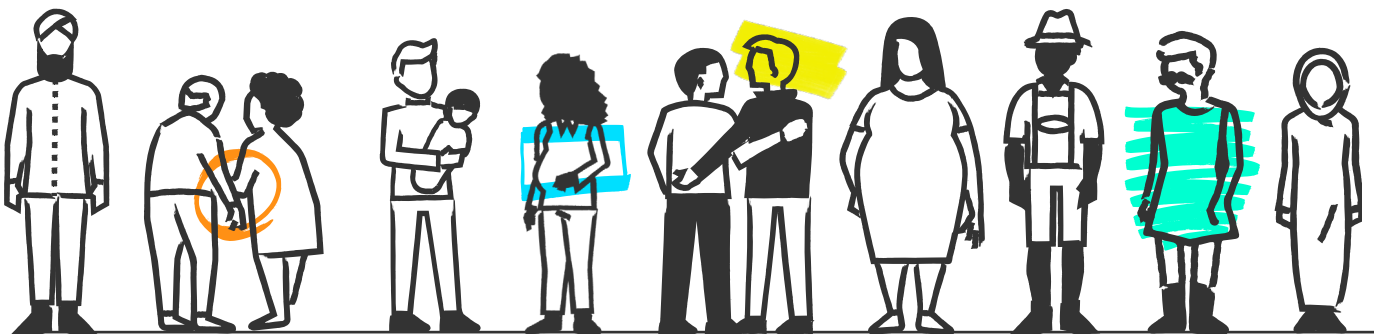
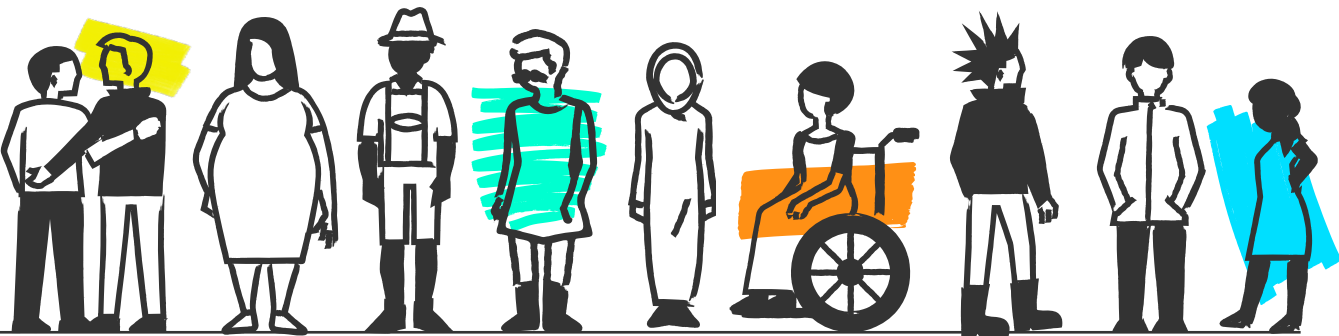


Diversity, Equity & Inclusion Bericht 2022





Wer wir sind

Wir sind Scout24 - ein führendes deutsches Digitalunternehmen. Mit Immobilienscout24, dem digitalen Marktplatz für Wohn- und Gewerbeimmobilien, bringen wir seit 25 Jahren Eigentümer:innen, Makler:innen, Mieter:innen und Käufer:innen zusammen.

Scout24 ist eine europäische Aktiengesellschaft (Societas Europaea) und Mitglied im MDAX und DAX50 ESG. Wir haben unseren Hauptsitz in München. Darüber hinaus gibt es Standorte in Berlin, Hamburg, Köln und Wien. Zum 31. Dezember 2022 waren 960 Mitarbeitenden (FTE) bei uns beschäftigt.

Diversity Statement

Wir als Scout24 schätzen und fördern die Vielfalt, die unsere Mitarbeiter:innen in das Unternehmen einbringen. Denn wir sind davon überzeugt, dass genau diese Vielfalt die Basis unseres Erfolgs ist. Wir können als Team nur dann unser Bestes geben, wenn du dich als Person sicher, geschätzt und respektiert fühlst. Wir heißen dich willkommen, so wie du bist. Bring dein wahres Ich mit in unser Team, das ein sicherer Raum für jede Person ist. Ganz gleich welche geschlechtliche oder sexuelle Identität, Hautfarbe, ethnische Herkunft, Staatsbürgerschaft, Abstammung, Religion und Weltanschauung, Behinderungen, Alter oder Familienstand.



„Als digitales Unternehmen sind unsere Mitarbeiter:innen die Basis für unseren Erfolg. Nur durch eine Kultur, die Vielfalt fördert und sicherstellt, dass sich alle willkommen fühlen, können wir unser volles Potenzial ausschöpfen. So machen wir den Unterschied.“

Tobias Hartmann, Chief Executive Officer



„Vielfalt, Gleichstellung & Inklusion sind ein wesentlicher Bestandteil unserer DNA. Sei es durch unsere jährliche Umfrage mit Schwerpunkt Inklusion, regelmäßige Aktionswochen zur Sensibilisierung, unsere Mitarbeitendengruppen oder andere Initiativen – wir arbeiten stetig daran, Grenzen zu verschieben, den Austausch zu fördern und Barrieren in allen Bereichen von Scout24 abzubauen. Auch deshalb sind wir besonders stolz darauf, unseren ersten DEI-Bericht zu veröffentlichen.“

Dr. Claudia Viehweger, Chief People & Sustainability Officer





Der Beginn unserer DEI-Reise

2020 wurde DEI¹ zu einem unserer Schwerpunkte.

Dieser Prozess beinhaltete etwa die Schaffung einer zentralen Anlaufstelle für die Förderung von Vielfalt und Inklusion im Unternehmen. Gemeinsam haben wir die drei miteinander verwobenen DEI-Dimensionen Diversity, Equity & Inclusion in unseren Grundwerten verankert und eine eigene Strategie entwickelt. Seitdem ist es unser Anspruch, das Bewusstsein für ein inklusives Arbeitsumfeld weiter zu schärfen, die Vielfalt in unseren Teams zu fördern und insbesondere den Anteil von Frauen in unserem Unternehmen weiter zu erhöhen.

Dabei beziehen wir neben dem Geschlecht auch andere Diversitätsmerkmale wie ethnische Herkunft, Behinderung oder die Pflege von Kindern und Angehörigen in unsere Initiativen ein. Wir haben große Fortschritte gemacht, die sich zum Beispiel in unserem Ziel der Geschlechterparität in der Inklusionsumfrage und im Feedback unserer Mitarbeiter:innen in der jährlichen Inklusionsumfrage widerspiegeln. Unser Weg zu DEI ist geprägt von dauerhaftem Zuhören, Lernen und der Weiterentwicklung als **#OneTeam**.

Wir freuen uns, heute in unserem ersten DEI-Report über unseren bisherigen Weg zu berichten und Dich mit auf die noch vor uns liegende Reise zu nehmen! Wenn Du Fragen oder Anmerkungen zu diesem Bericht oder unserer Arbeit hast, kontaktiere uns gerne unter diversity@scout24.com.

¹ Wir werden im Folgenden das Akronym DEI für Diversity, Equity & Inclusion verwenden. Wir übersetzen es nicht ins Deutsche, da es sich um ein etabliertes Konzept handelt, das übersetzt Vielfalt, Chancengerechtigkeit & Inklusion bedeutet.

2020

Entwicklung unserer DEI-Strategie

Startschuss für unsere jährlichen Diversity-Wochen

Unterzeichnung der Charta der Vielfalt

Online-Führungskräfte-Veranstaltung zu „Kultur und Vielfalt“

Start der jährlich verpflichtenden unternehmensweiten Antidiskriminierungstrainings

2021

Pride Week mit Schulungen zur Sensibilisierung für Themen aus der LGBTQIA+ Community

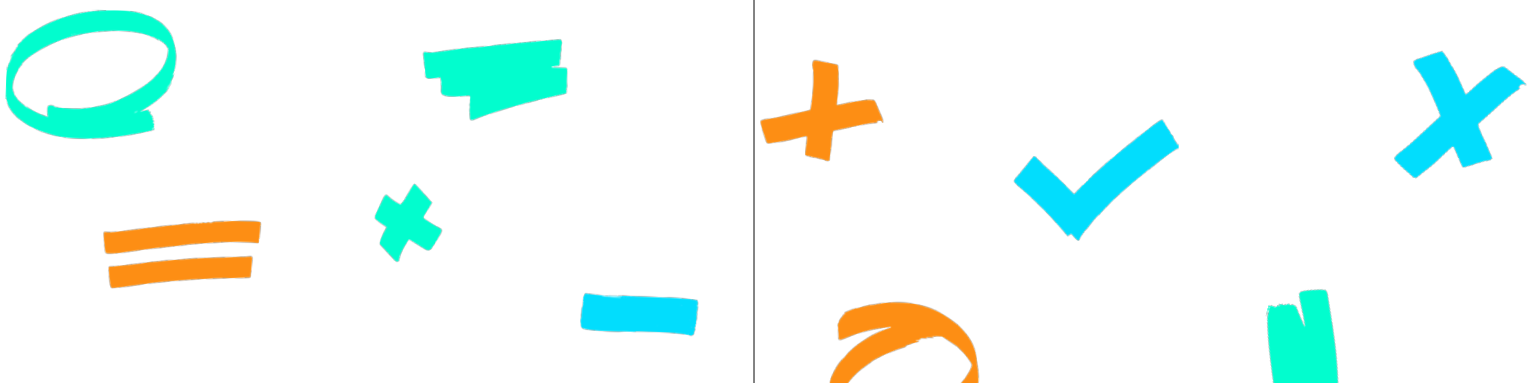
Aktionstag zur Sensibilisierung für Menschen mit Behinderung und Selbstverpflichtung zu geschlechtersensibler Sprache

Einführung unserer jährlichen Inklusionsumfrage

2022

Fokuswoche zum Thema psychische Erkrankungen

Gründung weiterer Mitarbeitendengeführter Communities@Scout24





Unsere DEI-Strategie

Inklusive Unternehmens- und Führungskultur

Grundlagen verstehen und Verbündete werden

Unsere Haltung zu Vielfalt, Toleranz und Chancengerechtigkeit haben wir in unserem unternehmensweiten **Verhaltenskodex festgelegt**. Benachteiligungen und Diskriminierungen von Mitarbeiter:innen, Bewerber:innen und Geschäftspartner:innen begegnen wir mit einer Null-Toleranz-Politik. Im Sommer 2020 haben wir außerdem die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet. Unsere **Führungskräfte** tragen eine besondere Verantwortung für DEI. Es ist ihre Aufgabe, unsere Werte im Arbeitsalltag vorzuleben und in ihren Teams ein sicheres und inklusives Umfeld zu schaffen.

Faire Personalprozesse & Personalentwicklung

Vielfalt bei der Einstellung & Bindung von Talenten

Wenn es um die Förderung von Vielfalt und Chancengerechtigkeit geht, spielen **faire Personalprozesse** eine entscheidende Rolle. Wir setzen uns in den drei Bereichen Rekrutierung, Talentbindung und bei der persönlichen Entwicklung unserer Mitarbeiter:innen aktiv dafür ein. Um das Ziel von fairen Personalprozessen zu erreichen, haben wir für unsere an Auswahlgesprächen beteiligten Kolleg:innen spezielle Schulungen und Maßnahmen entwickelt. Sie zielen darauf ab, **potenzielle Vorurteile im Rekrutierungsprozess zu erkennen** und diesen insgesamt objektiver sowie inklusiver zu gestalten. Gleichzeitig soll so die Erfahrung von Bewerber:innen verbessert werden.

Werteorientierte Geschäftsprozesse

Einen Unterschied machen

DEI soll sich nicht nur in unserem täglichen Umgang miteinander, sondern auch in unserem **Geschäft und unseren Geschäftsprozessen** widerspiegeln. Im Produktmanagement setzen wir uns deshalb durch sensible Sprache oder bedarfsgerechte Bedienbarkeit für Inklusion und Barrierefreiheit ein.

Inklusive Unternehmens- und Führungskultur



Alle **Führungsebenen** zeigen ihr **Engagement für DEI**, indem sie für gerechte Stellenbesetzungen und Karrieremöglichkeiten sorgen, inklusives Verhalten vorleben und die Bedeutung von DEI für unseren Geschäftserfolg hervorheben.

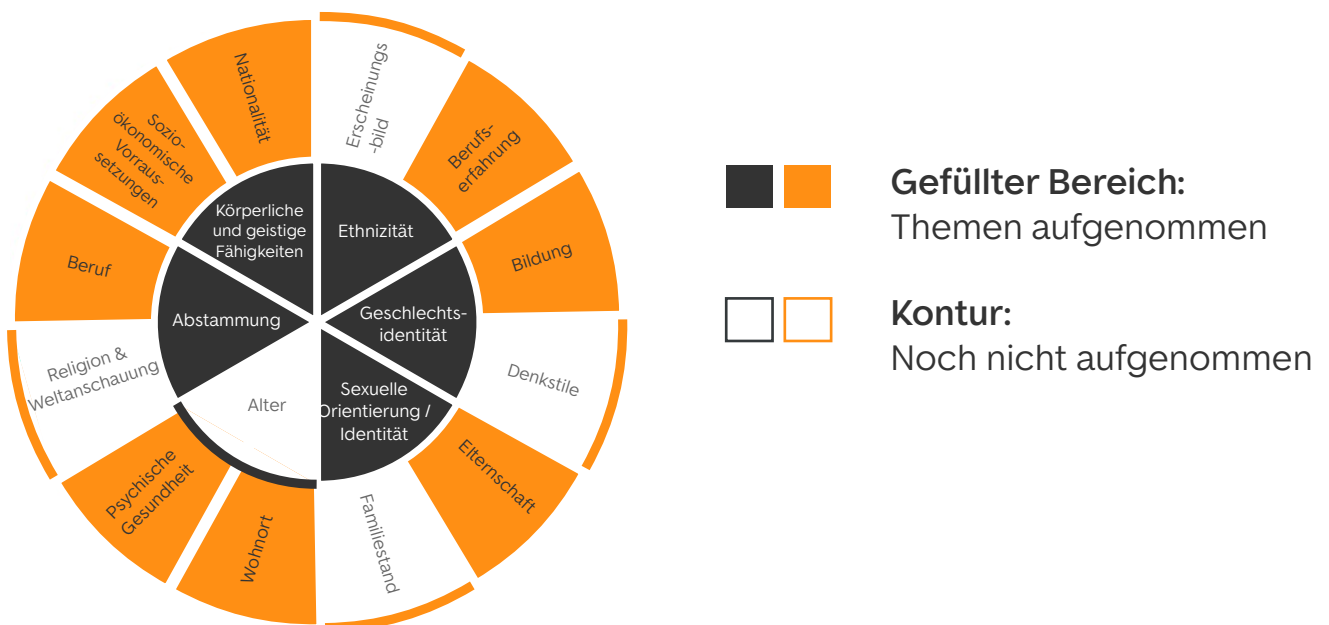
Alle tragen zu Inklusion bei, indem sich jede:r der individuellen Verantwortung bewusst ist und diese wahrnimmt. Gemeinsam sorgen wir für eine integrative und leistungsstarke **Kultur**, in der sich alle Kolleg:innen sicher fühlen können, sie selbst zu sein.

Um das Bewusstsein im Unternehmen auf allen Ebenen stetig zu erweitern, veranstalten wir regelmäßig Lernformate sowie jährliche Themenwochen. Bislang haben wir uns bereits mit vielen Diversity-Dimensionen beschäftigt, wollen unser Wissen jedoch auch im Jahr 2023 stetig erweitern und unseren DEI-Ansatz noch weiter vorantreiben.

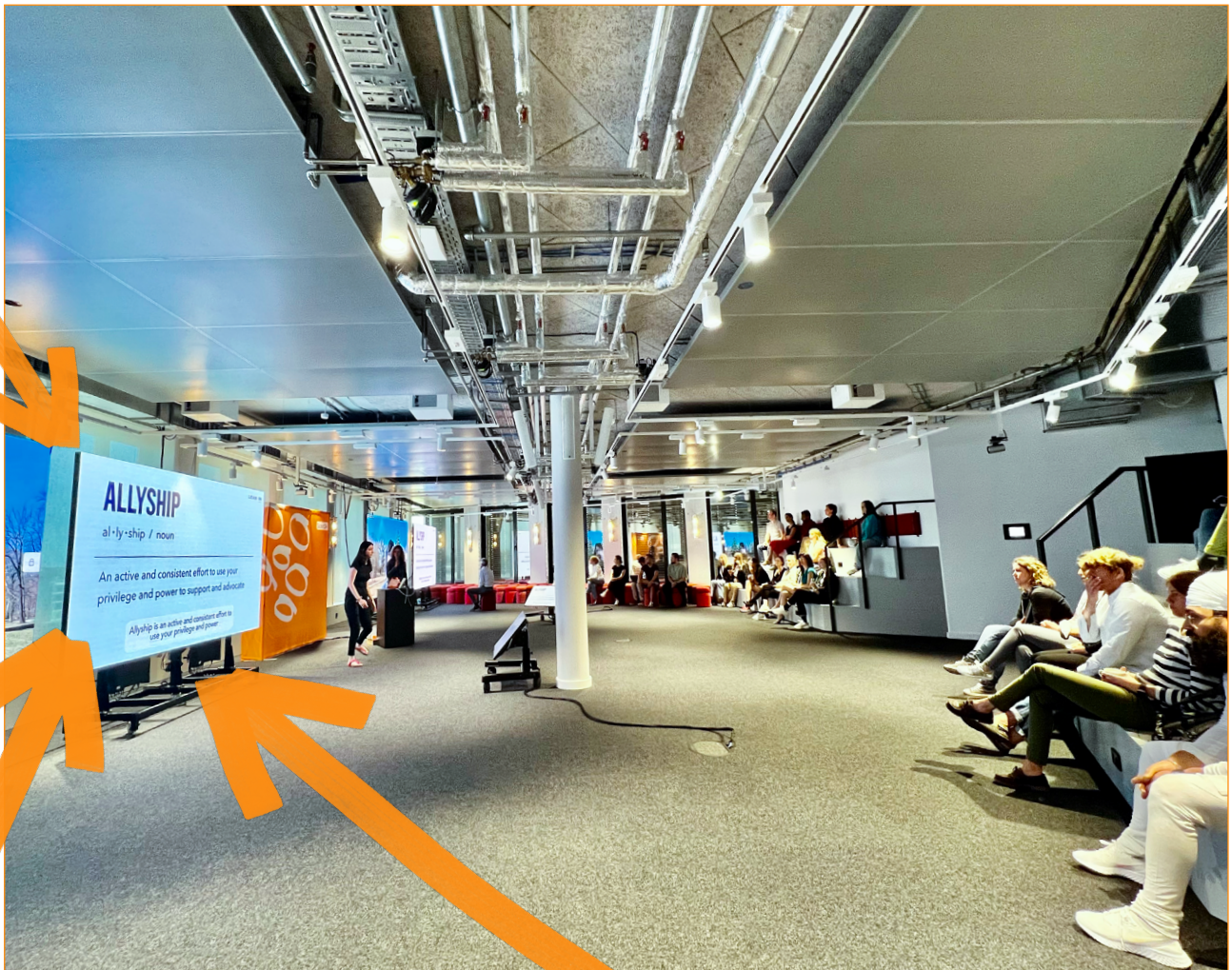
Mit unseren Formaten befähigen wir unsere Mitarbeitenden und unsere Führungskräfte gleichermaßen dazu, einen Beitrag für einen vielfältigen und inklusiven Arbeitsplatz zu leisten:

- Thementag zu Behinderungen am Arbeitsplatz
- Woche zur Sensibilisierung für psychische Erkrankungen
- Diversity Wochen
- „Pride Week“ anlässlich des Christopher Street Day.

Eine inklusive Kultur muss aktiv und tagtäglich gelebt werden. Für uns bedeutet das auch, dass wir uns mit Herausforderungen auseinandersetzen und zugleich unbequeme Fragen anstoßen. Nur so können wir Vielfalt ganzheitlich betrachten.



1.742 Teilnehmer:innen bei 26 Lernformaten im Jahr 2022.



Inklusive Führung

Besonders unsere Führungskräfte sind täglich gefordert sicherzustellen, dass sich alle in ihrem Team respektiert, akzeptiert und wertgeschätzt fühlen. Deshalb ist DEI immer ein fester Bestandteil unserer internen Programme für **Führungskräfte**, z. B. im Team Leads Trainings, im GROW-Programm für potenzielle Nachwuchskräfte, bei den jährlichen Führungskräfteveranstaltungen und innerhalb spezieller Vorträge während unserer Lernformate. Wir erwarten von unseren Führungskräften, dass sie aktiv dazu beitragen, ein Umfeld zu schaffen, in dem sich alle Mitarbeitenden zugehörig fühlen. Für uns bedeutet das:

- Ein vielfältiges Team von Menschen, Meinungen und Perspektiven aufzubauen, welches zu unserer Kultur passt und bei dem sich die Mitglieder gegenseitig ergänzen.
- Vorurteilen und Klischees zu begegnen, um alle Mitarbeitenden gleichermaßen fair zu behandeln und zu fördern.
- Sensibilität für Privilegien, Mikroaggressionen und Benachteiligungen unter Kolleg:innen zu entwickeln.

Alle unsere Führungskräfte werden dabei zusätzlich eng von unseren internen Coaches und HR-Partner:innen begleitet.

Communities

Scout24 Communities sind freiwillige, von Mitarbeitenden geleitete Gruppen. Sie bieten die Möglichkeit zum Austausch, zur Unterstützung sowie Hilfe bei der persönlichen und beruflichen Entwicklung. Sie schaffen einen geschützten Raum, in dem alle ihre Persönlichkeit und die eigenen Stärken einbringen können. Wir freuen uns sehr, dass sich bei Scout24 Communities für Personen und Verbündete aus der LGBTQIA+ Community, für Frauen, BIPOCs sowie für Studierende gegründet haben und freuen uns über jede weitere Community!

„Ich engagiere mich in der Frauen Community, weil ich davon überzeugt bin, dass sich in der Zusammenarbeit von Frauen ein enormes Potenzial an Kraft und Kreativität verbirgt, das wir heute noch nicht richtig nutzen.“

Nur gemeinsam brechen wir veraltete Muster auf und befreien uns von falschen Glaubenssätzen. Ich möchte meinen Kolleginnen Mut machen und sie unterstützen. Deshalb ist die Community als Treffpunkt und geschützter Raum zum Austausch so wichtig.“

Astrid Haarhaus, Mitglied der Scout24 Women´s Community



Unternehmensweite Inklusionsumfragen

Durch unsere jährliche Inklusionsumfrage wollen wir sicherstellen, dass sich alle im Unternehmen gleichermaßen einbezogen, respektiert und fair behandelt fühlen. Unsere Umfrage soll insbesondere:

1. Vielfalt erfassen: Wir wollen verschiedene demografische oder identitätsbezogene Dimensionen wie Geschlechtsidentität, ethnische Zugehörigkeit oder Behinderung bei Scout24 transparent machen. Dies ist ein wichtiger Beitrag zur Überprüfung der Wirksamkeit unserer DEI-Initiativen.

2. Inklusion und Zugehörigkeit messen: Wir wollen ein tieferes Verständnis für verschiedene Aspekte der Inklusion und Zugehörigkeit gewinnen - etwa darüber, ob alle Scouts das Gefühl haben, dass ihre Meinung bei Entscheidungsfindungen berücksichtigt wird. Durch die Kombination von verschiedenen demografischen Merkmalen und Identitäten können wir das Zugehörigkeitsgefühl besser nachvollziehen und noch gezieltere Initiativen planen. Die Umfrage ist anonym und die Daten entsprechend aggregiert.

Periodenprodukte auf allen Toiletten

Nachdem der Einfluss des Menstruationszyklus auf die Produktivität und den Arbeitsplatz ein Fokus-Thema in unserer Diversity Week im Juni 2022 war, haben wir Worten Taten folgen lassen. Deshalb finden sich jetzt auf allen Toiletten in unseren Büros Menstruationsprodukte. Da es uns wichtig ist, ein menstruationsfreundliches und sicheres Umfeld für alle Mitarbeitenden zu schaffen, sind die Produkte in Frauen- und Männertoiletten sowie in gender-neutralen Toiletten verfügbar. Alle Produkte sind biologisch abbaubar, frei von Chlor, Duft- und Schadstoffen.



Faire Personalprozesse + Personalentwicklung



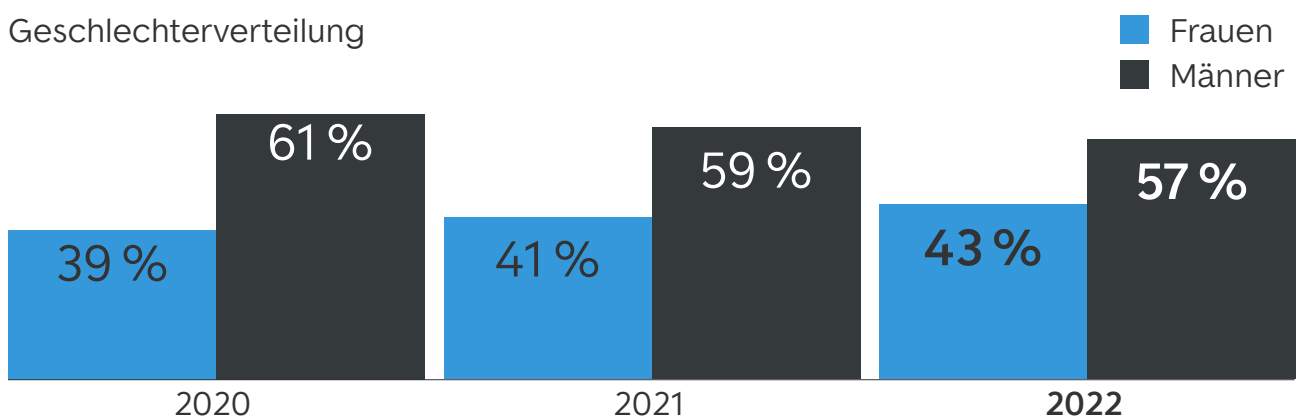
Wir stellen gerechte **Einstellungs- und Beförderungsprozesse** sowie **Nachfolgeplanungen** auf Basis von Leistung sicher. So wollen wir nicht nur die Vielfalt in allen Funktionen und auf allen Ebenen erhöhen, sondern auch die Gesellschaftsstruktur besser abbilden.

Um strukturelle Ungerechtigkeiten zu überwinden, entwickeln wir außerdem gezieltere Auswahlverfahren und Talententwicklungsprogramme.

Unser DEI-Management basiert auf der Überzeugung, dass wir von den besten Talenten profitieren - vor allem, wenn sie bei der Arbeit vollkommen sie selbst sein können. Als Unternehmen sind wir nicht nur dafür verantwortlich ein Umfeld zu schaffen, das es ermöglicht eine vielfältige Belegschaft zu gewinnen. Wir sind auch dafür verantwortlich dieses Umfeld aufrecht zu erhalten, unsere Belegschaft zu binden und insgesamt alle Mitarbeitenden über Hierarchie- und Funktionsebenen hinweg gleichermaßen zu fördern.

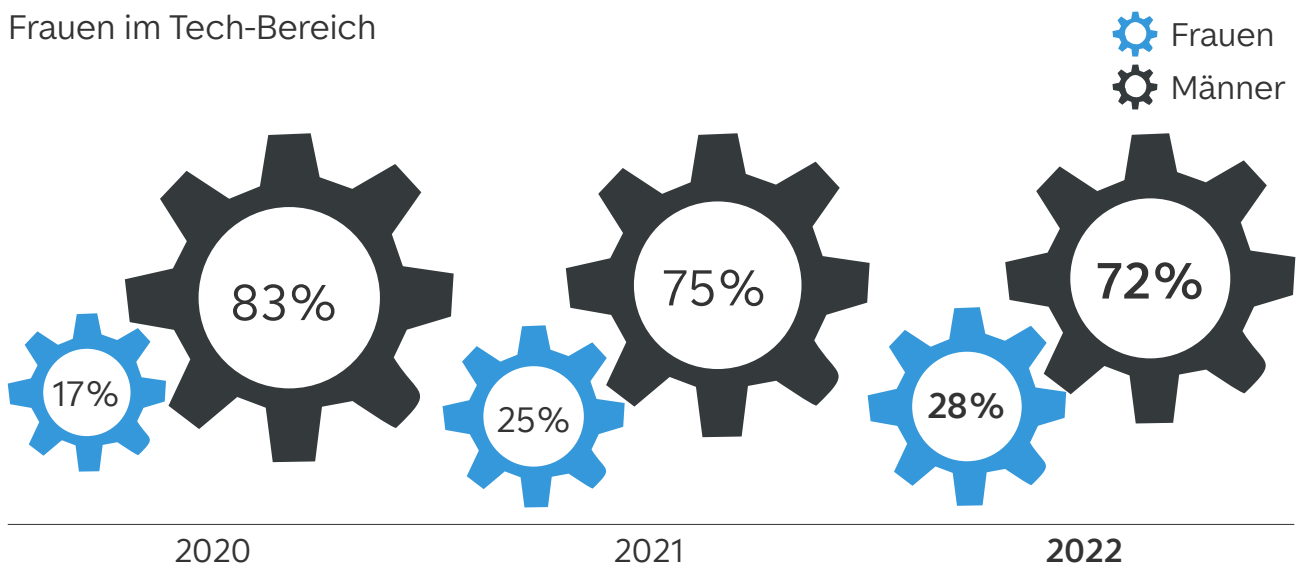
Faire Personalprozesse sind dafür essenziell. Um diesen Teil unserer DEI-Strategie ganzheitlich anzugehen, sind wir in den drei Bereichen Rekrutierung und Talentgewinnung, Mitarbeitendenbindung und Mitarbeitendenentwicklung aktiv. Eines unserer Ziele ist es, bis Ende 2025 Geschlechterparität in unserer Belegschaft zu erreichen. Darüber hinaus wollen wir allen unseren Mitarbeitenden gleiche Karrierechancen bieten und dadurch auch den Anteil von Menschen mit traditionell marginalisierten Identitäten in Führungspositionen erhöhen.

Geschlechterverteilung



Um möglichst viele Talente zu erreichen, engagieren wir uns beispielsweise in beruflichen Netzwerken für Frauen, insbesondere für Frauen in der Technologiebranche, sowie in Netzwerken, die sich auf die LGBTQIA+ Community konzentrieren. In den vergangenen Jahren haben wir stetig an Veranstaltungen und Messen wie der Women´s Hack, STICKS & STONES, HerCAREER oder Unicorns in Tech teilgenommen. Um auch als attraktiver Arbeitgeber für Menschen mit Behinderungen wahrgenommen und individuellen Bedürfnissen gerecht zu werden, stehen wir seit vielen Jahren im direkten Austausch mit dem Berliner Verein Sozialheld*innen e.V., der sich für die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen einsetzt.

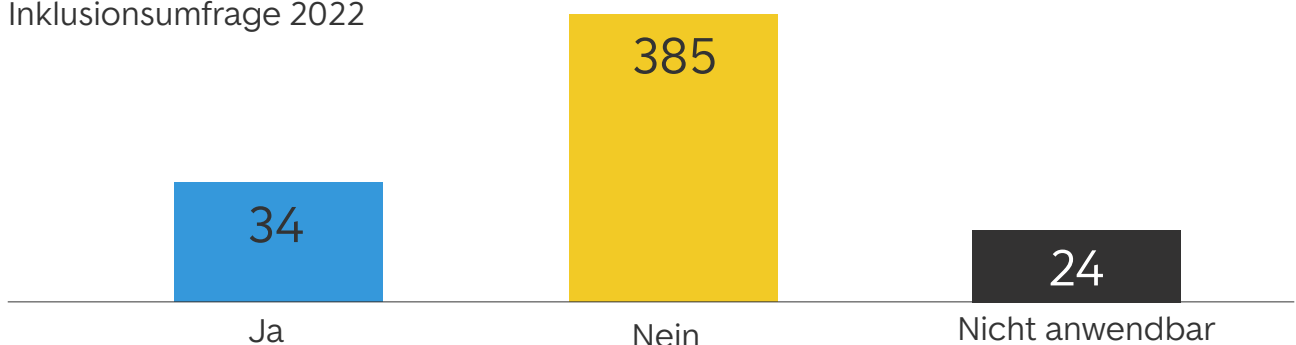
Frauen im Tech-Bereich



Ein auf Vielfalt und Unvoreingenommenheit ausgerichteter Ansatz ist integraler Bestandteil unserer Stellenanzeigen, Interviews und Einstellungsverfahren. Indem wir Bewerber:innen während des Vorstellungsprozesses die Möglichkeit bieten, uns über individuelle Zugangsvoraussetzungen zu informieren, können wir Barrieren erkennen und abbauen.

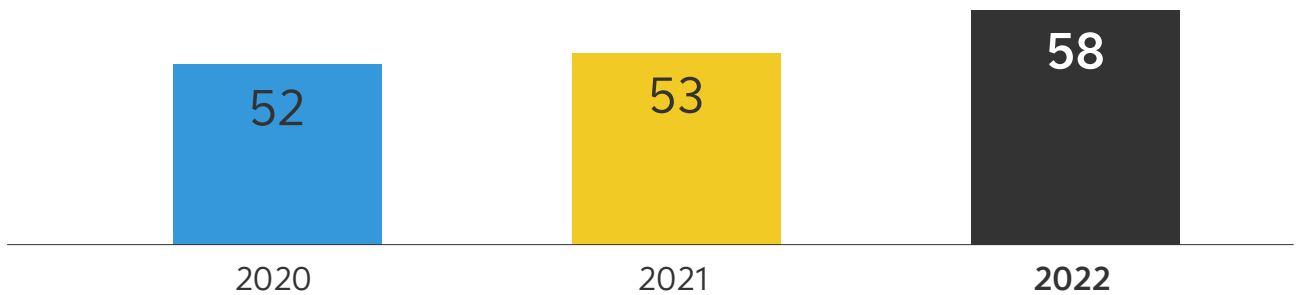
Um gerechte Einstellungs-, Beförderungs- und Nachfolgeprozesse auf der Grundlage von Leistung zu gewährleisten, führen wir außerdem regelmäßig Vergütungsanalysen durch. Zur Förderung des Austauschs zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden und der Identifizierung individueller Entwicklungsmöglichkeiten werden zweimal im Jahr standardisierte Feedbackgespräche vereinbart.

Anteil der Menschen mit selbst-identifiziertem Behinderungsstatus Inklusionsumfrage 2022



Gemäß unseres Grundwertes **#datadriven** stützen wir uns bei all unseren Maßnahmen auf interne Umfragen und Auswertungen. Ein Daten-Dashboard mit allen wichtigen Rekrutierungs- und HR-Kennzahlen, wie z. B. Gehaltsstufen oder Teilzeitstatus, unterstützt uns dabei unsere Rekrutierungs- und Beförderungsleistung in Echtzeit zu überwachen. So behalten wir potenzielle Unausgewogenheiten und Lücken im Bereich DEI im Blick.

Anzahl der Nationalitäten

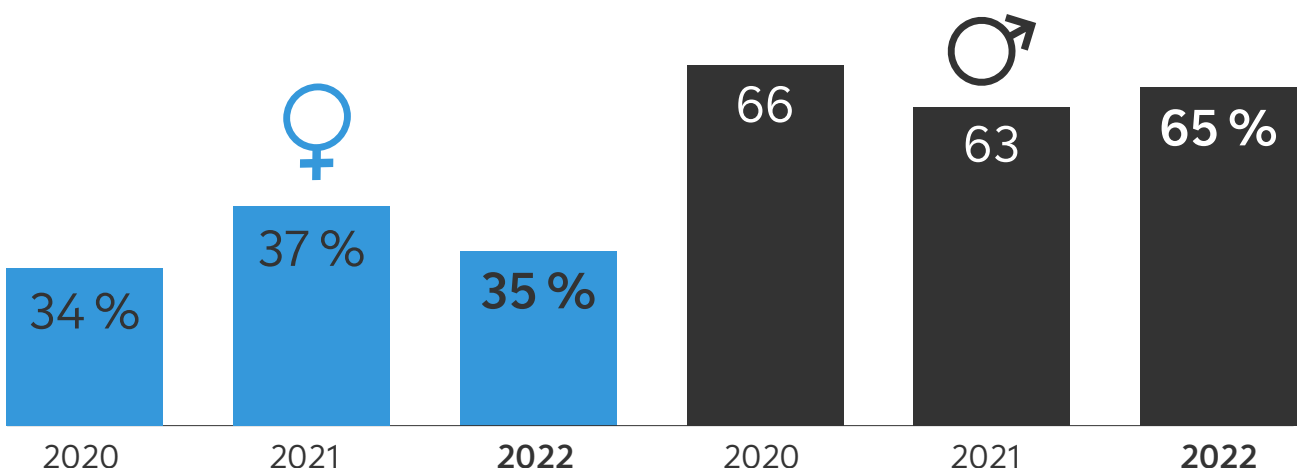


Wir sind auf einem guten Weg,

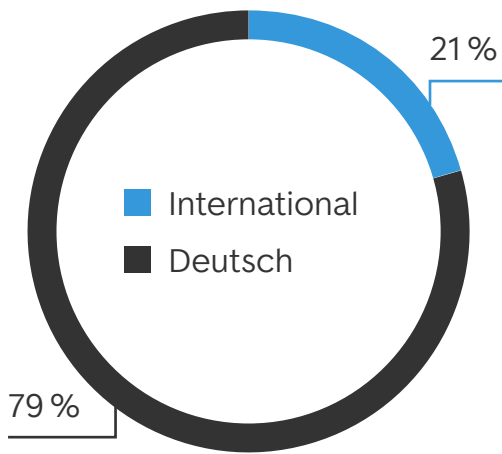
aber wissen auch, dass unsere Reise noch lange nicht abgeschlossen ist.

- Im Jahr 2023 werden wir erstmalig ein Coaching-Programm für Frauen anbieten. Unser Ziel ist es, noch mehr Mitarbeiterinnen auf eine mögliche Führungsposition vorzubereiten.
- In einem Workshop für unser Rekrutierungsteam wird es speziell um das Thema Barrierefreiheit gehen. Gemeinsam mit dem Sozialheld*innen e.V. werden wir unsere bestehende Strategie zur Einstellung von Menschen mit Behinderungen auf den Prüfstand stellen und sicherstellen, dass alle Kolleg:innen aus dem Personalmanagement über das nötige Wissen verfügen.
- Darüber hinaus stehen weitere Umbaumaßnahmen in unseren Büros an. Zum Beispiel werden einige Einbauten und Möbel in unserem Berliner Büro in ihrer Höhe angepasst, um sie für Rollstuhlfahrer:innen noch besser zugänglich zu machen.

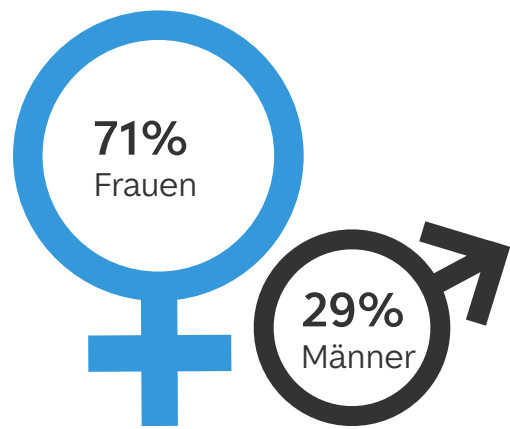
Frauen in Führungspositionen



Internationale Kolleg:innen in Führungspositionen

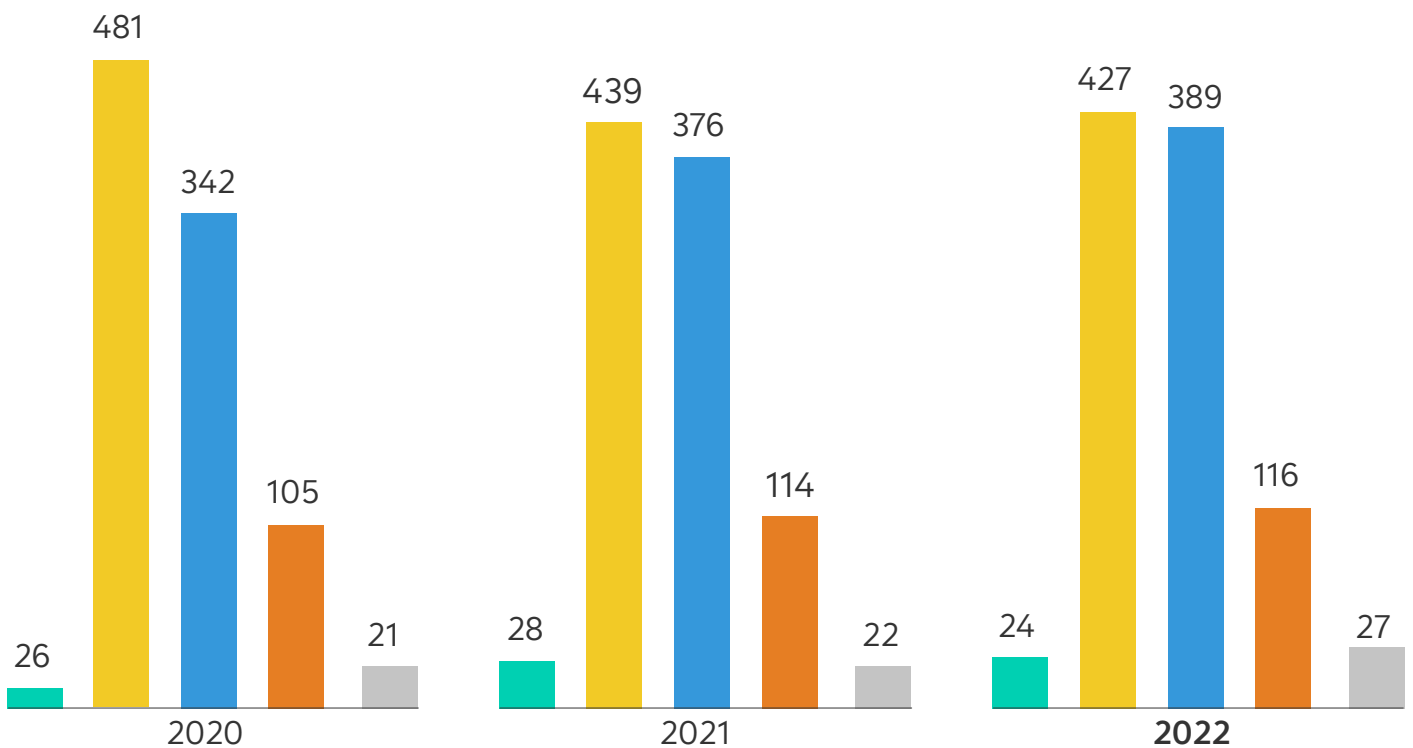
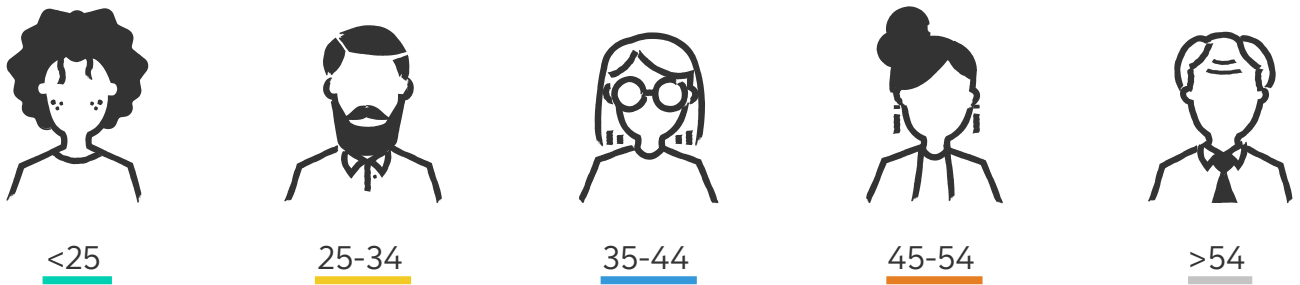


Geschlechterverteilung der Teilzeitbeschäftigten²



²Insgesamt 124 Mitarbeiter:innen in Teilzeit, Stand 31.12.2022

Generationenverteilung



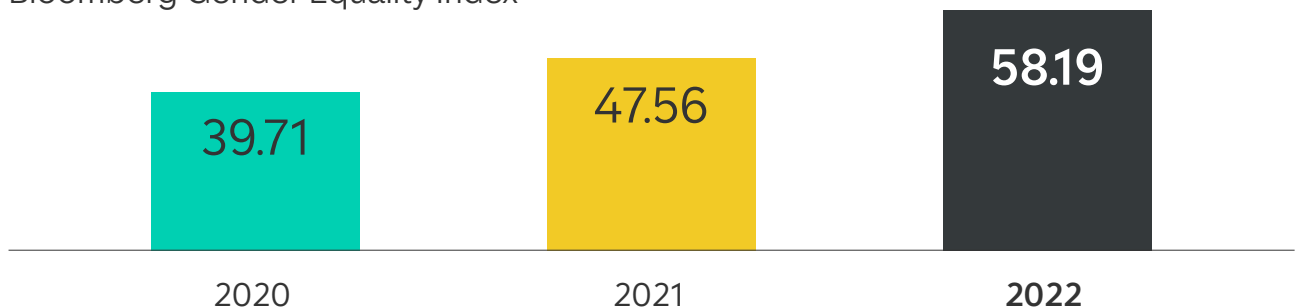


Werteorientierte Geschäftsprozesse



Jedes Team bezieht DEI in seine Arbeit ein, um ein **verantwortungsvolles und nachhaltiges Geschäft** zu gewährleisten, das Kund:innen, Verbraucher:innen und Investor:innen gleichermaßen begeistert.

Bloomberg Gender Equality Index



Seit 2020 nehmen wir am „Gender Equality Index“ von Bloomberg teil, um intern und extern Transparenz über unsere Maßnahmen und Erfolge im Bereich DEI zu schaffen. Auch wenn wir uns seither kontinuierlich verbessert haben, sind wir uns unserem Verbesserungspotenzial, insbesondere im Bereich der Geschlechtervielfalt in Führungspositionen, aber auch bei der geschlechtsspezifischen Auswertung der Kundenzufriedenheit, bewusst.

Aufklärung über Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt

Als Betreiber des größten Online-Marktplatzes für Immobilien in Deutschland wollen wir dazu beitragen, Barrieren für alle am Wohnungsmarkt Beteiligten abzubauen und insgesamt ein offenes und faires Miteinander zu schaffen. Da sich Inklusion auch stark über Sprache manifestiert und wir mit ImmoScout24 über eine sehr große Reichweite verfügen, verwenden wir seit 2021 in unserer aktiven internen und externen Kommunikation sowie auf unseren zugriffsstarken Webseiten eine geschlechtersensible Sprache.

Wir wollen unsere Nutzer:innen und Kund:innen dafür sensibilisieren, welche Diskriminierungen es auf dem Immobilienmarkt gibt und wie sie dagegen vorgehen können. Zu diesem Zweck stellen wir eine ausführliche Ratgeberseite zur Verfügung. Unsere vielfältigen Bemühungen zur Bekämpfung von Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt wurden 2022 von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes als Best-Practice-Beispiel gewürdigt.

Kooperation mit den Sozialheld*innen e.V.

Unsere langjährige Kooperation mit dem Berliner Verein Sozialheld*innen e.V. hilft uns, unsere Produkte und Dienstleistungen für Menschen mit Behinderungen besser zu gestalten. Ein Beispiel für unsere Zusammenarbeit ist die Integration der Wheelmap - einer Karte mit Informationen zu rollstuhlgerechten Orten - auf unserem Immobilienmarktplatz ImmoScout24.

Darüber hinaus helfen uns die Sozialheld*innen dabei, das Bewusstsein für Inklusion stetig zu schärfen. Gemeinsam werden wir uns auch im Jahr 2023 auf die Barrierefreiheit konzentrieren. Zu diesem Zweck prüfen wir etwa, wie die Leitlinien für die Barrierefreiheit von Webinhalte (WCAG) noch besser umgesetzt werden können.



SOZIALHELD*INNEN

Ausblick

2023

Coaching-Programm für Frauen

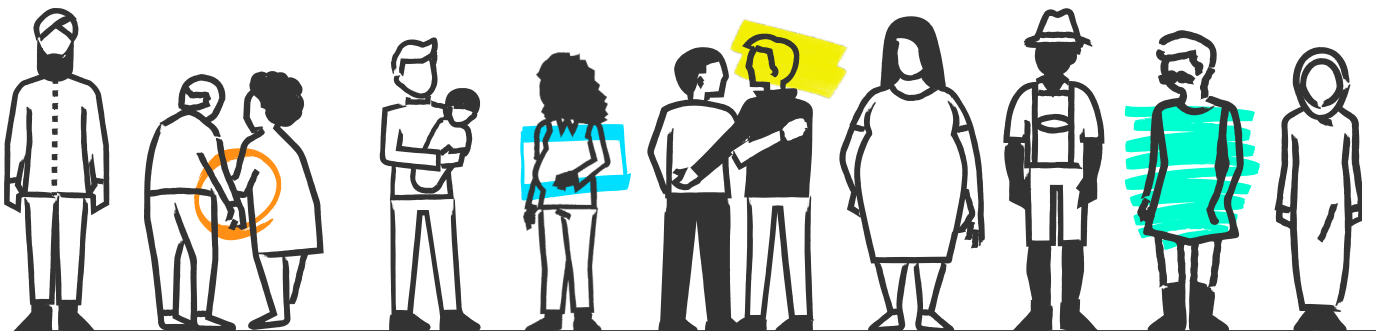
Diversere Repräsentation bei internen und externen Veranstaltungen und Entwicklung selbstverpflichtender Leitlinien

Unterstützung von mindestens drei Produkt-/Technologie-Teams bei der Festlegung und Erfüllung ihrer eigenen DEI-Ziele

Weitere Identifizierung und Abbau von Barrieren für Mitarbeiter:innen und Bewerber:innen mit Behinderungen

2024+

Geschlechterparität bis 2025



Scout24