	-	-	212	178	13 %	-16 %
3,11 Nutzung der Marktplätze	-	-	-	369	26 %	-
Externe Rechenzentren				47	3 %	-
Energiebedarf Endverbraucher:innen				322	23 %	
3 Gesamt Scope 3	4.638	3.056	1.335	1.170	83 %	-12 %
Gesamtergebnis	5.567	3.829	2.202	1.415	100 %	-42 %
Gesamtergebnis inkl. 10 % Sicherheitsaufschlag	6.123	4.212¹	2.423²	n.a.³		
Emissionen pro Mitarbeiter:in	7,25	5,09	3,23	1,66		

¹ Reduktion vor allem durch verbesserte Datenbasis für Mitarbeiter:innen-Reisen und weniger Flüge.

² Verringerung vor allem aufgrund der durch Covid-19 eingeschränkten Reisetätigkeit, Aufgabe der Rechenzentren und einer verbesserten Datengrundlage für gedruckte Materialien.

³ Da vorhandene Datenlücken weitgehend geschlossen wurden, entfällt der in den THG-Bilanzen der Vorjahre erhobene Sicherheitsaufschlag in Höhe von 10 % der Gesamtemissionen. Aufgrund der geringen Werte in den einzelnen (Unter-)Kategorien der Bilanz werden die Emissionen nur ohne Dezimalzahl dargestellt, aber ohne weitergehende Rundung ausgewiesen. Bei der Auswertung ist zu berücksichtigen, dass insbesondere die indirekten Emissionen in Scope 3 immer nur eine Annäherung darstellen und zum Teil auf Annahmen und standardisierten Faktoren beruhen.

⁴ Die Gesamtemissionen für Strom (location-based) in 2020 enthielten auch den Fernkälteverbrauch für den Berliner Standort. In 2021 fiel für Berlin keine Fernkälte mehr an, was zu einer Reduktion der Gesamtemissionen geführt hat, obwohl die spezifischen Treibhausgasemissionen für den deutschen Strommix in 2021 im Vergleich zum Vorjahr gestiegen sind. Für die Berechnung 2021 wurden für die Standorte in Hamburg und Wien die lieferantenspezifischen Emissionsfaktoren genutzt.



Personalstruktur

Die Personalkennzahlen werden für die Gesellschaften der Scout24-Gruppe angegeben. Die Abteilung Controlling wertet die Kennzahlen einheitlich über das Personalinformationssystem Workday und das Gehaltsabrechnungsprogramm aus. In der Regel geben wir die Personalkennzahlen nach Vollzeitäquivalent (FTE) an. Sie werden stichtagsbasiert (31. Dezember 2022) erfasst. Aktive und inaktive Beschäftigte (durch Elternzeit, Langzeitkrankheit, unbezahlten Urlaub) werden separat erhoben, ebenso die Anzahl der Studierenden (inklusive Praktikant:innen, Azubis, Trainees). Eventuelle Abweichungen der Summen ergeben sich aufgrund von Rundungen. Die Vorjahreszahlen wurden entsprechend inklusive immoverkauf24 neu berechnet.

Die Gesamtfluktuationsrate lag im Berichtsjahr bei 23 % (ImmoScout24: 22 %, Scout24 SE: 27 %). Es ist für die dynamische Internetbranche durchaus üblich, dass Mitarbeiter:innen oft nur für einen Zeitraum von wenigen Jahren für ein Unternehmen tätig sind.

Beschäftigte (FTE) nach Region

	2022	2021	2020
Beschäftigte (FTE) von Scout24 gesamt	960	852,1	834,5
ImmoScout24 gesamt	755,1	669,8	649,7
davon ImmoScout24, FLOWFACT, Zenhomes, Propstack und immoverkauf24 (DE)	703,1	627,9	608,9
ImmoScout24 und immoverkauf24 (AT)	51	39,9	39,8
FLOWFACT (CH)	1	2	1
Scout24 (DE)	204,9	182,3	184,8

Fluktuationsrate

	2022	2021	2020
Gesamtfluktuationsrate	23 %	19 %	18 %
Scout24 SE	27 %	25 %	19 %
ImmoScout24	22 %	16 %	17 %

Weiterbildungsstunden

	2022		
	Führungskräfte	Beschäftigte	Gesamt
Gesamtstunden	5048	7805	12853
Anzahl Geschulte	261	892	1153
Männliche Geschulte	166	435	601
Weibliche Geschulte	95	457	552
Ø Stundenzahl	19,3	8,8	11,1



Alle unsere Beschäftigten haben den gesetzlichen Anspruch auf Elternzeit. 2022 befanden sich 88 Mitarbeiter:innen (2021: 87, 2020: 77 Beschäftigte) von Scout24 mindestens einen Tag in Elternzeit. 44 % der Beschäftigten in Elternzeit waren männlich (Vorjahr: 44 %).

Beschäftigte in Elternzeit

	2022	2021	2020
Gesamt	88	87	77
Davon ImmoScout24	51	54	52
Frauen	25	28	27
Männer	26	26	25
Davon Scout24 SE	24	20	16
Frauen	16	14	8
Männer	8	6	8
Davon FLOWFACT (DE & AT) + Propstack	8	8	7
Frauen	3	4	5
Männer	5	4	2
Davon ImmoScout24 AT	2	2	2
Frauen	2	1	1
Männer	0	1	1
Davon immoverkauf24 (DE & AT)	1	3	
Frauen	1	2	
Männer	0	1	
Davon Zenhomes	2		
Frauen	2		
Männer	0		
Gesamt Frauen	49	49	41
in Prozent	56 %	56 %	53 %
Gesamt Männer	39	38	36
in Prozent	44 %	44 %	47 %



Aus- und Eintritte (FTE)

	2022	2021	2020
Austritte	233,5	125	132,3
Davon ImmoScout24	104,5	78	82
Frauen	38,2 %	42,9 %	42,2 %
Männer	61,8 %	57,1 %	57,8 %
Davon Scout24 SE	48,7	47	50,4
Frauen	50,2 %	44,0 %	35,3 %
Männer	49,8 %	56,0 %	64,7 %
Davon FLOWFACT (DE & AT) + Propstack	31,7		
Frauen	27,4 %		
Männer	72,6 %		
Davon ImmoScout24 AT	4		
Frauen	75,0 %		
Männer	25,0 %		
Davon immoverkauf24 (DE & AT)	13,8		
Frauen	36,2 %		
Männer	63,8 %		
Davon Zenhomes	30,8		
Frauen	42,2 %		
Männer	57,8 %		
Eintritte	281,9	134,5	124,4
Davon ImmoScout24	111,4	86,6	81,9
Frauen	48 %	55,2 %	48,9 %
Männer	52 %	44,8 %	51,1 %
Davon Scout24 SE	59,6	47,9	42,5
Frauen	46,3 %	61,3 %	36,5 %
Männer	53,7 %	38,7 %	63,5 %
Davon FLOWFACT (DE & AT) + Propstack	32,9		
Frauen	38,1 %		
Männer	61,9 %		
Davon ImmoScout24 AT	11		
Frauen	27,3 %		
Männer	72,2 %		
Davon immoverkauf24 (DE & AT)	22,1		
Frauen	68,4 %		
Männer	31,6 %		
Davon Zenhomes	45		
Frauen	42,2 %		
Männer	57,8 %		



EU-Taxonomie

Meldebögen für Nicht-Finanzunternehmen

Anteil des Umsatzes aus Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftsaktivitäten verbunden sind – Offenlegung für das Jahr 2022

	Absoluter Umsatz (in Mio. €)	Umsatzanteil (%)	Kriterien für einen wesentl. Beitrag		Do no significant harm („keine erhebliche Beeinträchtigung“)											
			Klimaschutz (%)	Anpassung an den Klimawandel (%)	Klimaschutz (J/N)	Anpassung Klimawandel (J/N)	Wasser- und Meeresressourcen (J/N)	Kreislaufwirtschaft (J/N)	Umweltverschmutzung (J/N)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (J/N)	Mindestschutz (J/N)	Taxonomiekonf. Umsatzanteil 2022	Taxonomiekonf. Umsatzanteil 2021	Kategorie „Ermöglichende Tätigkeit“	Kategorie „Übergangstätigkeit“	
A. Taxonomiefähige Tätigkeit																
A.1 Taxonomiekonforme Tätigkeiten																
Umsatz	0,00	0,00														
A.2 Nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten																
Umsatz	0,00	0,00														
Gesamt (A.1 + A.2)	0,00	0,00														
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten																
Umsatz	447,06	100														
Gesamt (A. + B.)	447,06	100														



CapEx-Anteil aus Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftsaktivitäten verbunden sind – Offenlegung für das Jahr 2022

	Absoluter CapEx (in Mio. €)	Anteil CapEx (%)	Kriterien für einen wesentl. Beitrag												
			Do no significant harm („keine erhebliche Beeinträchtigung“)												
			Klimaschutz (%)	Anpassung an den Klimawandel (%)	Klimaschutz (J/N)	Anpassung Klimawandel (J/N)	Wasser- und Meeresressourcen (J/N)	Kreislaufwirtschaft (J/N)	Umweltverschmutzung (J/N)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (J/N)	Mindestschutz (J/N)	Taxonomiekonf. Umsatzanteil 2022	Taxonomiekonf. Umsatzanteil 2021	Kategorie „Ermöglichende Tätigkeit“	Kategorie „Übergangstätigkeit“
A. Taxonomiefähige Tätigkeit															
A.1 Taxonomiekonforme Tätigkeiten															
CapEx	0,00	0,00													
A.2 Nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten															
6.5 Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	0,19	0,55													
7.5 Installation, Wartung und Reparatur von Geräten für die Messung, Regelung und Steuerung der Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden	0,63	1,82													
7.7 Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	3,79	10,96													
Summe	4,61	13,33													
Gesamt (A.1 + A.2)	4,61	13,33													
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten															
CapEx	30,00	86,67													
Gesamt (A. + B.)	34,61	100													



OpEx-Anteil aus Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftsaktivitäten verbunden sind – Offenlegung für das Jahr 2022

	Absoluter OpEx (in Mio. €)		Kriterien für einen wesentl. Beitrag														
			Do no significant harm („keine erhebliche Beeinträchtigung“)														
	OpEx Anteil (%)		Klimaschutz (%)	Anpassung an den Klimawandel (%)	Klimaschutz (J/N)	Anpassung Klimawandel (J/N)	Wasser- und Meeresressourcen (J/N)	Kreislaufwirtschaft (J/N)	Umweltverschmutzung (J/N)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (J/N)	Mindestschutz (J/N)	Taxonomiekonf. Umsatzanteil 2022	Taxonomiekonf. Umsatzanteil 2021	Kategorie	„Ermöglichende Tätigkeit“	Kategorie	„Übergangstätigkeit“
A. Taxonomiefähige Tätigkeit																	
A.1 Taxonomiekonforme Tätigkeiten																	
OpEx	0,00	0,00															
A.2 Nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten																	
7.7 Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	0,39	1,42															
Gesamt (A.1 + A.2)	0,39	1,42															
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten	26,82	98,58															
OpEx	27,20	100															
Gesamt (A. + B.)	27,20	100															

Prüfvermerk

Prüfungsvermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers

An den Aufsichtsrat der Scout24 SE, München

Wir haben den für die Scout24 SE, München, (im Folgenden „Gesellschaft“ oder „Scout24 SE“) gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des gesonderten nichtfinanziellen Berichts für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 in Übereinstimmung mit den §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB und Artikel 8 der VERORDNUNG (EU) 2020/852 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 18. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088 (im Folgenden die „EU-Taxonomieverordnung“) und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie mit deren eigener in Abschnitt „Unsere Angaben im Rahmen der EU-Taxonomie“ des gesonderten nichtfinanziellen Berichts dargestellten Auslegung der in der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten enthaltenen Formulierungen und Begriffe].

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur nichtfinanziellen Berichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen nichtfinanziellen Angaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachtet haben, um die Aufstellung eines gesonderten nichtfinanziellen Berichts zu ermöglichen, die frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (Manipulation des nichtfinanziellen Berichts) oder Irrtümern ist.

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

Sicherung der Unabhängigkeit und Qualität des Wirtschaftsprüfers

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

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

Wir haben unsere betriebswirtschaftliche 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, als Limited Assurance Engagement durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit begrenzter Sicherheit beurteilen können, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der nichtfinanzielle Bericht der Gesellschaft in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB und der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie der in Abschnitt „Unsere Angaben im Rahmen der EU-Taxonomie“ des gesonderten nichtfinanziellen Berichts dargestellten Auslegung durch die gesetzlichen Vertreter aufgestellt worden ist.

Bei einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unserer Prüfung haben wir unter anderem folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

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

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

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 Bericht der Scout24 SE, München, für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB und der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie der in Abschnitt „Unsere Angaben im Rahmen der EU-Taxonomie“ des gesonderten nichtfinanziellen Berichts dargestellten Auslegung durch die gesetzlichen Vertreter aufgestellt worden ist.

Verwendungsbeschränkung / AAB-Klausel

Dieser Prüfungsvermerk ist an den Aufsichtsrat der Scout24 SE gerichtet und ausschließlich für diesen bestimmt.

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für den Aufsichtsrat der Scout24 SE erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften vom 1. Januar 2017 zugrunde (<https://www.kpmg.de/bescheinigungen/lib/aab.pdf>). Durch Kenntnisnahme und Nutzung der in Prüfungsvermerk 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 15.03.2023
KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Sternberg
Wirtschaftsprüfer

Baumann
ppa.

Anlagen

Gesonderter nichtfinanzieller Konzernbericht der Scout24 SE für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2022

Anlage 1

Allgemeine Auftragsbedingungen

Anlage 2

Impressum

Scout24 SE
Invalidenstr. 65
10557 Berlin

Fax: 089 262024929
E-Mail: info@scout24.com
www.scout24.com

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

Konzeption, Redaktion, Text und Gestaltung: Scout24 SE
Redaktionsschluss: 15.03.2023

Hinweis

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

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

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