



Nachhaltigkeitsbericht 2020

Focus on what matters



Scout24

Inhalt

Vorwort	03
Über Scout24 – unser Unternehmensprofil im Jahr 2020	05
Zusammen durch die Krise – die Covid-19-Pandemie	06
GRI-Bericht mit integriertem nichtfinanziellen Konzernbericht	08
Management	09
Unser Nachhaltigkeitsverständnis	10
Verantwortung für Nachhaltigkeit	11
Ausblick 2021	12
Wesentlichkeitsanalyse	12
Dialog und Transparenz	15
Corporate Governance und Compliance als Vertrauensbasis	18
Geschäft	24
Nachhaltige Produktentwicklung im Fokus	25
Verantwortung für unsere Produkte	28
Unsere Maßnahmen gegen Betrug	29
Datenschutz und Datensicherheit	30
Verantwortung in der Lieferkette	32
Team	34
Scout24 als fairer und attraktiver Arbeitgeber	35
Individuelle Aus- und Weiterbildung	38
Diversity und Chancengleichheit sind uns wichtig	41
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	46
Fairness bei Vergütung und betrieblichen Leistungen	47
Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	48
Gesellschaft	53
Unser gesellschaftliches Engagement	54
Umwelt	58
Umwelt- und Klimaschutz in unserem Unternehmen	59
Scout24 Klimastrategie: unser Ziel für 2025	60
Anhang	66
Kennzahlen	67
GRI-Index	73
Prüfvermerk	78
Impressum	81



Tobias Hartmann
CEO der Scout24 AG

Liebe Leserinnen und Leser,

ein klarer Fokus auf das Wesentliche – auf das, was wirklich wichtig ist. So lässt sich unsere Formel für das ereignisreiche Jahr 2020 zusammenfassen. Dies gilt auch und gerade für nachhaltiges Handeln. Das Krisenjahr 2020 und die Covid-19-Pandemie haben uns allen noch einmal eindrucksvoll vor Augen geführt, welche besondere Verantwortung jede:r Einzelne von uns trägt – für sich selbst und unsere Gesellschaft als Ganzes. Scout24 nimmt seine unternehmerische Verantwortung sehr ernst und begleitet seine Stakeholder durch diese unsichere Zeit. Wir leisten unseren Beitrag zu einer umweltbewussteren, sozial gerechteren und wirtschaftlich nachhaltigeren Zukunft für uns alle. Das ist unser Anspruch und unser Selbstverständnis.

Nach dem Verkauf von AutoScout24 haben wir unser Geschäft seit April 2020 voll und ganz auf das Immobiliengeschäft fokussiert. Die Auswirkungen von Covid-19 ließen im Frühjahr auch den Immobilienmarkt kurzzeitig die Luft anhalten. Wir standen in dieser ungewissen Zeit klar als Partner an der Seite unserer Kundinnen und Nutzer:innen und haben sie schnell mit einem umfassenden Sofortprogramm unterstützt. Erfreulicherweise erwies sich der Immobilienmarkt im Jahresverlauf als robust, sodass wir dieses Krisenjahr gut bewältigen konnten.

Den entscheidenden Beitrag zu diesem Erfolg leisteten unsere Mitarbeiter:innen, denen mein besonderer Dank für 2020 gilt. Sie stellten sich von einem auf den anderen Tag auf die Arbeit von zu Hause aus um – mit der gleichen Produktivität und dem gleichen hohen Engagement wie vor der Krise. Das war eine herausragende Teamleistung, die nicht genug zu würdigen ist. Bestärken konnten wir unsere Teams in dieser Zeit durch einen klaren Fokus auf unsere Unternehmenskultur. Wir veröffentlichten unseren DNA Culture Code – ein Manifest unserer Unternehmenswerte und des guten Miteinanders. Ein Zusammenschluss von freiwilligen Mitarbeiter:innen engagierte sich neben ihrer Arbeit, um den DNA Culture Code ins Unternehmen zu tragen. Ich bin überzeugt: Unsere starke Unternehmenskultur hat 2020 den Unterschied gemacht und unsere Teams auch in Zeiten des Abstands zusammengehalten.



Erstmals ist seit 2020 auch das Thema Diversity & Inclusion in unseren Unternehmenswerten fest verankert. Wir haben mit der neu geschaffenen Position einer Diversity-Beauftragten das Thema zur Priorität gemacht und dafür eine eigene Strategie entwickelt. Wir nehmen uns vor, das Bewusstsein für ein inklusives Arbeitsumfeld weiter zu schärfen, die Vielfalt unserer Teams zu fördern und insbesondere den Frauenanteil im gesamten Unternehmen wie auch in Führungspositionen zu erhöhen.

Der Klimaschutz gehörte 2020 ebenfalls zu unseren Fokusthemen. Wir haben unsere Auswirkungen auf die Umwelt genau erfasst und auf dieser Basis unsere erste Klimastrategie mit einem ambitionierten Ziel entwickelt. Bis 2025 wird Scout24 klimaneutral sein. Dazu haben wir ein umfassendes Maßnahmenpaket geschnürt, das wir nun konsequent umsetzen. Unser Ansatz lautet „vermeiden, reduzieren, kompensieren“. Wir freuen uns, dass wir unsere Treibhausgasemissionen bereits von 2018 zu 2019 um 31 Prozent senken konnten. Bis 2025 wollen wir insgesamt 60 Prozent unserer Emissionen im Vergleich zu 2018 einsparen. Die übrigen Emissionen, die wir nicht vermeiden können, werden wir dann durch die Investition in hochwertige und anerkannte Klimaschutzprojekte kompensieren.

Um unsere Rolle als Marktführer im Immobilienmarkt auch im Hinblick auf Nachhaltigkeit künftig weiterzuentwickeln, haben wir darüber hinaus ein neues Steuerungsgremium für Nachhaltigkeit im Unternehmen etabliert. Seit November 2020 arbeiten Führungskräfte aus allen Unternehmensbereichen in unserem Sustainability Committee zusammen. Sie legen gemeinsam Nachhaltigkeitsziele fest und kontrollieren deren Umsetzung. So werden wir 2021 unter anderem deutliche Fortschritte in der nachhaltigen Produktentwicklung von ImmoScout24 machen und damit einen zusätzlichen Mehrwert für unsere Kund:innen und Nutzer:innen schaffen.

Wie Sie sehen, hat uns die Fokussierung in 2020 auf das, was wirklich wichtig ist, in vielen Themen ein großes Stück vorgebracht. Unsere Zukunft ist nachhaltig. Wir handeln nachhaltig. Dafür stehen wir und freuen uns, wenn Sie uns auf diesem Weg unterstützen und begleiten.

Ich wünsche Ihnen viel Freude beim Lesen unseres Nachhaltigkeitsberichts 2020.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr Tobias Hartmann
CEO der Scout24 AG



Über Scout24 – unser Unternehmensprofil im Jahr 2020

Scout24 ist eines der führenden deutschen Digitalunternehmen und betreibt mit ImmoScout24 die Online-Plattform für Wohn- und Gewerbeimmobilien mit dem größten Angebot an Inseraten in Deutschland.

GRI 102-2

Mit ImmoScout24 bringen wir seit über 20 Jahren erfolgreich Eigentümer:innen, Makler:innen sowie Mieter:innen und Käufer:innen zusammen. Damit Nutzer:innen Immobilientransaktionen langfristig komplett digital abwickeln können, baut ImmoScout24 ein Ökosystem für Kauf, Miete und Gewerbeimmobilien auf. Dafür entwickeln wir laufend neue digitale Produkte und Dienstleistungen. Mit rund 13,8 Millionen Besucher:innen pro Monat ist ImmoScout24 der Marktführer für die digitale Immobilienvermarktung und -suche in Deutschland.

Die Scout24 AG mit Hauptsitz in München ist eine börsennotierte Aktiengesellschaft und Mitglied im MDAX. Weitere Informationen unter www.scout24.com, in unserem Corporate Blog und unserem Tech Blog.

Scout24 AG:
scout24.com

Zum 1. April 2020 hat die Scout24 AG bekanntgegeben, dass sie sämtliche Anteile an AutoScout24, FinanceScout24 und Finanzcheck (zusammen „AutoScout24“) an Tochtergesellschaften von Hellman & Friedman verkauft hat. Dies hatte das Unternehmen bereits im Dezember 2019 angekündigt. Seit dem 1. Juli 2020 ist Immoverkauf24 mit Sitz in Hamburg eine 100-prozentige Tochtergesellschaft von Scout24.

Geschäftsbericht 2020, Kapitel
„Grundlagen des Konzerns“:
scout24.com/reporting-2020

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht betrachtet die Scout24 AG ohne AutoScout24 und Immoverkauf24¹ mit Stand zum 31. Dezember 2020.

¹ Der Zukauf der Immoverkauf24 hat erst Mitte des Jahres 2020 stattgefunden. Aus diesem Grund konnte das Unternehmen im diesjährigen Bericht noch nicht berücksichtigt werden. In der Berichterstattung 2021 wird die Immoverkauf24 aufgenommen.



Zusammen durch die Krise: die Covid-19-Pandemie und ihre Folgen für Scout24

Die Covid-19-Pandemie kam überraschend und hatte weltweit unvorhergesehene Auswirkungen. Auch bei Scout24 haben wir die Folgen der Pandemie auf unser Geschäft und unsere Zusammenarbeit deutlich wahrgenommen – und konnten das Jahr trotzdem wirtschaftlich stabil abschließen. Auf dieser Sonderseite geben wir einen Überblick über die wesentlichen Maßnahmen, die wir ergriffen haben, um unsere Mitarbeiter:innen und Kund:innen in der Covid-19-Pandemie zu unterstützen.

Einsatz für unsere Mitarbeiter:innen

Unsere Priorität nach Ausbruch der Covid-19-Pandemie lag darauf, unsere Mitarbeiter:innen und unser Geschäft vor den Auswirkungen von Covid-19 zu schützen. Scout24 hat deshalb im März 2020 einen interdisziplinären Krisenstab unter Leitung des Executive Leadership Teams etabliert. Gemäß den Empfehlungen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales wurde für alle Standorte ein Hygienekonzept entwickelt, das seither unter Beobachtung der Infektionslage regelmäßig angepasst wird.

Die überwiegende Mehrheit der Mitarbeiter:innen arbeitet seit Beginn der Pandemie von zu Hause aus. Während im März und April 2020 die Büros geschlossen und eine Pflicht zum mobilen Arbeiten eingeführt wurde, gibt es seit Ende April 2020 die Option, freiwillig und unter Einhaltung strenger Hygiene- und Abstandsregeln sowie einer limitierten Auslastung in unseren Büros zu arbeiten. Trotz der räumlichen Distanz war es uns besonders wichtig, den Zusammenhalt und die Motivation unter den Mitarbeiter:innen aufrechtzuerhalten und ihr Wohlbefinden zu unterstützen. Hierfür hat Scout24 verschiedenste Angebote ins Leben gerufen: von virtuellen Sportkursen über die Ausstattung mit Büro-Equipment bis hin zu digitaler Kinderbetreuung.

Im Sommer 2020 haben wir Feedback von unseren Mitarbeiter:innen eingeholt – zu ihrer Zufriedenheit mit Scout24 als Arbeitgeber, aber auch als Krisenmanager. Das Ergebnis fiel sehr positiv aus: Die meisten Teilnehmer:innen gaben an, Vertrauen in den Umgang von Scout24 mit der Krise zu haben, und fühlten sich durch das Unternehmen gut unterstützt.



Für unsere Kund:innen da sein: unbürokratisch und schnell

Die Unsicherheit zu Beginn der Covid-19-Krise war bei unseren Kund:innen hoch. Wir veröffentlichten schon am 20. März 2020 ein umfassendes Sofortprogramm für die Kund:innen von ImmoScout24 und standen als Partner an ihrer Seite. Das Programm beinhaltete unter anderem einen Zahlungsaufschub für gewerbliche Kund:innen, kostenlose Inserate für private Anbieter:innen und die Vermittlung zusätzlicher Mandate nach der Krise für bestehende Makler-Kund:innen. Darüber hinaus war es uns wichtig, über die Auswirkungen der Krise auf den Immobilienmarkt zu informieren, beispielweise mit umfangreichen Marktanalysen und Informationen rund um Covid-19 und die Suche oder die Vermarktung von Immobilien.

Immobilienplattform:
immobilienscout24.de/lp/covid19

#GemeinsamDurchDieKrise

Von analog zu digital: Wie in vielen anderen Branchen hat die Krise gezeigt, dass es in der Immobilienwirtschaft in puncto Digitalisierung noch großen Nachholbedarf gibt. Auf Anstoß von Scout24 schlossen sich 2020 verschiedene Akteure der Immobilienbranche zur Initiative #GemeinsamDurchDieKrise zusammen. Am 7. Mai veröffentlichten die Mitglieder ein gemeinsames Papier mit zehn Punkten für die Digitalisierung in der Immobilienwirtschaft – die erste branchenweite Forderung dieser Art.

Trotz der Herausforderungen durch die Covid-19-Pandemie erwies sich das Unternehmen das ganze Jahr über als widerstandsfähig: Die wesentlichen Kennzahlen für das Geschäft blieben stabil auf Vorjahresniveau.

Auch 2021 werden wir die bereits eingeführten Maßnahmen so lange aufrechterhalten, wie es die Pandemie erfordert.



GRI-Bericht mit integriertem nicht-finanziellen Konzernbericht

Nachhaltigkeit ist ein wichtiger Teil unserer Unternehmenskultur. Deshalb informieren wir unsere Stakeholder mit diesem Nachhaltigkeitsbericht regelmäßig über unser soziales, gesellschaftliches und ökologisches Engagement.

Wir veröffentlichen jährlich einen Onlinebericht auf Deutsch und Englisch. Alle Berichte sind online unter bericht.scout24.com und unter scout24.com abrufbar.

Der Bericht entspricht den GRI-Standards der Global Reporting Initiative und wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option ‚Kern‘ erstellt. Demnach orientiert sich auch der gesonderte nichtfinanzielle Konzernbericht gemäß §§ 315b, m 315c i. V.m. §§ 289c bis 289e HGB an den GRI-Standards: Option ‚Kern‘. Der Berichtszeitraum umfasst das Geschäftsjahr 2020, das heißt den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2020.

2019 haben wir die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen und damit die relevanten Berichtsinhalte im Rahmen einer quantitativen Wesentlichkeitsanalyse unter Beteiligung aller Stakeholdergruppen identifiziert. 2020 haben wir dann überprüft, ob sie weiterhin gelten (> siehe „Wesentlichkeitsanalyse“, Seite 13). Der GRI-Inhaltsindex bietet eine Übersicht über die GRI-Themen und die jeweiligen Seitenzahlen (> siehe „GRI-Inhaltsindex“, Seite 73). An ausgewählten Stellen sind die GRI-Angaben-Nummern direkt in den zugehörigen Textabschnitten integriert.

Der gesetzlich geforderte, gesonderte nichtfinanzielle Konzernbericht der Scout24-Gruppe, gesteuert durch die Scout24 AG, gemäß Handelsgesetzbuch (HGB) ist in diesen GRI-Bericht integriert. Er umfasst die Scout24 AG (Stand 31. Dezember 2020) ohne AutoScout24 und Immoverkauf24. Beziehen sich Angaben nur auf einzelne Unternehmensteile, ist dies kenntlich gemacht.

Die im Sinne des HGB wesentlichen nichtfinanziellen Inhalte im Rahmen des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts wurden von der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft geprüft. Sie sind mit dem Symbol ✓ in der jeweiligen Kapitelfarbe gekennzeichnet sowie im Fließtext zusätzlich in der jeweiligen Kapitelfarbe unterstrichen. Weiterführende Links und Verweise innerhalb der geprüften Inhalte sind nicht Bestandteil der Prüfung.

Weil wir großen Wert auf Vielfalt und Chancengleichheit legen, nutzen wir in diesem Bericht eine gendersensible Schreibweise. Durch das Gendern mit Doppelpunkt („Mitarbeiter:innen“) adressieren wir explizit alle Geschlechter.

GRI 102-48

GRI 102-50

GRI 102-54

GRI 102-56

Nachhaltigkeitsberichte:
scout24.com/reporting-2020,
scout24.com



Management



Eine starke
Unternehmens-
kultur

Verantwortung
für Nachhaltigkeit beim CEO



18
wesentliche
Themen



Mehr als

500

Teilnehmer:innen bei
digitalen Kundenevents



Neues
Nachhaltigkeits-
Komitee

Bei Scout24 haben wir uns zu einer nachhaltigen Unternehmensführung verpflichtet. Integrität und Transparenz bilden das Fundament unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten. Damit wir uns auf die richtigen Themen fokussieren, führen wir sogenannte Wesentlichkeitsanalysen durch – zuletzt 2019. Das Ergebnis: 18 Themen, die unser Nachhaltigkeitsmanagement prägen und auch im Berichtsjahr weiterhin Bestand haben.



Unser Nachhaltigkeits- verständnis

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, bei unseren Geschäftstätigkeiten unser gesellschaftliches und soziales Umfeld sowie die Umwelt in den Blick zu nehmen.

2020 haben wir eine Nachhaltigkeitsvision entwickelt, die soziale, ökologische und Governance-relevante Aspekte umfasst und unser ganzheitliches Nachhaltigkeitsverständnis widerspiegelt:

→ Wir machen Scout24 zu einem nachhaltigen digitalen Unternehmen mit positiven Auswirkungen auf Gesellschaft und Klima. Wir geben der Gesellschaft und der Umwelt das zurück, was wir uns nehmen. Aber „etwas zurückgeben“ ist nicht genug. Wir denken weiter und sprechen alle Scout24-relevanten Bereiche an: Umwelt, Team, Business, Management und Gesellschaft.

Wir machen Nachhaltigkeit möglich.

Vor dem Hintergrund unserer neuen Nachhaltigkeitsvision sprechen wir künftig nicht mehr von CSR-Management, sondern von Nachhaltigkeits- bzw. Sustainability-Management.

Unser Leitbild für den Arbeitsalltag

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“ (> siehe „Scout24 als fairer und attraktiver Arbeitgeber“, Seite 35) gilt für uns:

GRI 102-16

- Wir wollen unsere Ziele erreichen – und dabei richtig, vorbildlich, verantwortungsvoll und nachhaltig handeln.
- Wir gehen mit gutem Beispiel voran – jede:r 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 Null-Toleranz-Prinzip – bei Benachteiligung, Diskriminierung, jeglicher Form des Betrugs, der Bestechung, der Korruption und weiteren Gesetzesverstößen.
- Wir behandeln Daten absolut vertraulich und kommunizieren professionell.

Im Januar 2020 sind wir einen Schritt weitergegangen und haben auf Basis des Verhaltenskodexes einen unternehmensweit gültigen „DNA Culture Code“ veröffentlicht, der noch konkretere Handlungsempfehlungen für das tägliche Miteinander beinhaltet. Die Veröffentlichung wurde das ganze Jahr über von zahlreichen internen Kommunikationsmaßnahmen und Initiativen begleitet. Dazu gehörten die Gründung eines DNA-Ambassador-Netzwerks, ein Leadership Online-Summit zum Thema Culture & Diversity sowie „All hands“- und „Townhall“-Meetings (> siehe Kapitel „Team“, Seite 34). Unsere Mitarbeiterumfrage ergab, dass diese Maßnahmen zu einem besseren Verständnis des DNA Culture Code beigetragen haben (2020: 84 %, zum Vergleich 2019: 77 %).

„DNA Culture Code“ seit 2020:
scout24.com/karriere/scout24-entdecken/kultur

Verantwortung für Nachhaltigkeit

Die Zuständigkeit für Nachhaltigkeit liegt direkt beim Vorstandsvorsitzenden (CEO) der Scout24-Gruppe. In der dort angesiedelten Abteilung „Corporate Communications & Sustainability“ ist ein eigenes Sustainability-Management-Team für alle operativen und strategischen Maßnahmen und Initiativen zuständig. Die Aufgabe unseres Sustainability Managements ist es, das komplexe Thema Nachhaltigkeit noch stärker in das Unternehmen zu integrieren. Das Sustainability Team berichtet in regelmäßigen Jour Fixes an den CEO. Darüber hinaus tauscht es sich zu strategischen und operativen Entscheidungen mit den jeweils relevanten Fachbereichen aus, beispielsweise Personal, Einkauf, Marketing, Produkt, IT oder Rechtswesen.

GRI 102-18

2020 erfolgte der Startschuss für unser neues Nachhaltigkeits-Komitee. Das Komitee ist eine praxisorientierte Arbeitsgruppe, deren Aufgabe es ist, künftig die Nachhaltigkeitsziele zu identifizieren und zu evaluieren. Das Komitee besteht aus Vertreter:innen von zehn Business Units und aus verschiedenen Funktionen. Ihr Ziel ist es, Nachhaltigkeit zu einem integralen Bestandteil unserer Geschäftsziele und unserer Unternehmensstrategie sowie unserer täglichen Arbeit zu machen.



Im Bereich des Mitarbeiterengagements wird das Sustainability Management durch ein Cares-Team für Berlin und München unterstützt. Das Team besteht aus Mitarbeiter:innen verschiedener Fachbereiche, die die konkrete Umsetzung von Nachhaltigkeitsaktivitäten und -maßnahmen innerhalb unseres Unternehmens unterstützen (> siehe Kapitel „Gesellschaft“, Seite 53).



Ausblick 2021

Unsere Prioritäten für 2021 sind klar: Wir wollen unsere Klimastrategie vorantreiben, unseren ökologischen Fußabdruck weiter reduzieren und Vielfalt und nachhaltige Produktentwicklung zu unseren Schlüsselthemen machen. In diesem Zuge sollen die Teams Diversity und Produktentwicklung in enger Zusammenarbeit mit dem Sustainability Management konkrete Ziele für Scout24 erarbeiten.

Nach der Gründung des Nachhaltigkeits-Komitees im Herbst 2020 ist geplant, weitere konkrete Nachhaltigkeitsziele für die verschiedenen Bereiche des Unternehmens festzulegen und die Fortschritte zu messen.

Wesentlichkeitsanalyse

2019 haben wir eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, in der wir erstmals sowohl interne als auch externe Stakeholder zu Nachhaltigkeitsthemen befragt haben. Mit dieser systematischen Herangehensweise konnten wir die Themen identifizieren, die für die Einhaltung der gesetzlichen Anforderungen gemäß HGB und den Standards der Global Reporting Initiative (GRI) relevant sind. Und nicht zuletzt haben wir damit die Themen ermittelt, auf die wir uns in Zukunft fokussieren wollen – sowohl im Management der Themen, etwa bei der Entwicklung einer Nachhaltigkeitsstrategie, als auch in der Berichterstattung.

GRI 102-46

Die unterschiedlichen Anforderungen gemäß HGB sowie den GRI-Standards haben wir dadurch abgedeckt, dass wir die einzelnen Themen nach drei Dimensionen bewertet haben: die Auswirkungen des jeweiligen Themas auf Umwelt, Mitarbeiter:innen und Gesellschaft, ihre Geschäftsrelevanz sowie die Bedeutung für die Stakeholder. Bei der Befragung konnten die Teilnehmer:innen die verschiedenen Themen quantitativ bewerten und optional offene Fragefelder ausfüllen. Die untenstehende Tabelle zeigt, wer die jeweiligen Aspekte bewertet hat:

Format unserer Wesentlichkeitsanalyse 2019 ✓

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



Sowohl gemäß HGB als auch für die GRI-Standards sind die **Auswirkungen auf Umwelt, Mitarbeiter:innen und Gesellschaft** ein Kriterium für die Wesentlichkeit eines Sachverhalts. Die Bewertung der Auswirkungen erfolgte im Rahmen einer internen Befragung des Managements (Vice Presidents und Headofs). Die **Relevanz eines Sachverhalts für die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage eines Unternehmens**, die sogenannte Geschäftsrelevanz, ist für das HGB das zweite wichtige Kriterium für Wesentlichkeit. Die Geschäftsrelevanz haben die Mitglieder des Executive-Leadership-Teams bewertet. Die GRI-Standards definieren zudem die **Bedeutung eines Themas für die Stakeholder**, die sogenannte Stakeholderrelevanz, als zentrale Bewertungsdimension. Diese Perspektive haben wir 2019 erstmals mithilfe einer Onlineumfrage erhoben.

Wesentliche Themen haben weiter Bestand

2020 haben wir die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse 2019 validiert und so überprüft, dass die wesentlichen Themen auch für das aktuelle Berichtsjahr gelten. Dabei haben wir insbesondere auch die Veränderungen in der Unternehmensstruktur bei Scout24 durch Zu- und Verkäufe sowie die besonderen Entwicklungen des Jahres berücksichtigt. Den Überprüfungsprozess steuerte das Sustainability Management, die finale Prüfung erfolgte durch den Vorstandsvorsitzenden.

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

Durch den Verkauf von AutoScout24 im März 2020 und den Ankauf von Immoverkauf24 im Juli 2020 gab es Änderungen in der Unternehmensstruktur der Scout24-Gruppe. Dennoch haben sich das Geschäftsmodell und die zentralen Herausforderungen nicht wesentlich geändert. Auch die Covid-19-Pandemie führte zu keinen Änderungen bei der Relevanz der wesentlichen Themen.

Die 2019 als wesentlich identifizierten Themen gelten auch für das aktuelle Berichtsjahr. Die Scout24-Gruppe hat damit weiterhin insgesamt zwölf wesentliche Themen gemäß HGB identifiziert. In der nachfolgenden Tabelle haben wir diese Themen den nichtfinanziellen Belangen zugeordnet.

Wesentliche Themen gemäß HGB ✓

Nichtfinanzielle Belange	Wesentliche Themen	Inklusive
Arbeitnehmerbelange	Arbeitsbedingungen	Faire und attraktive Arbeitsbedingungen, Beschäftigungsverhältnisse und -entwicklung
	Aus- und Weiterbildung	-/-
	Diversity und Chancengleichheit	Antidiskriminierung, Inklusion
Umweltbelange	Emissionen	(Mitarbeiter-)Mobilität
	Energie	Energieeffizienz, Nutzung erneuerbarer und nicht erneuerbarer Energie
Bekämpfung von Korruption und Bestechung	Gute Unternehmensführung	Corporate Governance, Risikomanagement
	Ethik und Integrität	Achtung internationaler Verhaltensstandards, faires Wirtschaften
	Compliance	Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten, Korruptionsbekämpfung
Verbraucherbelange	Dialog und Transparenz	Achtung der Interessen der Stakeholder, Beteiligung von Stakeholdern
	Produktverantwortung	Marketing und Kennzeichnung, Produktsicherheit, Produkttransparenz, Verbraucherbildung und -sensibilisierung
	Produktentwicklung	Innovation, Technologien entwickeln und Zugang dazu ermöglichen, nachhaltige Produktentwicklung
	Datenschutz und -sicherheit	-/-



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

Gemäß der Wesentlichkeitsdefinition der GRI-Standards sind über die zwölf oben genannten Themen hinaus noch vier weitere Themen wesentlich:

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

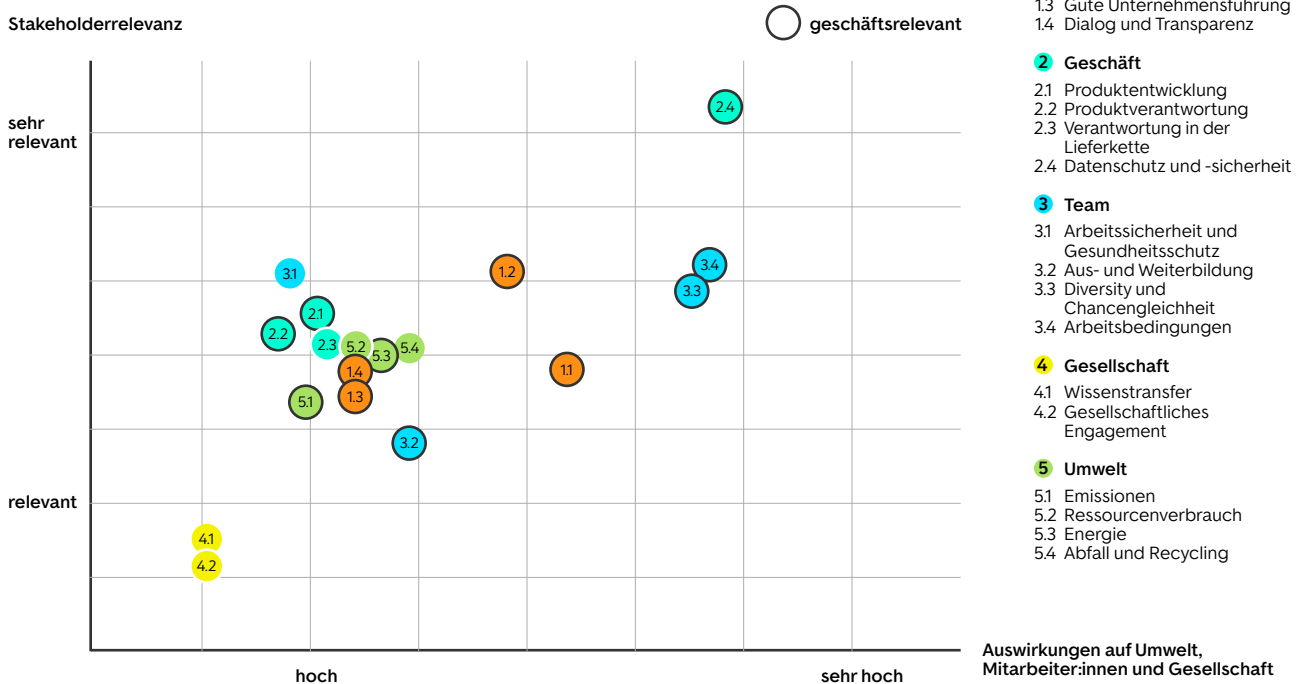
Zudem gibt es zwei weitere Themen, die wir freiwillig in die Berichterstattung aufnehmen. Ihre Auswirkungen auf Umwelt, Mitarbeiter:innen und Gesellschaft wurden zwar geringer bewertet, sind für unsere Stakeholder aber dennoch von großer Relevanz:

- gesellschaftliches Engagement
- Wissenstransfer

Wesentlichkeitsmatrix 2020

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

Wesentlichkeitsmatrix 2020 ✓

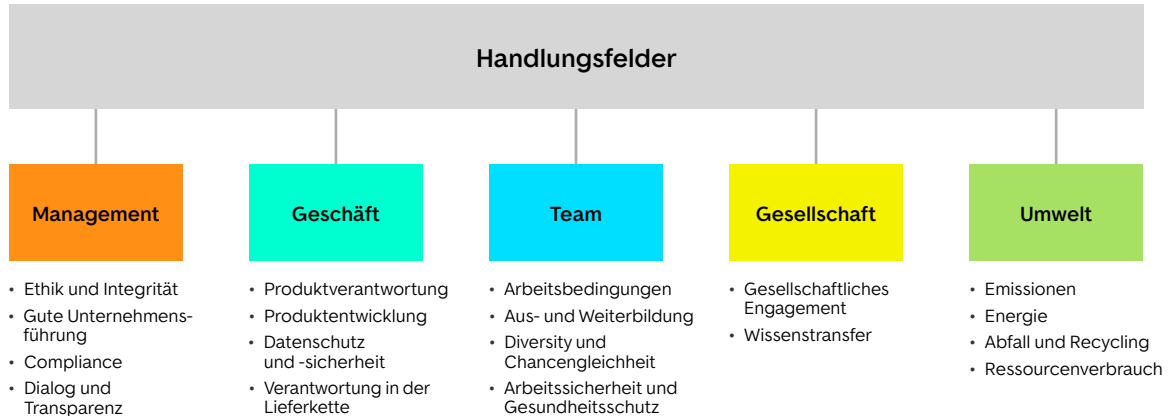




Unsere Handlungsfelder

Für das Nachhaltigkeitsmanagement und die Berichterstattung unterteilen wir alle wesentlichen Themen bei Scout24 in fünf Handlungsfelder.

Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen im Überblick ✓



Auf Basis der Handlungsfelder werden wir künftig unsere Nachhaltigkeitsstrategie mit den Sustainable Development Goals (SDGs), den 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen, verknüpfen und im Rahmen unserer Berichterstattung regelmäßig dazu informieren. Wir sind überzeugt davon, dass jeder einzelne Beitrag zu diesen Zielen wichtig ist, um die globalen Herausforderungen in den Bereichen Soziales und Umweltschutz anzugehen. Die Auswahl der SDGs erfolgte anhand der identifizierten wesentlichen Themen. Unser Beitrag konzentriert sich auf die Ziele Gesundheit und Wohlergehen (SDG 3), hochwertige Bildung (SDG 4), Geschlechtergleichheit (SDG 5), bezahlbare und saubere Energie (SDG 7), menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum (SDG 8), Industrie, Innovation und Infrastruktur (SDG 9), weniger Ungleichheiten (SDG 10), nachhaltige Städte und Gemeinden (SDG 11), Maßnahmen zum Klimaschutz (SDG 13) und Partnerschaften zur Erreichung der Ziele (SDG 17).

Dialog und Transparenz

Wir wollen unseren Stakeholdern ein fairer und vertrauensvoller Partner sein. Dafür sind eine transparente Kommunikation und ein regelmäßiger Dialog wichtig, mit dem wir Stakeholder bei ausgewählten strategischen und operativen Fragen rund um unsere Geschäftstätigkeit einbeziehen. Ob Investor:innen, Kund:innen, Nutzer:innen, Lieferanten, Geschäftspartner:innen, unsere Beschäftigten oder das gesellschaftliche Umfeld: Wir legen Wert darauf, die Erwartungen und Ansprüche unserer Stakeholder zu kennen und in unseren Entscheidungsprozessen zu berücksichtigen.

GRI 102-42
GRI 102-43



Das Team „Corporate Communications und Sustainability“ koordiniert die interne und externe Kommunikation von Scout24. Bei dieser Arbeit steht das Team im Austausch mit den Fachabteilungen, die durch ihre tägliche Arbeit den engeren Kontakt zu den jeweils relevanten Stakeholdergruppen haben. Neben unserer jährlichen Berichterstattung oder anlassbezogenen Pressemitteilungen nutzen wir je nach Bedürfnis und Anlass vielfältige weitere Kommunikationswege und -formate.

Digitaler Dialog

2020 stand aufgrund der Covid-19-Pandemie die digitale Kommunikation mit unseren Stakeholdern im Vordergrund. So haben wir fast alle unsere Dialogformate auf digital umgestellt. Dazu gehörten beispielsweise digitale...

... Kunden-Events

Insgesamt elf digitale Kunden-Events fanden 2020 statt, darunter drei „ImmoGipfel Spezial“ – ein Branchenevent für die Immobilienwirtschaft. Zu den wichtigsten Themen zählten dabei die Entwicklung des Immobilienmarktes in Zeiten von Covid-19 sowie die Teilung der Makler:innen-Provision, das sogenannte Bestellerprinzip. Im Durchschnitt hatte jede digitale Kundenveranstaltung im Jahr 2020 525 Teilnehmer:innen. Im Jahr 2019 waren es beim vergleichbaren analogen Format noch durchschnittlich 36 Teilnehmer:innen.

... Dialoge mit dem Kapitalmarkt

Auch der Austausch mit dem Kapitalmarkt fand seit Mitte März 2020 ausschließlich in virtueller Form statt. Dennoch wurden auch in diesem schwierigen Umfeld bei 273 Meetings Gespräche mit fast 500 Investor:innen aus mehr als 300 Institutionen geführt. Insgesamt wurden unter anderem fünf nationale und internationale Roadshows, eine Corporate Governance Roadshow und 11 Investoren-Konferenzen organisiert – überwiegend mit Vorstandsbeteiligung. Im Dezember hat Scout24 zudem einen virtuellen „Analyst Day“ veranstaltet, an dem der Vorstand Analyst:innen über die Geschäftsentwicklung und die Zukunftsperspektiven der Scout24-Gruppe informiert hat. Auch die Hauptversammlung der Scout24 AG fand im Juni 2020 als rein virtuelle Veranstaltung statt. Live und öffentlich übertragen wurden die Berichte und Reden von Aufsichtsrat und Vorstand, angemeldete Aktionär:innen konnten die gesamte Hauptversammlung live über einen geschützten Internetservice verfolgen.

Ein wichtiger Beitrag für mehr Transparenz über unsere Nachhaltigkeitsleistung sind auch Ratings im Bereich ESG (Environment, Social and Governance). Seit 2020 beteiligen wir uns aktiv beispielsweise an CDP, CSA, FTSE, ISS ESG, MSCI und Sustainalytics und stehen im direkten Austausch mit den Ratingagenturen und ihren Analyst:innen.

... Mitarbeiter-Events

Auch die meisten anderen internen Events bei Scout24 wie zum Beispiel die Townhall-Meetings fanden 2020 digital statt. Denn auch wenn die rund 800 Mitarbeiter:innen seit Beginn der Covid-19-Pandemie fast ausnahmslos von zu Hause aus gearbeitet haben, war es uns wichtig, den Kontakt zu ihnen aufrechtzuerhalten und sie über wichtige aktuelle Unternehmensthemen zu informieren. Zudem haben wir seit Beginn der Pandemie auch neue interne virtuelle Events eingeführt, um den Dialog und Zusammenhalt unter den Mitarbeiter:innen auch während der Covid-19-Pandemie zu fördern. Um auch im Homeoffice fit und gesund zu bleiben, hat Scout24 zudem digitale Workouts, Ergonomie-Trainings und Yoga-Kurse angeboten (> siehe „Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz“, Seite 48).



Stakeholdergruppe	Kommunikationsformen 2020 (Auswahl)
Gesellschaftliches Umfeld	Aktivität und Austausch in Nachhaltigkeitsnetzwerken (z.B. Phineo-Netzwerk)
	(Digitale) Berlin Social Academy 2020 inkl. Feedbackbefragung mit NGO-Vertreter:innen
	Kategorie „Give something back“ bei Hackweek 2020
	Social Summer
Investor:innen und Shareholder	Jährliche Hauptversammlung
	Analyst Day
	Quartalsmitteilungen (1. und 3. Quartal) und Halbjahres- und Gesamtjahresfinanzberichte
	Mitteilungen von Investor Relations
	Diverse Telefonkonferenzen nach Bedarf
	Digitale Roadshows
	Teilnahme an digitalen Konferenzen
Kund:innen (Customer)	Regelmäßige Kundenzufriedenheitsbefragungen
	Monatliche (Einzel-)Gespräche mit Kund:innen zu Produktideen und Marktsituation
	Kontinuierliche Tests mit Kund:innen im User Lab zur Weiterentwicklung der User-Experience (knapp 40 Testrunden bei ImmoScout24)
	ImmoGipfel Spezial zu ausgewählten aktuellen Themen der Immobilienbranche
	Bilaterale Termine nach Bedarf
Lieferanten und Geschäftspartner:innen	Halbjährlicher Workshop „Procurement & Legal Topics“ auf freiwilliger Basis
	Teilnahme an digitalen Fachevents
	Diverse Telefonkonferenzen mit unseren (potenziellen) Lieferanten und Geschäftspartner:innen
Beschäftigte	Fünf Townhall-Meetings (Mitarbeiterversammlung auf Einladung des Vorstands) sowie diverse All-Hands-Meetings (monothematische Mitarbeiterversammlungen, initiiert von einzelnen Fachbereichen zum Fachaustausch, z.B. zum „DNA Culture Code“ oder der „Rent-Week“)
	Regelmäßige Newsletter verschiedener Fachabteilungen
	„My Dialogue“-Gespräche zwischen Beschäftigten und Führungskraft
	Digitale Führungskräfteveranstaltung Leadership Online Summit
	Engagement Survey 2020
	Intranet
	Scouts4Scouts-Eventreihe, bei der Mitarbeiter:innen ihre Talente präsentieren können (z. B. digitaler Fotografieworkshop, digitale DJ-Session)
	Sensibilisierung für Nachhaltigkeit:
	All-Hands-Meeting zur Vorstellung des ersten Corporate Carbon Footprint von Scout24
	Regelmäßige Sustainability-Newsletter mit Updates zu Nachhaltigkeitsthemen und -projekten
Verschiedene Corporate-Volunteering-Aktionen wie der Social Summer	
Nutzer:innen (Consumer)	Kategorie „Give something back“ bei Hackweek 2020
	Kontinuierliche Tests mit Nutzer:innen im User Lab zur Weiterentwicklung der User-Experience (knapp 35 Testrunden bei ImmoScout24)

GRI 102-40



Scout24 engagiert sich darüber hinaus in themenspezifischen Initiativen und Verbänden und fördert so den Austausch mit anderen Akteur:innen. Zu den wichtigsten Mitgliedschaften gehören die in den folgenden Organisationen:

- Bitkom – Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e. V.
- Bundesverband Digitale Wirtschaft e. V.

GRI 102-12

GRI 102-13



Corporate Governance und Compliance als Vertrauensbasis

Eine verantwortungsbewusste, transparente und gute Unternehmensführung ist der Anspruch der Leitungs- und Kontrollgremien der Scout24 AG. Wichtiges Ziel ist es, die Vertrauenswürdigkeit des Unternehmens zu jedem Zeitpunkt sicherzustellen.

Als Aktiengesellschaft richtet sich die Scout24 AG nach den gesetzlichen Anforderungen, die unter anderem für die Unternehmensführung gelten. Sie verfügt über die übliche dualistische Führungs- und Kontrollstruktur aus Vorstand und Aufsichtsrat und folgt dabei im Wesentlichen den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK). Der jährliche Corporate-Governance-Bericht und die Entsprechenserklärung zu den Vorgaben des DCGK sind jederzeit auf der Website abrufbar.

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, dass unsere Mitarbeiter:innen gesetzliche Vorschriften, interne Richtlinien und ethische Grundsätze einhalten. Dazu gehört unser unternehmenseigener Verhaltenskodex („Code of Conduct“), mit dem Scout24 für die Beschäftigten den Rahmen für verantwortungsbewusstes Handeln geschaffen hat. Er berücksichtigt gesetzliche Anforderungen, aber auch eigene ethische und gesellschaftliche Maßstäbe. Perspektivisch streben wir an, Compliance-Kriterien noch stärker in unsere Einkaufsrichtlinie zu integrieren. 2020 haben wir erste Schritte in diese Richtung unternommen, indem wir beispielsweise den Aspekt „Einkaufsumgehungen“ und ihre Konsequenzen in eine neue Version der Einkaufsrichtlinie aufgenommen haben. Dies ist auch für uns als nicht produzierendes Digitalunternehmen mit einer gering verzweigten Lieferkette ein relevantes Thema (> siehe „Verantwortung in der Lieferkette“, Seite 32).

Integriertes Management von Corporate Governance, Compliance und Risikomanagement

Das Vertrauen in uns als Unternehmen ist eine wichtige Geschäftsgrundlage. Deshalb gilt es, jeden Verstoß gegen Compliance-relevante Regeln und die damit verbundenen Risiken finanzieller Nachteile oder Reputationsschäden für Scout24 zu vermeiden. Ziel unseres Compliance-Programms ist es, die Einhaltung nationaler und internationaler Gesetze, Regularien sowie interner Vorgaben sicherzustellen.

Die Gesamtverantwortung für Compliance liegt beim Vorstand. Der dort angesiedelte Bereich Governance, Risk & Compliance steuert das Compliance- und Risikomanagement sowie das interne Kontrollsystem gesamtverantwortlich für die Scout24-Gruppe. Der vom Vorstand benannte General Counsel übernimmt die Funktion des Chief Compliance Officers. Der Aufsichtsrat wird regelmäßig über die Aktivitäten in den Bereichen Compliance und Risikomanagement informiert und erhält den Bericht der Internen Revision.



Corporate Governance, Entsprechenserklärung:
scout24.com/investoren/corporate-governance

Verhaltenskodex:
scout24.com/investoren/corporate-governance/verhaltenskodex

GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3
GRI 419-1



Das übergeordnete Ziel – die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften – haben wir in unserem Compliance-Programm in weitere fest definierte Compliance-Ziele untergliedert. Sie sind Maßstab für das unternehmerische Handeln innerhalb der gesamten Scout24-Gruppe und eng mit den Unternehmenszielen verknüpft:

- Vermeidung von Haftungs- und Reputationsrisiken
- Schaffung von Transparenz für Geschäftsleitung/Vorstand und somit für ein einfacheres und besser fundiertes Treffen von Geschäftsentscheidungen
- Schaffung von Transparenz für Stakeholder
- Schutz der Marke und des Unternehmenswertes von Scout24 durch Vermeidung von Negativberichterstattung

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

- Datenschutzrichtlinie
- Anti-Korruptions-Richtlinie
- Geschenkerichtlinie/Interessenkollisionen
- internes Konsequenzenmanagement
- Zeichnungsrechterichtlinie
- Verhaltenskodex („Code of Conduct“)
- quartalsweises Compliance-Risk-Assessment

Im Berichtsjahr wurde die Zeichnungsrechterichtlinie der neuen Einkaufsrichtlinie angepasst, hinsichtlich der Prozesse zu Geschäften mit nahestehenden Personen und SKAM-Kunden (Großkunden) überarbeitet.

Null Toleranz bei Korruption und wettbewerbswidrigem Verhalten

Zu den Schwerpunkten unseres zentral gesteuerten Compliance-Programms gehören die Korruptionsbekämpfung und die Vermeidung wettbewerbswidrigen Verhaltens. Denn die Integrität unserer Mitarbeiter:innen ist die Grundvoraussetzung für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit. Für uns hat Priorität, Konflikte zwischen geschäftlichen und privaten Interessen zu vermeiden und korruptes Verhalten zu verhindern. Dazu schulen wir unsere Beschäftigten im Rahmen der „Welcome Days“ und mit Trainingsvideos zu den Themen Anti-Korruption und Preisabsprachen mit Informationen zum Schutz vor wettbewerbswidrigem Verhalten in unserem Learning-Management-Tool (> siehe „Individuelle Aus- und Weiterbildung“, Seite 38). Bestandteile dieser Schulungen und Trainingsvideos sind die relevanten Richtlinien, die wir unternehmensintern implementiert haben. Dazu gehören beispielsweise – ergänzend zum Code of Conduct – die Richtlinien zur „Vermeidung von Korruption und sonstigen Interessenkonflikten“ sowie zur „Annahme und Vergabe von Geschenken, Einladungen, Bewirtungen und sonstigen Zuwendungen“. Im Jahr 2020 sind keine relevanten Verstöße von Mitarbeiter:innen in diesem Zusammenhang bekannt geworden.

GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3
GRI 206-1



Information und Sensibilisierung aller Scouts

Für alle Compliance-relevanten Fragen sind der General Counsel und die Abteilung Compliance die wichtigsten internen Anlaufstellen. Auch können sich alle Mitarbeiter:innen jederzeit an unseren externen Vertrauensanwalt wenden, der über eine eigens eingerichtete Compliance-Hotline und Mailadresse kontaktiert werden kann – auf Wunsch auch anonym. Dieser Ombudsmann fungiert als Bindeglied zwischen Scout24 und dem Hinweisgeber und gewährleistet die Weitergabe von Antworten und die Anonymität. Bei Bedarf werden vertrauliche, interne Ermittlungen durch die Compliance-Abteilung geführt, die sowohl den Schutz des Hinweisgebers als auch des Betroffenen gewährleistet. Ein Ergebnis können Anpassungen von internen Prozessen oder Strukturen sein. Für 2020 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.

GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3
GRI 205-2

Im Rahmen unserer Compliance-Schulungen (> siehe „**Individuelle Aus- und Weiterbildung**“, Seite 38) sensibilisieren und informieren wir unsere Mitarbeiter:innen regelmäßig mit Blick auf regelgerechtes Verhalten. Im Jahr 2020 haben wir im Rahmen des Onboardings insgesamt 165 Teilnehmer:innen in diesen Themen geschult (2019: 331). Unsere im Jahr 2016 mit dem „Outstanding Security Performance Award“ ausgezeichnete Videoschulungsreihe kann von allen Beschäftigten in Anspruch genommen werden. Zusätzlich sind unsere Compliance-relevanten Leitlinien, Handbücher und weiteren Informationen in unserem Intranet jederzeit abrufbar.

Nachweis- und Informationspflichten auf unseren digitalen Marktplätzen

Ein weiteres Beispiel für Compliance ist die Einhaltung von Nachweis- und Informationspflichten, die sich aus den – für unsere Geschäftstätigkeit relevanten – rechtlichen Vorgaben ergeben. Dazu gehören unter anderem das Telemediengesetz, die Preisangabenverordnung, Datenschutzgesetze, diverse Kennzeichnungsverordnungen und auch das Gebäudeenergiegesetz, das zum 1. November 2020 die Energieeinsparverordnung ersetzt hat. Die Eingabemasken für die Erstellung von Angeboten auf unseren Marktplätzen enthalten entsprechende Pflichtfelder und werden unmittelbar angepasst, sollten sich Kennzeichnungs- oder Informationsvorgaben ändern.

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

Zusätzlich haben wir interne Strukturen und Prozesse geschaffen, um die Anbietenden auf unseren Marktplätzen bestmöglich dabei zu unterstützen, ihrer Verantwortung für die erforderliche Kennzeichnung bei ihren jeweiligen Angeboten und damit für Transparenz nachzukommen. So steht unser Team des Customer Marketings im Austausch mit den Makler:innen und Privatanbieter:innen bei ImmoScout24, um über neue Richtlinien oder gesetzliche Änderungen zu informieren (> siehe „**Dialog und Transparenz**“, Seite 15). Die Abteilung Legal unterstützt segmentübergreifend bei der Produktentwicklung, damit die Anbietenden ihre Daten im Prozess der Angebotserstellung korrekt eintragen können. Die Abteilung Consumer Experience ist für die technische Umsetzung zuständig, das heißt dafür, die relevanten Angaben (z. B. im Einklang mit dem Gebäudeenergiegesetz) sichtbar zu machen.



Für das Jahr 2020 sind bei ImmoScout24 keine Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung bekannt. Im Zusammenhang mit Marketing- oder Kommunikationsvorgaben haben wir unsere Prozesse zur Überwachung und Freigabe von Werbeäußerungen durch die Abteilung Legal im Berichtsjahr 2020 optimiert.

Risikomanagement

Unser Geschäftsalltag birgt Risiken, die uns individuell, aber auch als gesamtes Unternehmen belasten können. Um uns und unserem Unternehmen langfristigen Erfolg zu sichern, zielen wir auf eine rechtzeitige Erkennung, 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.

GRI 102-11

GRI 102-15

Mit einer Verknüpfung des Compliance- und Risikomanagements sowie des internen Kontrollsystems (IKS) bündeln wir alle Steuerungs- und Überwachungsinstrumente zentral und können sie wirksam steuern. Das IKS ist ein wesentlicher Bestandteil des Risikomanagementsystems und umfasst die Gesamtheit aller Regelungen und Maßnahmen, Grundsätze und Verfahren, um Unternehmensziele zu erreichen. Es soll insbesondere die Sicherheit und Effizienz der Geschäftsabwicklung sowie die Zuverlässigkeit der Finanzberichterstattung gewährleisten. Das Risikomanagement zielt darauf ab, Risiken systematisch zu erfassen und zu bewerten und kontrolliert damit umzugehen. Dabei orientiert sich das Risikomanagementsystem am international anerkannten Rahmenwerk „Enterprise Risk Management Framework“ des „Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission“. Die Interne Revision, die direkt an den Aufsichtsrat berichtet, prüft die drei Bereiche Risikomanagement, Compliance und IKS regelmäßig.

Ein wichtiger Meilenstein war die Integration sozialer und ökologischer Risiken für Scout24 in das interne Risikomanagement im Jahr 2018, das unter anderem die Bereiche Klima, Produktsicherheit oder Kundenzufriedenheit abdeckt. In enger Abstimmung mit dem Risikomanagement bewerten die Fachabteilungen quartalsweise jedes im Risikomanagementsystem verankerte finanzielle und nichtfinanzielle Einzelrisiko – nach quantitativen Parametern, der Eintrittswahrscheinlichkeit und der potenziellen Schadenshöhe. Wesentliche Risiken berichten die Fachabteilungen anschließend an das Executive-Leadership-Team. Vierteljährlich erhält der Aufsichtsrat einen Bericht zur aktuellen Risikosituation und zum Risikoinventar der Scout24-Gruppe. Einmal im Jahr veröffentlichen wir als Teil des Geschäftsberichts einen Risiko- und Chancenbericht. Über neue Risiken oder solche, die einen hohen potenziellen Schaden verursachen können, berichten wir auch außerhalb der regulären Assessments, um rechtzeitig und angemessen reagieren zu können. Diese Vorgehensweise entspricht der gesetzlichen Anforderung nach dem Aktiengesetz, bestandsgefährdende Entwicklungen frühzeitig zu erkennen.



Kern des Risikomanagementsystems von Scout24 ist es, die notwendige Transparenz bezüglich bestehender Risiken zu schaffen und diese ganzheitlich zu betrachten. In diesem Zuge soll ein gemeinsames Bewusstsein für Risiken im Unternehmen entstehen und deren Bedeutung für und deren Auswirkungen auf die Erreichung der Unternehmensziele sichtbar werden. So ist das Risikomanagementsystem der Scout24-Gruppe – unter Einhaltung bestehender regulatorischer Vorgaben – darauf ausgerichtet, finanzielle, operative, strategische, externe und Compliance-bezogene Risiken zu identifizieren, zu analysieren, zu bewerten und zu steuern. Das Risikomanagement soll aktiv dazu beitragen, die Unternehmensziele zu erreichen und die Unternehmensstrategie umzusetzen.

Die Risiken, die zum Zeitpunkt der Erstellung des Lage- und Nachhaltigkeitsberichts bestanden haben, bewerten wir als begrenzt und die Gesamtrisikolage als beherrschbar. Gegenüber dem Vorjahr 2019 haben sich keine grundlegenden Änderungen der Gesamtrisikolage ergeben. Es sind derzeit keine Risiken erkennbar, die einzeln oder zusammen mit anderen Risiken zu einer bestandsgefährdenden Entwicklung der Ertrags-, Finanz- oder Vermögenslage der Scout24-Gruppe führen könnten oder schwerwiegenden negativen Einfluss auf die Umwelt, die Gesellschaft oder die Reputation und öffentliche Wahrnehmung der Gruppe haben könnten. Weiterführende Informationen können dem Risiko- und Chancenbericht im Lagebericht 2020 entnommen werden.

**Geschäftsbericht 2020, Kapitel
„Risiko- und Chancenbericht“:
scout24.com/reporting-2020**

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“. Das Ergebnis der Nettobetrachtung: Für das Berichtsjahr 2020 wurden keine signifikanten Risiken identifiziert, die sehr wahrscheinlich eintreten und schwerwiegende negative Auswirkungen auf die nichtfinanziellen Aspekte haben.



„Wir machen Scout24 zu einem nachhaltigen digitalen Unternehmen mit positiven Auswirkungen auf Gesellschaft und Klima.“

Anne Rupp, Senior Sustainability Manager

Was waren für dich die „nachhaltigen“ Meilensteine in 2020?

2020 haben wir einen neuen Nachhaltigkeitsansatz entwickelt, der die Bereiche Ökologie, Soziales und Governance umfasst. Unsere Vision: Wir machen Scout24 zu einem nachhaltigen digitalen Unternehmen mit positiven Auswirkungen auf Gesellschaft und Klima. Die Auswirkungen auf das Klima waren auch unsere Top-Priorität 2020. Wir bekennen uns zu dem Ziel, bis 2025 klimaneutral zu werden. Dafür haben wir den ersten ökologischen Fußabdruck für Scout24 berechnet und eine Klimastrategie entwickelt. Außerdem haben wir im Oktober 2020 ein eigenes Nachhaltigkeits-Komitee gegründet. Die Aufgabe des Komitees ist es, konkrete Nachhaltigkeitsziele und -maßnahmen zu definieren und zu kontrollieren.

Wie war es, viele der Nachhaltigkeitsthemen remote voranzutreiben?

Sowohl technisch als auch im Team war die Umstellung auf die Arbeit von zu Hause aus kein Problem, vor allem dank des Engagements und der Begeisterung, die viele Kolleg:innen für das Thema Nachhaltigkeit mitbringen. Es war toll zu sehen, was alles von zu Hause aus möglich ist. Selbst unser Corporate-Volunteering-Konzept haben wir im Corona-Jahr umgestellt, damit sich die Scouts digital für verschiedene gemeinnützige Zwecke engagieren konnten.

Ausblick 2021: Was steht jetzt auf eurer Agenda?

Wir haben uns einiges vorgenommen. Zum einen werden wir die nachhaltige Produktentwicklung in den Mittelpunkt stellen. Zum anderen fokussieren wir uns auf das Thema Diversity, um den Anteil von Frauen im Unternehmen und insbesondere in Führungspositionen zu erhöhen. Und natürlich arbeiten wir weiter an unserem Ziel, bis 2025 klimaneutral zu werden.



Geschäft

Umfangreiches Sofortprogramm
für unsere Kund:innen während der

Covid-19- Pandemie

Neue Qualitätsoffensive
für die Sicherheit auf
unseren Plattformen

Regionale
Beschaffung:

67%
aller Lieferanten
kommen
aus Deutschland

25.000
Kund:innen
zu ihrer Zufriedenheit befragt

<1%
Betrugsobjekte auf unseren
Immobilienplattformen

Mit ImmoScout24 entwickeln wir ein umfassendes Ökosystem für Immobilien in Deutschland und Österreich. Wir vernetzen Angebot und Nachfrage und haben den Anspruch, die Suche, den Kauf oder Verkauf von Immobilien künftig vollständig digital abzubilden. Datensicherheit und Betrugsvermeidung haben auf unseren Plattformen oberste Priorität. Bei der Weiterentwicklung unserer Produktpalette legen wir einen Fokus auf nachhaltige Produktlösungen. Dabei konzentrieren wir uns darauf, unsere Webseiten barrierefrei zu gestalten und ökologische Kriterien bei den Inseraten hervorzuheben.



Nachhaltige Produktentwicklung im Fokus

Wir möchten unsere digitalen Marktplätze so gestalten, dass sie optimal auf die Bedürfnisse unserer Kund:innen und Nutzer:innen abgestimmt und für sie einfach und effizient zugänglich sind. Dafür stehen wir im Austausch mit unseren Kund:innen, Interessenverbänden und der interessierten Öffentlichkeit, um Verbesserungspotenzial zu identifizieren und konkrete Lösungen zu finden.

Um marktfähige und bedarfsorientierte Neuerungen zu entwickeln, nutzen wir die jährlichen Hackweeks – unsere interne Ideenschmiede. Im Rahmen der Hackweek 2020 haben unsere Mitarbeiter:innen 36 verschiedene Projektideen in drei Wettbewerbskategorien eingereicht. In der Kategorie „Move the needle“ haben wir nach Produktverbesserungen für unsere Kund:innen gesucht. Die Kategorie „Give something back“ legte den Fokus auf Diversität, soziale Verantwortung und Nachhaltigkeit. Und in der Kategorie „Bleeding edge technology“ konnten die Scouts hochmoderne Technik zum Einsatz bringen.



Partnerschaftlicher Umgang mit Kund:innen und weiteren Stakeholdern

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) sind für die Betreuung und Zufriedenheit unserer Kund:innen verantwortlich.

Über **kontinuierliche Onlineumfragen** auf den Webseiten und in den Apps ermitteln wir die Zufriedenheit unserer Kund:innen. Dabei fragen wir sie direkt, ob ihnen bestimmte Funktionen gefallen und wo sie Verbesserungsbedarf sehen. Ihr Feedback erreicht uns auch über den direkten Kontakt zu unseren Sales-Mitarbeiter:innen. 2020 haben wir über das Jahr hinweg ca. 25.000 Teilnahmen an unseren Umfragen ausgewertet.

Uns ist ein partnerschaftliches Verhältnis zu unseren Kund:innen besonders wichtig. Deshalb haben wir während der Covid-19-Pandemie unter anderem ein Sofortprogramm für unsere Kund:innen ins Leben gerufen. Dazu gehörten sowohl Maßnahmen für Nutzer:innen unserer Plattform als auch für (gewerbliche) Kund:innen. Die Angebote für Nutzer:innen umfassen Folgendes:

- Immobilien, bei denen eine „Video-Fernbesichtigung“ möglich ist, werden durch ein Label besonders hervorgehoben und können gezielt gesucht werden.
- Wir bieten einen kostenfreien Service, um Fernbesichtigungen per Videostream live durchführen zu können. Möglich wird das über die ImmoScout24-App, in der Anbieter:innen direkt zu Videobesichtigungen einladen können.
- Es besteht die Möglichkeit, Mietverträge über ImmoScout24 nun auch digital abzuschließen.



Das Sofortprogramm für unsere Kund:innen beinhaltet die folgenden Bausteine:

- **Liquidität Plus:** Gewerblichen Kund:innen bieten wir einen Zahlungsaufschub an. Bis April 2020 nahmen bereits 1.200 Kund:innen dieses Angebot in Anspruch.
- **Listing Plus:** Private Eigentümer:innen von Wohnimmobilien haben die Möglichkeit, ihre Immobilien kostenlos auf ImmoScout24 anzubieten und eine kostenlose Beratung bei einem professionellen Makler oder einer Maklerin zu bekommen. Auf diese Weise können Makler:innen zusätzliche Neukund:innen gewinnen.
- **Leads Plus:** Gewerbliche Kund:innen mit einer Mitgliedschaft erhalten kostenfreie Eigentümeranfragen.
- **Leistung Plus:** Unsere Kund:innen erhalten günstigere Konditionen für die Profi-Editionen unserer Mitgliedschaften sowie für unsere Zusatzprodukte.

Für beide Gruppen haben wir einen Content Hub aufgesetzt, um über aktuelle Regelungen während der Pandemie aufzuklären und die wichtigsten Auswirkungen, etwa für Wohnungsbesichtigungen, darzustellen.

Content Hub:
immobilienscout24.de/lp/covid19

Darüber hinaus haben wir erkannt, dass ungewöhnliche Zeiten starke Allianzen erfordern. Auf unseren Anstoß hin haben sich Vertreter:innen der Immobilienbranche in der Initiative #GemeinsamDurchdieKrise zusammengeschlossen und ein 10-Punkte-Programm für einen funktionierenden Immobilienmarkt veröffentlicht. Ziel ist es, die digitale Transformation des Immobilienmarkts voranzutreiben. Denn angesichts der Covid-19-Pandemie hat sich gezeigt, dass die Vermietung oder der Verkauf einer Immobilie in Deutschland bislang noch zu bürokratisch sind (> siehe „Dialog und Transparenz“, Seite 15).

#GemeinsamDurchdieKrise:
wohnenweiterdenken.de/gemeinsamdurchdiekrise-optimistisch-kontaktlos-digital/

Unser Ziel ist es, Regulierung und Abläufe schnell und konsequent der veränderten Situation anzupassen. Mit einem Digitalisierungsschub können wir sicherstellen, dass der Immobilienmarkt weiterhin funktionsfähig bleibt. Hierfür wollen wir gemeinsam mit dem Gesetzgeber, dem Bund, den Ländern und Kommunen nach Lösungen suchen. Dem Schulterschluss gehören die folgenden Akteure an: der Bundesverband für die Immobilienwirtschaft, eBay Kleinanzeigen, unser Tochterunternehmen FLOWFACT, der Bundesverband deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen, ImmoScout24, Immowelt, der Immobilienverband Deutschland, das Immobilienbewertungs-Unternehmen Sprengnetter, der Verband der Immobilienverwalter Deutschland und der Zentrale Immobilien Ausschuss.

Consumer-Experience stärken – mit neuen Funktionen und mehr Barrierefreiheit

Um die Benutzerfreundlichkeit unserer Produkte zu testen und sie nach Bedarf weiterzuentwickeln, hat unser User-Experience-Research-Team im Jahr 2020 insgesamt 75 sogenannte Usertests durchgeführt. Dabei handelt es sich um Interviews mit jeweils vier bis acht Personen. 35 Runden dieser Usertests fanden mit privaten Nutzer:innen statt, 40 mit gewerblichen Kund:innen. Unsere Stakeholder auf diesem Weg unmittelbar in den Produktentwicklungsprozess einzubinden, ist uns ein zentrales Anliegen.

Auf Basis dieses Feedbacks haben wir in der Vergangenheit beispielsweise bei ImmoScout24 die Funktion der Fahrzeitberechnung in unsere Apps integriert. Sie berechnet die Entfernung vom Standort der inserierten Wohnung zu persönlich bevorzugten Standorten wie z.B. zur Arbeit, zur Kita oder zum Fitnessstudio mit dem Auto, öffentlichen Verkehrsmitteln oder zu





Fuß. Dieser Service wurde 2020 auch in die Webversion des Portals übertragen. Auch die neue Möglichkeit, Wohnungsbesichtigungen live online durchzuführen, geht maßgeblich auf die Rückmeldungen unserer Nutzer:innen zurück.

Eine besondere Herausforderung für unsere Nutzer:innen ist und bleibt die Suche nach verfügbarem und bezahlbarem Wohnraum. Die Lage in Metropolen ist seit Jahren unverändert: Der Mangel an Mietwohnungen und die hohe Nachfrage führen dazu, dass sich auf ein Inserat häufig Nutzer:innen im zwei- oder dreistelligen Bereich bewerben und die Inserate selbst nur wenige Stunden online sind. Mit unserer Plus-Mitgliedschaft bieten wir dafür eine besondere Hilfestellung. Mitglieder können sich den Anbieter:innen von Wohnungen mithilfe einer digitalen Bewerbermappe optimal präsentieren und bekommen dadurch häufiger Antworten. Hinzu kommen viele weitere Vorteile wie der Schufa Bonitäts-Check, eine Mietrechtsberatung, eine Nebenkostenprüfung oder ein Schlüsselnotdienst. Außerdem erhalten Plus-Mitglieder eine Chancen-Analyse, die unter anderem aufzeigt, wie viele Bewerber:innen sich bereits auf die Anzeige gemeldet haben.

Im Jahr 2020 haben wir neue günstigere Preismodelle für unter 10 Euro pro Monat bei einer Mindestvertragslaufzeit von 12 Monaten eingeführt. Diese ermöglichen mehr Nutzer:innen für eine längere Laufzeit den Zugang zu den Plus-Leistungen. Des Weiteren ist nun eine Mietkautionsbürgschaft enthalten, die – für Plus-Nutzer:innen ohne weitere Kosten – statt einer Barkaution hinterlegt werden kann.

Einer unserer Schwerpunkte liegt darauf, den Zugang für unsere Nutzer:innen weiter zu verbessern und vorhandene Barrieren, insbesondere für blinde Menschen, abzubauen. Dazu prüft das zuständige Plattformteam aus dem Bereich „Consumer Experience“ kontinuierlich, wie sich die Anforderungen der internationalen „Web Content Accessibility Guidelines“ umsetzen lassen. Bereits 2019 haben wir unsere Webseiten in dieser Hinsicht neu gestaltet und die Screenreader-Funktion (Vorlese-Anwendung) weiterentwickelt. Dies hat dazu beigetragen, blinden Menschen die Nutzung unserer Plattform ImmoScout24 weiter zu erleichtern. Für Kund:innen mit Sehbehinderung (z. B. einer Rot-Grün-Schwäche) haben wir 2020 eine entsprechende Farbauswahl eingeführt. Für die App wurde zusätzlich ein sogenannter Darkmode entwickelt, der zu einer verbesserten Lesbarkeit beitragen kann. Zudem lässt sich damit bei aktuellen Smartphones mit OLED-Displays nachweislich Strom einsparen.

Wichtige Impulse erhalten wir auch aus unserer langjährigen **Kooperation mit den Berliner Sozialhelden e.V.** – unseren direkten Nachbarn am Berliner Standort. Gemeinsam besprechen wir konkrete Verbesserungspotenziale für mehr Barrierefreiheit auf unseren digitalen Plattformen und haben in den letzten Jahren einiges umsetzen können, um Menschen mit einer Einschränkung einen besseren Zugang zu ermöglichen. Beispiele auf der Plattform ImmoScout24 sind die Anpassung der Suchkriterien hinsichtlich Barrierefreiheit und die Integration der sogenannten **Wheelmap, einer Karte für rollstuhlgerechte Orte**. Diese findet sich nicht nur im Objektexposé, sondern auch in der Ergebnisliste. Somit kann sie schon bei der Kartensuche aktiviert werden und dazu beitragen, barrierefreie Objekte schnell zu identifizieren. Die farbigen Icons auf der Wheelmap zeigen an, wie zugänglich Orte in der unmittelbaren Nachbarschaft sind. Menschen, die mit Rollstuhl, Rollator oder Kinderwagen unterwegs sind, haben es so leichter, eine für sie geeignete Wohngegend zu finden.



Weitere Impulse durch unsere Hackweeks

Bei ImmoScout24 finden jährlich sogenannte Hackweeks statt. Dort entwickeln unsere Mitarbeiter:innen innovative Technologie- und Produktlösungen. Seit 2018 gibt es dabei auch eine Kategorie für das Themenfeld Social Impact („Give something back“) – eine Weiterentwicklung der Social Hackdays, die wir 2017 erstmals am Standort Berlin veranstaltet haben. Über die Siegerprojekte in den verschiedenen Kategorien stimmen unsere Mitarbeiter:innen ab. Alle Gewinnerteams erhalten 500 Euro Preisgeld, das sie für einen gemeinnützigen Zweck ihrer Wahl spenden können.



Im Jahr 2020 hat sich das Siegerteam in der Kategorie „Give something back“ mit der Frage beschäftigt, was wir als Anbieter tun können, wenn auf unserem Marktplatz Fälle von Diskriminierung entdeckt oder gemeldet werden. Zu den Vorschlägen des Teams gehören unter anderem Sensibilisierungstrainings sowie Selbstverpflichtungen für Kund:innen, die in deren Profil angezeigt werden. Sprachbarrieren könnten beispielsweise durch den Einsatz von Bots überwunden werden. Sein Preisgeld spendete das Team an ReachOut, eine Beratungsstelle für Opfer rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt.

Unser Wissen vom Immobilienmarkt teilen

Als gesellschaftlicher Akteur wollen wir mit unserem Know-how einen Beitrag zur öffentlichen Diskussion und zur Gestaltung eines funktionierenden Wohnungsmarktes leisten.

Im Jahr 2019 haben wir die frei zugängliche **Debattenplattform „WOHNEN WEITER DENKEN“** gestartet. Diese Plattform bietet einen Rahmen, um die drängenden wohnpolitischen Fragen unserer Zeit mit unterschiedlichen Interessengruppen zu diskutieren. Hierzu gehören alle interessierten Bürger:innen, aber auch Initiativen, Verbände und Expert:innen. Wichtig ist uns, transparent, fair und auch kontrovers zu debattieren. Im Fokus stehen Gesetze und Regulierungsvorhaben sowie Ideen und innovative Lösungsansätze für den angespannten Immobilienmarkt. Innerhalb dieser Plattform verwenden wir unterschiedliche Formate. Neben Video-Streitgesprächen und Podcasts informieren wir auch mithilfe von Infografiken und Faktenchecks oder führen Straßen- und Blitzumfragen durch. Im Jahr 2020 hatte die Plattform eine Reichweite von circa 8,5 Mio. Kontakten und erzielte rund 100.000 Interaktionen.

Debattenplattform:
wohnenweiterdenken.de

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

Miet-Maps für 6 Städte:
immobilienscout24.de/immobilienbewertung/ratgeber/mietpreise-und-kaufpreise/miet-maps-deutschland

Verantwortung für unsere Produkte

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

Sicherheit gewährleisten

Das Vertrauen und die Zufriedenheit unserer Kund:innen und Nutzer:innen ist die Grundlage für unseren Geschäftserfolg als Betreiber von Online-Marktplätzen. Daher ist die Sicherheit unserer Plattformen eines der strategisch wichtigen und hoch priorisierten Ziele von Scout24. Um Betrug und Datendiebstahl vorzubeugen, arbeiten wir daran, den Informationsmissbrauch auf unseren Webseiten technisch so gut wie möglich zu verhindern. Wir wollen Betrugsversuche bekämpfen, indem wir beispielsweise gefälschte Anzeigen schnellstmöglich identifizieren und entfernen.

GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3
GRI 416-2



Unser internes Trust-Team verantwortet bei Scout24 die Betrugsprävention und ist darauf spezialisiert, Betrugsvorhaben frühzeitig zu erkennen und systematische Maßnahmen zu ergreifen. Verdächtige Anzeigen werden durch das Customer-Care-Team überprüft und ggf. entfernt.

Dabei haben wir auch sich verändernde Rahmenbedingungen im Blick und passen bei Bedarf unsere internen Prozesse und Richtlinien an. 2020 haben wir die Erfüllung der internen Security-Anforderungen vermehrt durch technische Kontrollen sichergestellt. Außerdem haben wir die automatisierte Angriffserkennung weiterentwickelt – sowohl für die interne IT-Infrastruktur als auch auf der ImmoScout24-Plattform.

Unsere Security & Trust-Abteilung besteht aus vier Teams, die jeweils spezifische Verantwortlichkeiten übernehmen:

- **Security Management:** Verabschiedung von Richtlinien (basierend auf Industriestandard ISO 27001), Reporting, Risk Management und Audits
- **Security Intelligence:** Sicherstellung von Angriffserkennung und -abwehr
- **Security Engineering:** Unterstützung der sicheren Produktentwicklung
- **Trust & Identity:** Erkennung und Abwehr von Fraud, Phishing und Spam

Der aktuelle Status aller vier Bereiche wird monatlich an die Geschäftsleitung berichtet.

Die Informationssicherheit ist bei Scout24 zudem in das unternehmensweite Risikomanagement integriert. Dadurch können wir potenzielle Sicherheitsrisiken kontinuierlich bewerten. Wir messen anhand branchenüblicher Kennzahlen, wie effizient und effektiv definierte Sicherheitsmaßnahmen sind. Diese Kennzahlen zeigen die Eintrittswahrscheinlichkeit und die Höhe eines potenziellen Schadens auf. In ihnen bündeln sich die internen und externen Einschätzungen zur Angreifbarkeit von Scout24 auf Basis aller verfügbaren Informationen.

Informationssicherheit ist für uns auch ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess. Unabhängige Dritte führen daher zusätzlich regelmäßige Sicherheitstests (z.B. Penetrationstests) durch. Potenziell notwendige Verbesserungen werden nach einem definierten Risikomanagementprozess an die Verantwortlichen weitergeleitet und eingearbeitet.



Unsere Maßnahmen gegen Betrug

Scout24 setzt je nach Anwendungsfall verschiedene Verfahren zur Erkennung gefälschter Anzeigen ein. Sie basieren entweder auf einem selbstlernenden Filtersystem oder prüfen gewisse Merkmale eines Inserats. Zudem rufen wir unsere Nutzer:innen aktiv auf, zur Sicherheit beizutragen und unseriöse Inserate als Betrug über den Button „Inserat melden“ zu kennzeichnen. Das Customer-Care-Team prüft die Inserate und löscht sie bei Bedarf. Um unsere Nutzer:innen darüber hinaus vor Daten-Phishing zu schützen, bieten wir ihnen den Zwei-Stufen-Login an, dessen Aktivierung wir empfehlen.

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.



Darüber hinaus haben wir 2020 eine großangelegte Qualitätsoffensive auf unserer Immobilienplattform durchgeführt. Mithilfe von „Machine Learning“-Algorithmen und einer innovativen Anti-Crawling-Technologie schützen wir nicht nur die Daten unserer Kund:innen und Nutzer:innen, sondern sichern sie auch gegen Phishing und Spam-Nachrichten ab. Nutzer:innen können zudem seit Sommer 2020 einzeln auswählen, welche Cookies sie zulassen möchten und welche nicht. 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.

Über unsere Sicherheitsverfahren hinaus informieren wir unsere Nutzer:innen gezielt und proaktiv. So haben wir die Webseite sicherheit.immobilienscout24.de eingerichtet. Dort beantworten wir Nutzerfragen, klären über Betrugsmaschen auf und nennen Ansprechpartner:innen. Zusätzlich versenden wir allgemeines Aufklärungsmaterial per Mail und informieren die Öffentlichkeit mithilfe von Medieninterviews.

Sicherheitsverfahren:
sicherheit.immobilienscout24.de

Wie bereits in den Vorjahren liegt der Anteil an Betrugsobjekten auf unseren Scout24-Plattformen im Vergleich zu unserem aktiven Objektbestand im Bereich von unter einem Prozent. Auch der monatlich festgestellte Anteil der betrügerisch angelegten Konten unter den neu registrierten Kunden-Accounts liegt im unteren zweistelligen Prozentbereich.

Für 2021 haben wir uns vorgenommen, das Bewusstsein für Sicherheitsthemen bei unseren Kund:innen bzw. Nutzer:innen zu erhöhen. Konkret planen wir, zusätzliches Informationsmaterial zur sicheren Nutzung der Plattform zur Verfügung zu stellen. Dies beinhaltet beispielsweise weitere Informationen zur Zwei-Faktor-Authentifizierung. Außerdem wollen wir 2021 die Spam-erkennung auf der Plattform optimieren und eine bessere Erkennung von Security-Produkt-schwächen während der Entwicklung erreichen.

Datenschutz und Datensicherheit

Das Vertrauen von Kund:innen, Geschäftspartner:innen, Öffentlichkeit, Mitarbeiter:innen und Investor:innen in uns und unsere Marken ist ein hohes Gut. Als Betreiber digitaler Marktplätze in Deutschland und Europa haben der Schutz und die Sicherheit von Daten für uns hohe Priorität und sind elementarer Bestandteil des Selbstverständnisses der Scout24-Gruppe. Unser Anspruch ist es, verantwortungsbewusst mit den von uns erhobenen, gesammelten, gespeichert oder genutzten Daten umzugehen und dabei alle für Scout24 datenschutzrechtlich relevanten Gesetze einzuhalten.

GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3

Daten-Compliance durch effiziente Prozesse und Strukturen

Sinn und Zweck des Datenschutzes ist es, den Einzelnen davor zu schützen, dass er durch den Umgang mit seinen personenbezogenen Daten in seinem Recht auf informationelle Selbstbestimmung beeinträchtigt wird. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, durch interne Prozesse und Strukturen Datenmissbrauch oder -verlust durch unbefugte Zugriffe auf persönliche Daten und Informationen auszuschließen, persönliche Schäden zu vermeiden und das Recht auf informationelle Selbstbestimmung sicherzustellen.



Datenschutz-Compliance ist grundsätzlich eine Aufgabe des Vorstands und daher Teil der unternehmerischen Leitungsverantwortung. Bei Scout24 haben wir jedoch eine Datenschutzorganisation etabliert, in der bestimmte Datenschutzpflichten delegiert werden, und die Verantwortung für die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorgaben in die Fachbereiche und Funktionseinheiten verteilt.

Bisher hat auf AG-Ebene der Datenschutzbeauftragte alle datenschutzrelevanten Maßnahmen koordiniert und dem Vorstand beratend zur Seite gestanden. Seit dem 1. Dezember 2020 wird diese Position durch eine externe Datenschutzbeauftragte wahrgenommen. Die Datenschutzbeauftragte wird unterstützt durch Datenkoordinator:innen, die in den einzelnen Abteilungen als erste Anlaufstellen in Fragen des Datenschutzes zur Verfügung stehen. Sie werden dezentral vom jeweiligen Team-Lead bzw. Vice-President benannt und durch die Datenschutzbeauftragte geschult. Sofern rechtlich erforderlich, ernennen die Tochtergesellschaften eigene Datenschutzbeauftragte, die in engem Austausch mit der Datenschutzbeauftragten der AG stehen.

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, in dem personenbezogene und vertrauliche Daten ausschließlich im Rahmen unserer Befugnisse genutzt und verarbeitet werden.

Unser Datenschutz-Verhaltenskodex:
www.scout24.com/media/scout24/Investor_Relations/Verhaltenskodex/Scout24_2018_Datenschutz_Verhaltenskodex.pdf

Im Produktbereich sind Prozesse etabliert, um Neuentwicklungen im Hinblick auf Datenschutz und -sicherheit zu überprüfen. So werden beispielsweise alle externen Dienstleister:innen oder Kooperationspartner:innen, die Zugriff auf personenbezogene Daten erhalten, von der Rechtsabteilung geprüft und freigegeben. Für neue Scout24-Mitarbeiter:innen ist eine Einführung zum Datenschutz im Rahmen der „Welcome Days“ verpflichtend; später finden abteilungs- oder themenspezifische Schulungen statt. Weiterhin nehmen alle Mitarbeiter:innen jährlich an einer verpflichtenden Online-Schulung zur Auffrischung teil.

Darüber hinaus unterziehen sich die Gesellschaften der Scout24-Gruppe internen Audits zur datenschutzrechtlichen Compliance, um das konzernweite Datenschutz-Management zu überprüfen und Verbesserungspotenziale zu identifizieren. Die letzten Audits hierzu fanden in den Jahren 2018 und 2020 statt. Die hierbei identifizierten Handlungsfelder sind überwiegend abgearbeitet.

Verantwortungsvoller Umgang mit Beschwerden

Im Falle einer Beschwerde stehen unterschiedliche Wege der Kontaktaufnahme offen – ob 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 direkt an unser Customer-Care-Team wenden. Wir waren zu verschiedenen Sachverhalten mit der zuständigen Aufsichtsbehörde im Rahmen der geltenden Regelungen im Kontakt. Zudem beobachten wir kontinuierlich unsere Verfahren und prüfen, wo und wie wir diese verbessern können.

GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3
GRI 418-1



Verantwortung in der Lieferkette

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

GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3
GRI 102-9
GRI 204-1

Grundlage unseres unternehmensweiten Lieferanten- und Beschaffungsmanagements ist unsere Einkaufsrichtlinie, die 2020 in einer aktualisierten Fassung in Kraft getreten ist. Neben Preis, Qualität, Zuverlässigkeit und Innovationskraft ziehen wir verstärkt auch Nachhaltigkeit und Ressourcenschonung als zusätzliche Kriterien bei der Produkt- und Lieferantenauswahl heran. Indem wir bei künftigen Ausschreibungen beispielsweise nach Nachhaltigkeitsinitiativen oder -programmen der jeweiligen Lieferanten fragen, können wir die Auswahl der Dienstleistungen bzw. Produkte noch stärker an sozialen und ökologischen Aspekten ausrichten. Für 2021 ist die Konzeption eines Code of Conduct für Lieferanten geplant, der voraussichtlich die Bereiche Umwelt, Gesellschaft, Qualität und Governance abdecken wird.

Im nächsten Jahr wird es außerdem darum gehen, unsere Leistungsindikatoren (KPIs) weiterzuentwickeln und zu identifizieren, welche konkreten Anforderungen sich aus dem Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte für Scout24 ergeben.

Die Abteilung „Global Procurement“ koordiniert zentral unsere Einkaufsprozesse und bündelt diese im Beschaffungssystem „Coupa“. Nach einer strategischen Weiterentwicklung dieses Tools im Jahr 2019 haben wir das Berichtsjahr genutzt, um den Bestellprozess weiter zu optimieren. So haben wir unter anderem entschieden, die Bereiche Einkauf und Legal frühzeitiger und strategischer in Beschaffungsprozesse einzubinden.

Im Jahr 2020 hatten die Scout24 AG und die Immobilien Scout GmbH ein Beschaffungsvolumen von 138 Millionen Euro (2019: 97 Millionen Euro). Insgesamt wurden von ca. 860 Lieferanten (2019: ca. 940) Produkte und Dienstleistungen bezogen. Rund 67 Prozent aller Lieferanten im Jahr 2020 kamen aus Deutschland (2019: 63 Prozent), 18 Prozent davon aus dem regionalen Umfeld (2019: 20 Prozent) unserer Standorte Berlin und München.





„Bei jedem Produkt, das wir neu einführen oder weiterentwickeln, denken wir das Thema Nachhaltigkeit mit.“

Christoph Barniske, Director of Product Management

Welche Rolle spielt Nachhaltigkeit bei deiner täglichen Arbeit?

Bei jedem Produkt, das wir neu einführen oder weiterentwickeln, denken wir das Thema Nachhaltigkeit mit. Der Grund dafür ist einfach: Mit ImmoScout24 digitalisieren wir seit mehr als 20 Jahren die Immobilienvermarktung. Das bringt neben mehr Effizienz und Transparenz für unsere Kund:innen auch ein Plus an Nachhaltigkeit. Beispielsweise können Kund:innen eine Immobilie heute ohne Termin vor Ort digital besichtigen. Darüber hinaus ist das Thema Energieeffizienz für die gesamte Immobilienbranche wichtig. Auf ImmoScout24 heben wir daher besonders energieeffiziente Immobilien in der Suche hervor.

Bekommt ihr auch Impulse von euren Kund:innen und Nutzer:innen? Und von euren Kolleg:innen?

Durch Umfragen, User-Tests und persönlichen Kontakt sind wir nah dran an unseren Kund:innen. Die Kolleg:innen aus dem Kundendienst geben uns ebenfalls wertvolle Informationen weiter. Die Rückmeldungen helfen uns dabei, unsere Produkte und Dienstleistungen noch besser zu machen. Im Rahmen unserer Hack-Weeks erhalten wir weitere Impulse von unseren Kolleg:innen. Hier haben alle Scouts die Möglichkeit, abseits von ihrer täglichen Arbeit neue Technologien und Produktlösungen zu entwickeln – auch mit gesellschaftlichem Mehrwert. 2020 hat ein Team an Maßnahmen gegen Diskriminierung auf dem Immobilienmarkt gearbeitet. Ein Vorschlag war ein Übersetzungsservice auf der ImmoScout24-Seite.

Wie hat Covid-19 die Produktentwicklung in diesem Jahr beeinflusst?

Die meisten unserer Lösungen funktionieren schon heute digital und kontaktlos. Das war in Zeiten von Ausgangsbeschränkungen natürlich ein großer Vorteil. Teilweise haben wir unsere Produkte weiterentwickelt und der besonderen Situation angepasst. Unsere Kund:innen können beispielsweise seit Mai 2020 direkt in ihrer ImmoScout24-App eine Immobilie per Videostream besichtigen. Außerdem bieten wir die Möglichkeit, Mietverträge über ImmoScout24 digital abzuschließen. Das spart Zeit und Papier. Und es funktioniert ganz ohne persönliche Treffen.



Team



**Top-Priorität:
Diversity & Inclusion**


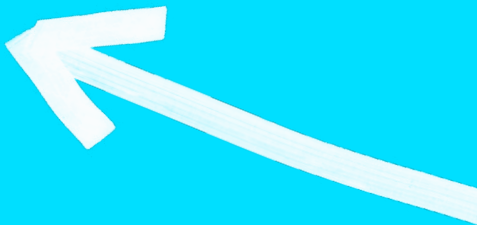


Keine Vergütungslücke
im Vergleich männlicher und weiblicher Beschäftigter

über

90%

der Mitarbeiter:innen
vertrauen in das Krisen-
management von Scout24
während der Pandemie



15%

mehr Männer in Elternzeit im
Vergleich zum Vorjahr

Was macht einen attraktiven Arbeitgeber aus? 2020 hat sich unsere Antwort auf diese Frage verändert. Denn die Covid-19-Pandemie hat nicht nur unser Privatleben auf den Kopf gestellt, sondern auch die Arbeitswelt. Flexible Arbeitszeiten, Home-Office-Möglichkeiten, Kinderbetreuung – all das ist 2020 wichtiger geworden. Auch bei Scout24. Orientierung in Zeiten wie diesen bieten uns unsere vier Core Values. Sie sind das Fundament unserer Zusammenarbeit. 2020 haben wir uns mehr denn je auf diese Grundwerte gestützt und unseren Mitarbeiter:innen bei all ihren Herausforderungen, so gut es ging, unter die Arme gegriffen.

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. Wir fördern unternehmerisches Denken und Innovationsfreudigkeit, leben Vielfalt und Chancengleichheit, stellen uns den Veränderungen im Arbeitsalltag, sorgen für Gesundheitsschutz und sichere Arbeitsplätze, bieten passgenaue Aus- und Weiterbildungsformate und wollen die besten Talente für Scout24 finden.

GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3

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

Im Jahr 2020 lag unser Fokus darauf, unsere Mitarbeiter:innen während der Covid-19-Pandemie bestmöglich zu unterstützen und unseren DNA Culture Code im Arbeitsalltag zu verankern. Außerdem haben wir uns dem Themenkomplex Diversity & Inclusion gewidmet. Zu diesen Punkten haben wir auf verschiedenen Wegen informiert: im Rahmen der regelmäßigen virtuellen Versammlungen aller Mitarbeiter:innen (Townhall-Meetings), in speziellen Formaten wie dem „All-hands“-Meeting zu kulturellen Unternehmensthemen im Juni 2020 sowie in Newslettern und Aktionen zum DNA Culture Code.

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 mit Ausnahme von Immoverkauf24 (> siehe „Unser Nachhaltigkeitsverständnis“, Seite 10). Ein wesentlicher Bestandteil des DNA Culture Code sind die vier Core Values („Grundwerte“) und vier Leadership Behaviours („Verhaltensweisen für Führungskräfte“). Sie definieren, wer wir sind, was wir tun und, vor allem, wie wir es tun. Sie definieren unsere Kultur und verpflichten uns zu vorbildlichem Handeln:





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. Damit sich auch die Führungskräfte explizit zu einer wertegetriebenen Unternehmenskultur verpflichten, gibt es zusätzlich vier Leadership Behaviours, die sich aus den Core Values ableiten. Die Core Values – sowie zum Teil auch die Leadership Behaviours – sind in zentralen Prozessen verankert, etwa im Einstellungsprozess, in den Feedbackgesprächen zwischen Manager:in und Mitarbeiter:in (MyDialogue) oder der jährlichen Leistungsbewertung. Auch im Onboarding neuer Mitarbeiter:innen ist der DNA Culture Code elementarer Bestandteil.



Erarbeitet wurden die Core Values 2019 in einem Bottom-up-Ansatz – durch unsere Mitarbeiter:innen. Im Rahmen von Workshops und Interviews haben wir zusammen mit ihnen herausgearbeitet, welche Werte für unsere Arbeit von besonderer Bedeutung sind. Anschließend haben wir die Core Values im Unternehmen vorgestellt: mit einer Mitarbeiterversammlung und DNA-Culture-Code-Broschüren in digitaler und gedruckter Form. Darüber hinaus wurde die Einführung des DNA Culture Code mit einem speziellen Lernvideo unterstützt.

Beispielhaft für die Etablierung des DNA Culture Code im Arbeitsalltag der Mitarbeiter:innen ist das neue Format Lunch & Learn. Seit September 2020 können sich alle Mitarbeiter:innen immer donnerstags zur Mittagspause in ein Zoom-Meeting einwählen: Dort teilt ein Scout auf interaktive Weise sein:ihre Wissen zu einem frei gewählten Thema mit den anderen. Mit diesem neuen Format wollen wir unseren Core Value „Learning“ und den Wissenstransfer unter den Mitarbeiter:innen stärken. Es ist für alle Mitarbeiter:innen virtuell zugänglich.

Um die Core Values noch stärker im Unternehmen zu verankern, haben wir im Berichtsjahr außerdem ein DNA-Ambassador-Netzwerk („Botschafter-Netzwerk“) ins Leben gerufen. Seit Mai 2020 entwickeln Mitarbeiter:innen aus unterschiedlichen Bereichen gemeinsam Aktionen und Initiativen, die die im DNA Culture Code beschriebenen Werte unterstützen. Dazu gehören Initiativen zur Verbesserung unserer Meetingkultur – insbesondere in der virtuellen Zusammenarbeit – und Anregungen zum Thema Feedback. Rund 20 Mitarbeiter:innen sind bereits Teil des DNA-Ambassador-Netzwerks.

Neben den Neuerungen in unseren Core Values und dem DNA Culture Code waren Initiativen rund um Diversity & Inclusion (> siehe „Diversity und Chancengleichheit“, Seite 41) sowie Initiativen zu Aus- und Weiterbildung (> siehe „Individuelle Aus- und Weiterbildung“, Seite 38) wichtige Schwerpunkte unserer Arbeit im Berichtsjahr 2020.

Für 2021 ist die weitere Verankerung der Core Values und des DNA Culture Code durch Initiativen des DNA-Ambassador-Netzwerks geplant.

Zudem streben wir an, die Maßnahmen zu Diversity & Inclusion weiterzuentwickeln, zum Beispiel in den Bereichen Gender und Familienfreundlichkeit (> siehe „Diversity und Chancengleichheit sind uns wichtig“, Seite 41).



Unterstützung für unsere Mitarbeiter:innen im Home-Office

Wie wichtig eine gute Unternehmenskultur gerade in Krisenzeiten ist, hat die Covid-19-Pandemie eindrucksvoll gezeigt. Um unsere Mitarbeiter:innen in dieser Situation zu unterstützen, setzen wir unter anderem folgende Maßnahmen um:

- virtuelle Mitarbeiterversammlungen sowie Frage-und-Antwort-Formate
- virtuelle Unterhaltungsangebote (Scouts4Scouts), zum Beispiel Koch- oder Fotografietermine und digitale Weihnachtsfeier
- kostenlose virtuelle Kinderbetreuung während des Lockdowns über unseren Partner pme Familienservice sowie kostenlose oder teilfinanzierte Angebote zur Ferienbetreuung
- kostenlose virtuelle Sportkurse, Yoga und Ergonomie-Coaching mehrmals in der Woche
- bei Bedarf Ausstattung mit Equipment für das Home-Office (Monitore, Bürostühle)
- zum Teil kostenlose Mittagsversorgung im Büro

Das Feedback unserer Mitarbeiter:innen ist uns wichtig

Mit unseren jährlichen „**Engagement Surveys**“ befragen wir unsere Mitarbeiter:innen zu ihren Erwartungen an das Arbeitsumfeld und ihrer Zufriedenheit bei Scout24. Für gewöhnlich gehen wir dabei in zwei Schritten vor:

- Die umfangreiche Mitarbeiter:innen-Befragung findet jeweils im zweiten Quartal des Jahres statt. Darin enthalten sind etwa 50 Fragen zu verschiedenen Themengebieten wie Arbeitsumfeld, Teamspirit und Zusammenarbeit, Unternehmenskultur und Weiterentwicklung. Daneben wird auch die soziale und ökologische Verantwortung von Scout24 thematisiert.
- In einer ergänzenden Kurzbefragung am Ende des Berichtsjahres messen wir den Erfolg unserer Maßnahmen, um diese bei Bedarf nochmals anzupassen.

Aufgrund der Covid-19-Pandemie haben wir die Befragungen im Jahr 2020 angepasst. So fand im zweiten Quartal eine verkürzte Befragung statt. Darin wurden die Mitarbeiter:innen neben den Kernthemen auch zu ihrer Zufriedenheit mit dem Krisenmanagement von Scout24 befragt. Ende des Jahres fand dann die umfangreichere Befragung mit 55 Fragen statt, um auch die Themen aufzugreifen, die im Sommer ausgesetzt wurden. In beiden Befragungen haben wir zudem die Themen Unternehmenskultur und Diversity & Inclusion mit zusätzlichen Fragen untermauert, da diese 2020 im Fokus unserer Arbeit standen.

Die Teilnahmequote lag sowohl im Frühjahr als auch im Herbst 2020 bei einem neuen Rekordwert von 92 Prozent (Vorjahreswert: 86 %). Bei FLOWFACT lag die Beteiligung bei 79 % und 88 % (es gab zwei Befragungen mit unterschiedlich hoher Beteiligung). Das unterstreicht das Vertrauen der Mitarbeiter:innen in unsere Feedbackkultur.

Die Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen ist im Berichtsjahr stark angestiegen: Der Gesamtindex (Engagement Score) und die Werte für zentrale Fragen zu Motivation, Stolz und Weiterempfehlung von Scout24 als Arbeitgeber erreichten ein zweistelliges Wachstum. Es ist uns zudem gelungen, diese Werte über das Jahr 2020 zu halten, da sie in der Herbstbefragung auf dem gleichen Niveau lagen wie im Frühjahr 2020.





Mit Blick auf die Covid-19-Pandemie ergab die Befragung, dass unsere Mitarbeiter:innen mit dem Krisenmanagement sehr zufrieden waren und die eingeführten Maßnahmen als sehr positiv wahrgenommen haben: Mehr als 90 Prozent der Befragten gaben an, dass sie Vertrauen in die Reaktion von Scout24 auf die Pandemie haben und sich in dieser Zeit durch das Unternehmen unterstützt gefühlt haben. Darüber hinaus geht aus der Analyse hervor, dass sich bereits im Jahr der Implementierung ein weitreichendes Verständnis des DNA Culture Code im Unternehmen ausgebildet hat und die Möglichkeit, selbst an der Gestaltung der Kultur mitzuwirken, bei den Mitarbeiter:innen verankert ist.

Aus den Analysen der Befragungen werden die Handlungsfelder für die kommenden Monate abgeleitet. Für 2021 stehen die weitere Etablierung der Core Values und Leadership Behaviours (siehe oben) sowie unsere Arbeit im Bereich Diversity & Inclusion (> siehe „Diversity und Chancengleichheit“, Seite 41) im Fokus unseres Handelns.

Individuelle Aus- und Weiterbildung

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. Das konnten wir 2020 besonders unter Beweis stellen: In kürzester Zeit haben wir uns auf die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie eingestellt – und beispielsweise neue Online-Trainingsformate angeboten. Dabei haben wir uns an den Bedürfnissen unserer Mitarbeiter:innen und Manager:innen während der Krise orientiert.

GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3

Die People-Development-Strategie von Scout24

Unsere People-Development-Strategie bildet das Dach aller Projekte, Initiativen und Ziele rund um die Mitarbeiterförderung bei Scout24. Zentral gesteuert wird die Mitarbeiterförderung von unserem Team „People Development“. Wichtigste Inhalte der Strategie sind:

GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3
GRI 404-3

Fortführung und Weiterentwicklung der Leistungsbewertung bei Scout24

Um den Austausch zwischen Führungskräften und Mitarbeiter:innen zu fördern und individuelle Entwicklungsmöglichkeiten aufzuzeigen, führen wir unter dem Titel MyDialogue Leistungsbewertungen durch. Diese sind seit 2020 zweimal jährlich vorgesehen. Das Ergebnis der Leistungsbewertung teilen die Führungskräfte ihren Mitarbeiter:innen persönlich mit. Außerdem können Mitarbeiter:innen ihr Ergebnis auch im Personalmanagement-Tool Workday einsehen. 2020 haben 86 Prozent unserer Mitarbeiter:innen in Deutschland das Gesprächsangebot genutzt. In Österreich waren es 98 Prozent (2019: DE 78 %, AT 80 %). Bestandteil von MyDialogue ist auch der Development Talk. Dabei können Führungskraft und Mitarbeiter:in Entwicklungsmöglichkeiten und Maßnahmen diskutieren. Die Entwicklungsfelder, die sich daraus ergeben, nutzen wir auch, um den Bedarf an Weiterbildungsmaßnahmen zu analysieren. Für 2021 ist geplant, diese Form des Mitarbeitergesprächs und der Leistungsbewertung auch bei den Tochtergesellschaften FLOWFACT und Immoverkauf24 einzuführen.



Zusätzlich haben wir einen Bewertungsprozess erarbeitet, welcher Potenziale der Mitarbeiter:innen identifizieren soll. 2019 fand dazu ein Pilotprojekt statt. Die Einführung des Potenzialbewertungsprozesses ist für 2021 geplant.

Im Berichtsjahr haben wir unser Karrierepfadmodell auf die spezifischen Bedarfe einzelner Bereiche (Tech, Product, Corporate Functions, Finance) heruntergebrochen und zu Teilen ausgerollt.

Scout24Academy: virtuelle Lernplattform für alle Mitarbeiter:innen

Übergreifendes Ziel der Scout24Academy ist es, alle Scout24-relevanten Trainings an einem Ort zu bündeln – von Inhouse-Seminaren über spezifische Trainings der verschiedenen Unternehmensbereiche bis hin zu kostenlosen Onlinekursen. Über die Plattform haben die Mitarbeiter:innen die Möglichkeit, selbstständig und sogar per App in einem stetig wachsenden Trainingsportfolio nach für sie relevanten Kursangeboten zu suchen und sich diese von ihren Manager:innen genehmigen zu lassen. Die Plattform fördert zudem den Austausch und das soziale Lernen innerhalb der Belegschaft. Denn Mitarbeiter:innen können dort eigene „Playlists“ erstellen oder zu bestimmten Themen Lerngemeinschaften bilden. Im Jahr 2020 haben wir unsere Learning-Management-Plattform Scout24Academy auch bei unserer Tochtergesellschaft FLOWFACT gelauncht und planen, sie auch bei der immoverkauf24 GmbH einzuführen.



Ein wichtiger Bestandteil der Scout24Academy sind Sprachkurse. Damit ermöglichen wir unseren Mitarbeiter:innen, ihre Englisch- oder Deutschkenntnisse zu verbessern und aufzufrischen. Mitarbeiter:innen können zwischen offenen Gruppenkursen, E-Learning-Kursen und virtuellen Einzel- oder Gruppentrainings mit Live-Trainer:in wählen. Im Jahr 2020 hat Scout24 insgesamt 48 Beschäftigten Sprachkurse ermöglicht.

Außerdem konnte das „Peer-to-Peer“-Angebot auf der Plattform weiter ausgebaut werden. Dabei stellen sich Mitarbeiter:innen untereinander spezifische Schulungen und Trainingsmaterialien zur Verfügung. Auch das allgemeine Angebot an Präsenzs Schulungen und Onlinekursen haben wir im Berichtsjahr erhöht und uns dabei an den Bedürfnissen der Mitarbeiter:innen orientiert.

Seit Beginn des Jahres 2020 ist „Learning“ einer unserer neuen Core Values (Unternehmenswerte). Damit wollen wir kontinuierliches Lernen und die stetige persönliche Weiterentwicklung in unserem Unternehmen stärker fördern (> siehe „**Scout24 als fairer und attraktiver Arbeitgeber**“, Seite 35). In 2020 haben wir dafür verschiedene neue Maßnahmen initiiert, beispielsweise den „Learning Month“ und die „Lunch & Learn Sessions“.

Aktuell sind über die Scout24Academy 165 (2019: 99) Präsenzs Schulungen (Lerneinheiten mit Livetrainer:in) und 7.600 (2019: 1.207) Onlineschulungen (Onlinekurse, Materialien, Videos, Tests) buchbar. Die Plattform ermöglicht es uns auch, das Reporting der Weiterbildungskennzahlen weiter auszubauen.

Aufgrund der Covid-19-Pandemie fanden einige Schulungen, die als Live-Veranstaltungen geplant waren, virtuell statt.



Stärkung unserer Führungskultur

Wir möchten unsere Führungskräfte bei ihrer Arbeit so gut wie möglich unterstützen und unsere Führungskultur weiter stärken. Zu diesem Zweck bieten wir ihnen verschiedene Weiterbildungsmöglichkeiten an.

2020 haben wir dabei die besondere Situation berücksichtigt, die sich durch die Covid-19-Pandemie für unsere Führungskräfte und ihre Mitarbeiter:innen ergeben hat. So haben wir verschiedene Webinare organisiert, die einerseits unsere Führungskultur im Allgemeinen (siehe die im DNA Culture Code beschriebenen Leadership Behaviours (> siehe „**Scout24 als fairer und attraktiver Arbeitgeber**“, Seite 35)) und andererseits die Herausforderung von Führung im virtuellen Kontext thematisierten. Dabei haben wir sowohl erfahrene Führungskräfte geschult als auch Mitarbeiter:innen, die erst kürzlich eine Führungsrolle übernommen haben. Im Berichtsjahr haben wir außerdem zweimal unser Scout24-spezifisches Führungskräfte-training „Employee Talks @ its best“ durchgeführt. Das Training dient dazu, die Qualität von Mitarbeitergesprächen zu verbessern. Mit den genannten Formaten konnten wir insgesamt mehr als 40 Führungskräfte erreichen.

Zusätzlich haben unsere Führungskräfte von September bis einschließlich Dezember 2020 Zugriff auf sogenannte Leadership Inspirations erhalten. Darin fanden sich interessante Informationen und weiterführende Links, die dazu anregen sollten, sich – unter Einbezug unserer Leadership Behaviours – mit relevanten Führungsthemen auseinanderzusetzen. Thema war unter anderem das Führen in Krisenzeiten. So widmete sich eine Leadership Inspiration der Covid-19-Pandemie und den Anforderungen, die sich daraus für Führungskräfte ergeben.

Ergänzend dazu haben wir den Trainingskatalog unserer Scout24Academy um weitere Führungskräfte-Präsenzschulungen sowie E-Learnings zum Thema Führung erweitert. Wie in den Vorjahren haben wir außerdem die Vermittlung von Coaches ermöglicht.

Das 2019 eingeführte „LD24 Leadership Program“ konnte aufgrund der Covid-19-Pandemie im Berichtsjahr leider nicht durchgeführt werden. Für 2021 ist jedoch geplant, das Training als virtuelles Format wieder aufzunehmen.

Weiterentwicklung des Talentmanagements und der Nachwuchsförderung

Ebenfalls aufgrund der Covid-19-Pandemie konnten wir unser Nachwuchsführungsprogramm „Grow – The LD24 Talent Program“ 2020 leider nicht umsetzen. Ziel dieses Programms ist es, unsere Talente rechtzeitig auf das Thema Führung vorzubereiten – ein Thema, das uns auch weiterhin ein großes Anliegen ist.



Diversity und Chancengleichheit sind uns wichtig

Scout24 hat den Anspruch, alle seine Mitarbeiter:innen bestmöglich zu unterstützen und zu fördern – unabhängig von ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, sexueller Identität, Alter, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Familienstand, Staatsangehörigkeit oder anderen Eigenschaften. Mit unseren 52 Nationalitäten¹ (Stand 31.12.2020) leben wir Diversity bereits und wollen diese Vielfalt in unserem Unternehmen noch weiter stärken. Denn darin sehen wir einen wichtigen Schlüssel unseres Erfolgs.

GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3

Unsere Haltung zu Vielfalt, Toleranz und Chancengleichheit haben wir in unserem unternehmensweit gültigen Verhaltenskodex festgehalten. So gilt für uns das Null-Toleranz-Prinzip gegenüber jeglicher Art von Benachteiligung oder Diskriminierung von Mitarbeiter:innen, Bewerber:innen und Geschäftspartner:innen.

2020 wurde unser Diversity-Management auch extern gewürdigt: Im November zeichnete die „Financial Times“ Scout24 als eines der führenden europäischen Unternehmen im Bereich Diversity aus.

Scout24 ist Diversity Leader:
[ft.com/content](https://www.ft.com/content)

Diversity managen und fördern

Zuständig für „Diversity & Inclusion“ bei Scout24 ist das Executive-Leadership-Team (ELT) und damit die höchste Führungsebene des Unternehmens. Operativ unterstützt wird das ELT von der Abteilung „People, Organization & Culture“ und dem „Principal Diversity & Inclusion Management“ – eine Position, die seit Februar 2020 besteht. Mit der neugeschaffenen Position konnte Scout24 das Thema 2020 noch verstärkter angehen. So haben wir im Berichtsjahr Daten erhoben, um den Status quo in Bezug auf Diversity & Inclusion bei Scout24 zu ermitteln und auf dieser Basis Handlungsfelder und Prioritäten abzuleiten. Um möglichst viele Mitarbeiter:innen an diesem Prozess zu beteiligen, haben wir mehrere Workshops mit insgesamt circa 40 Teilnehmer:innen durchgeführt. Zusätzlich fand eine Benchmark-Analyse statt, bei der wir andere Unternehmen – meist aus der Digitalbranche – in den Blick genommen haben. Auf dieser Grundlage konnten wir schließlich eine Strategie mit konkreten Meilensteinen und Zielen verabschieden. Die Strategie umfasst drei Säulen:

GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3
GRI 406-1

- [Inclusive Culture and Leadership \(Inklusive Unternehmens- und Führungskultur\)](#)
- [Equitable Talent Processes and Development \(Faire Personalprozesse und Personalentwicklung\)](#)
- [Value-driven Business \(Werteorientierte Geschäftsprozesse\)](#)

Für jede dieser Säulen haben wir entsprechende Maßnahmen festgelegt, die sich in der Umsetzung befinden. Sichtbar werden diese Maßnahmen insbesondere in unseren vier Arbeitsschwerpunkten. Dazu gehören Personalprozesse, sprich das Recruiting, die Bindung von Mitarbeiter:innen an das Unternehmen und deren Weiterentwicklung sowie „Awareness“.

¹ Die Anzahl der Nationalitäten unserer Mitarbeiter:innen hat sich aufgrund des Verkaufs des Tochterunternehmens AutoScout24 von 61 im Vorjahr auf 52 verringert.



Im Arbeitsschwerpunkt „Awareness“ wollen wir Mitarbeiter:innen dafür sensibilisieren, was Diversity & Inclusion für Scout24 bedeutet und wie jede:r Einzelne zu mehr Vielfalt und einem inklusiven Arbeitsumfeld beitragen kann. Dabei geht es nicht nur um das Miteinander innerhalb des Unternehmens, sondern auch darum, diese Werte in unserer Arbeit zu leben. So setzen wir uns dafür ein, unser Immobilienportal und bestimmte Geschäftsprozesse für alle Beteiligten inklusiv zu gestalten. Ein besonderes Augenmerk liegt außerdem darauf, den Anteil von Frauen und Minderheiten im Unternehmen und speziell in Führungspositionen zu erhöhen.



In unserer Engagement Survey im November 2020 haben wir unter anderem erhoben, wie Mitarbeiter:innen unsere Arbeit zu Diversity & Inclusion wahrgenommen haben. Rund drei Viertel aller Scouts gaben an, dass wir Fortschritte bei diesem Thema machen. Bei allen Fragen aus dem Bereich Diversity hat sich die Beurteilung der Scouts im Vergleich zur Vorbefragung verbessert.

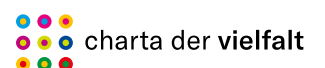
Wir möchten die Verletzung von Gleichstellungsprinzipien von vornherein vermeiden und einen Beitrag zu mehr Diversität und Inklusion in der Gesellschaft leisten. Zu diesem Zweck setzen wir neben dem gruppenweiten Verhaltenskodex und verschiedenen Beschwerdemechanismen insbesondere auf Prävention. 2020 haben wir folgende Maßnahmen umgesetzt.

- Anti-Diskriminierungs-Trainings auf Deutsch und Englisch: Bis Ende 2020 hat ein Großteil aller ImmoScout24-Teams an einem solchen Training teilgenommen. Die restlichen Teams werden voraussichtlich Anfang 2021 folgen. Zudem ist geplant, das Training regelmäßig auch für andere Scout24-Unternehmen anzubieten sowie für Mitarbeiter:innen, die – aufgrund von Urlaub, Krankheit oder Neueintritt ins Unternehmen – bislang nicht daran teilnehmen konnten. Darüber hinaus ist ein neues Training angedacht, das Themen wie Diskriminierung, unbewusste Vorurteile, „Allyship“ und inklusive Führung vertieft und damit auf dem Anti-Diskriminierungs-Training aufbaut.
- Weiterführende Materialien für Führungskräfte: Zusätzliches Infomaterial wurde Führungskräften zur Verfügung gestellt, um die Inhalte des Anti-Diskriminierungs-Trainings mit ihren Teams im Anschluss weiter zu vertiefen und ihre Fähigkeiten zu inklusiver Führung auszubauen.
- Schulungs-Sammlungen: Auf unserer Lernplattform Scout24Academy haben wir sogenannte Playlists mit Schulungen rund um Themen wie Diskriminierung, unbewusste Vorurteile oder Rassismus erstellt und im Unternehmen bekannt gemacht.

Sollte es trotz unserer Bemühungen einmal Bedenken oder Verdachtsfälle geben, sind alle Mitarbeiter:innen aufgefordert, diese umgehend zu melden – entweder über den direkten persönlichen Weg oder die Compliance-Hotline. Für anonyme Hinweise steht unser externer Vertrauensanwalt als Ansprechpartner zur Verfügung. 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.

Inclusive Culture & Leadership

Wir möchten intern und extern sichtbar machen, dass Diversity & Inclusion bei Scout24 eine große Rolle spielen, und unsere Mitarbeiter:innen für diese Themen sensibilisieren. Hierfür haben wir im Sommer 2020 die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Die Unterzeichner verpflichten sich dazu, Vielfalt anzuerkennen und ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei ist von Vorurteilen. Außerdem haben wir das Thema Diversity & Inclusion in viele unserer Kommunikationsformate integriert. Ein Beispiel dafür ist die Unternehmens-Website, die im Jahr 2020 neu aufgesetzt wurde und auf der sich im Nachhaltigkeits- und im Karrierebereich nun zahlreiche Informationen und Statements zu den Themen Diversity & Inclusion finden. Wert gelegt haben wir dabei auf eine inklusive Bild-Text-Sprache.



Charta der Vielfalt:
charta-der-vielfalt.de/ueber-uns/die-unterzeichner-innen/liste/zeige/scout24-ag/



Weil auch der Austausch zu diesem Themengebiet wichtig ist, haben wir sogenannte Employee Resource Groups eingerichtet. Das sind Gruppen, in denen Mitglieder bestimmte Identitätsmerkmale oder Lebenserfahrungen teilen. Sie sollen emotionalen Rückhalt geben und als Sprachrohr der Gruppe innerhalb des Unternehmens fungieren. Sie tauschen sich über den Nachrichtendienst Slack aus. Künftig sollen in diesem Rahmen auch Aktionen und Events organisiert werden – dies ist aufgrund der Covid-19-Pandemie derzeit jedoch nur eingeschränkt möglich.

2020 haben wir Vielfalt außerdem in unserem Core Value „One Team“ verankert. Damit möchten wir erreichen, dass alle Mitarbeiter:innen den Gedanken der Vielfalt in ihrem Arbeitsalltag leben. Die Core Values sind zentraler Bestandteil von Leistungsbewertungen unserer Mitarbeiter:innen.

Zu den weiteren kommunikativen Maßnahmen 2020 gehören:

- Seit Mai 2020 informieren wir neue Mitarbeiter:innen im Rahmen unserer monatlichen Onboarding-Veranstaltung („Welcome Days“) über das Thema Diversity & Inclusion.
- In unserem Intranet „Compass“ gibt es nun einen eigenen Bereich zu diesem Themengebiet.
- Zweimal im Jahr finden unsere Engagement Surveys statt. Darin stellen wir seit 2020 auch Fragen zu Diversity & Inclusion. Außerdem betrachten wir die Ergebnisse nun auch getrennt nach Geschlecht. Auf diese Weise können wir Maßnahmen noch zielgerichteter definieren und umsetzen und so die Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen erhöhen.

Diversity & Inclusion ist seit dem Berichtsjahr auch Kern oder Bestandteil verschiedener Aktionen, Events und Lernformate im Unternehmen. Damit wollen wir das Thema für unsere Mitarbeiter:innen noch präsenter machen und seine Wichtigkeit unterstreichen. Außerdem sollen Mitarbeiter:innen so die Möglichkeit bekommen, ihr Bewusstsein für diese Themen zu schärfen und ihr Wissen zu vertiefen. Konkret haben wir 2020 die folgenden Aktionen und Maßnahmen umgesetzt:

- Diversity & Inclusion ist nun regelmäßig Thema in unseren unternehmensweiten Meetings („Townhall“- und „All hands“-Meeting).
- Am Diversity Day (26.05.2020) haben wir vier digitale Live-Formate veranstaltet. Darin ging es um Themen wie Vielfalt im Einstellungsprozess, Alltagsdiskriminierung oder Herausforderungen für Familien aufgrund der Covid-19-Pandemie. Insgesamt verzeichneten wir dabei 228 Teilnehmer:innen.
- Im September haben wir unser „Lunch & Learn“-Format gestartet: Einmal pro Woche stellen Kolleg:innen allen interessierten Mitarbeiter:innen in der Mittagszeit interessante Bücher vor – darunter bislang auch acht Bücher zum Thema Diversity & Inclusion.
- Anlässlich der willkürlichen Tötung von George Floyd hat unser CEO Tobias Hartmann ein Video intern veröffentlicht, in dem er Stellung zum Thema Rassismus bezieht und Mitarbeiter:innen ermutigt, sich ebenfalls gegen Rassismus und Diskriminierung starkzumachen.



Eine besondere Verantwortung für das Thema Diversity & Inclusion tragen unsere Führungskräfte. Ihre Aufgabe ist es, unsere Werte im Arbeitsalltag vorzuleben und innerhalb ihrer Teams oder Abteilung ein sicheres und inklusives Umfeld zu schaffen. Auch hier haben wir 2020 diverse Formate geschaffen, um unsere Führungskräfte entsprechend zu schulen.

- Leadership Inspirations: Im September und Oktober 2020 haben wir uns in vier Ausgaben unserer E-Mail-Reihe „Leadership Inspirations“ Themen wie Privilegien, unbewusste Vorurteile oder inklusive Organisationen gewidmet. Außerdem wurde eine Slack-Gruppe eingerichtet, in der sich Führungskräfte austauschen können.
- Leadership Online Summit 2020: Alle Führungskräfte (ab „Head of“- bzw. „Director“-Level) haben an dieser zweitägigen digitalen Veranstaltung teilgenommen. Dabei stand der zweite Tag ganz im Zeichen von Culture & Diversity – mit Vorträgen, verschiedenen Gruppenübungen und Frage-und-Antwort-Formaten.

Equitable Talent Processes & Development

Faire Personalprozesse sind entscheidend, um Diversität und Chancengleichheit zu fördern. Um dieses Thema ganzheitlich anzugehen, sind wir in drei Arbeitsbereichen aktiv: Recruiting/ Talent Acquisition, Retention und People Development. 2020 lag unser Fokus auf Talent Acquisition, um den Frauenanteil bei neu eingestellten Mitarbeiter:innen zu erhöhen. Die größte Herausforderung sehen wir dabei in unserem Tech-Bereich. Daher haben wir eine spezielle Recruiting-Strategie für diesen Bereich entwickelt und sie in einem Pilotprojekt in der Abteilung Platform Engineering umgesetzt. Dazu gehören:

- neuer, stark erweiterter Karrierebereich auf der Unternehmens-Website mit Diversity-Statement auf jeder Seite und inklusiver Bild-Text-Sprache, neuem inklusiven Design der Stellenausschreibungen, neuen Seiten zur Unternehmenskultur und zu den Unternehmenswerten, Benefits, Entwicklungsmöglichkeiten, Arbeitsalltag und Events.
- Optimierung unserer Stellenausschreibungen in Text und Design, um mehr Frauen anzusprechen. Unser Diversity Statement ist nun in jeder Stellenausschreibung zu finden.
- Ausbau der direkten Ansprache potenzieller Kandidatinnen mit Tech-Hintergrund (z. B. über Women-in-Tech-Events, Mitarbeiter:innen-werben-Mitarbeiter:innen-Programm, Talentmarktanalysen für die jeweiligen Positionen oder Zusammenarbeit mit speziellen Headhunter:innen für vielfältiges Recruiting).
- Diverse Maßnahmen, um mögliche Vorurteile im Einstellungsprozess aufzudecken (vor allem bei der Bewertung von Kandidat:innen und der Einstellungsentscheidung) und damit den Prozess insgesamt fairer, objektiver und inklusiver zu gestalten sowie das Erlebnis der Bewerber:innen zu verbessern.
- Neue Interview-Trainings für Kolleg:innen, die Bewerbungsgespräche führen, um sie hinsichtlich eines fairen Bewerbungsprozesses zu schulen. Seit Dezember 2020 bieten wir ein weiteres Training zum Thema Scorecards an. In den Scorecards halten wir im Bewerbungsprozess fest, wie wir einzelne Kandidat:innen im Hinblick auf die Anforderungen für eine bestimmte Rolle objektiv bewerten. Mit den Trainings wollen wir sicherstellen, dass diese Bewertung mit unserem DNA Culture Code und unserem Career Path (Performance Model) in Einklang steht. Der Career Path (Karrierepfad) beschreibt das Rahmenwerk, innerhalb dessen sich Mitarbeiter:innen auf den acht Karrierestufen bei Scout24 (vom Junior bis zum CEO) bewegen.



Für 2021 ist geplant, diese Pilotmaßnahmen in weiteren Abteilungen auszurollen und die Prozesse weiter zu verbessern.

2020 haben wir uns außerdem vorgenommen, den Frauenanteil unter den Führungskräften zu erhöhen. Zu diesem Zweck haben wir zunächst relevante Mitarbeiter:innen-Daten analysiert und die Ergebnisse unserer Engagement Surveys ausgewertet. Auf dieser Basis haben wir anschließend Workshops mit Führungskräften und Mitarbeiter:innen verschiedener Abteilungen durchgeführt. Hier haben wir über Vorurteile im Arbeitsalltag diskutiert und Möglichkeiten identifiziert, um Frauen gezielter zu fördern. Führungskräfte sollen somit dazu befähigt werden, zur Erhöhung des Frauenanteils beizutragen. Auch die oben beschriebenen Talent-Acquisition-Maßnahmen haben auf dieses Ziel eingezahlt, da offene Führungspositionen auch mit externen Kandidat:innen besetzt wurden. Insgesamt konnte der Anteil von Frauen in Führungspositionen im Jahr 2020 bereits um vier Prozentpunkte erhöht werden.¹

Value-driven business

Diversity & Inclusion – das ist bei Scout24 nicht nur unser Anspruch für die tägliche Zusammenarbeit im Kolleg:innenkreis, sondern soll sich auch in unserem Business und in den Geschäftsprozessen widerspiegeln.

Um mehr Transparenz über den Stand von Diversity & Inclusion bei Scout24 zu schaffen, nehmen wir seit 2020 an „Gender Equality Index“-Befragungen teil: dem Bloomberg „Gender-Equality Index“ und dem „Gender Equality Global Report & Ranking“ von EquiLeap.

Inklusion und Barrierefreiheit sind auch im Produktmanagement ein wesentlicher Fokus unserer Neuentwicklungen – ob bei der Sprachenverfügbarkeit oder der Einbeziehung von Nutzer:innen mit Behinderung (> siehe **„Nachhaltige Produktentwicklung im Fokus“, Seite 25**). Dazu stehen wir in engem Austausch mit unserem Kooperationspartner, den Berliner Sozialhelden e.V., der sich für Barrierefreiheit und Inklusion von Menschen mit Behinderung einsetzt (> siehe **„Nachhaltige Produktentwicklung im Fokus“, Seite 25 und Kapitel „Gesellschaft“, Seite 53**). Für 2021 ist zudem ein Aktionstag zum Thema „Inklusion von Menschen mit Behinderung“ geplant.

2020 haben wir zudem unsere AGB für gewerbliche Kund:innen geändert und einen Verweis auf den Code of Conduct, unseren Verhaltenskodex, ergänzt. Davon erhoffen wir uns einen effektiveren Umgang mit eventuellen Diskriminierungsvorfällen, beispielsweise auf unserem Immobilienportal.

¹ Betrachtung ohne das Tochterunternehmen FLOWFACT.



Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Familienfreundlichkeit ist Teil der Unternehmenskultur bei Scout24 – nicht erst seit der Covid-19-Pandemie. Unser Team „People, Organization & Culture“ hat jederzeit ein offenes Ohr für unsere Mitarbeiter:innen und hilft ihnen dabei, Privat- und Berufsleben gut miteinander zu verbinden. Dazu gehören flexible Arbeitszeitmodelle mit Vertrauensarbeitszeiten sowie Teilzeit- oder Home-Office-Angebote, die für alle Mitarbeiter:innen gelten. Ergänzend kann Sonderurlaub für besondere persönliche Ereignisse und eine Arbeitsfreistellung – beispielsweise für die Pflege kranker Angehöriger – vereinbart werden. Möchten Mitarbeiter:innen eine Auszeit nehmen, können sie unbezahlten Urlaub beantragen – nach individueller Absprache im Team und mit der oder dem Vorgesetzten.

GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3

Vielfältige Angebote für unsere Familien

Scout24 kooperiert mit dem Familienservice pme, um alle Mitarbeiter:innen bei der Vereinbarung von Privatleben und Beruf zu unterstützen. Das pme-Serviceportal bietet Informationen, individuelle Beratung und Unterstützung in unterschiedlichen Lebensphasen – egal, ob es um die Betreuung von Kindern, die Pflege von Angehörigen oder Herausforderungen in schwierigen Situationen geht. Die Kosten inkl. der Vermittlungsgebühren bei Betreuungsbedarf übernimmt Scout24. Dabei erfolgen sämtliche Leistungen des Familienservice anonym, das heißt ohne Information an das Unternehmen. Insbesondere in der herausfordernden Anfangszeit der Covid-19-Pandemie nahmen viele Mitarbeiter:innen die kostenlose virtuelle Kinderbetreuung des pme in Anspruch – und gaben dazu sehr positives Feedback.

GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3
GRI 401-3

Seit 2019 haben Eltern die Möglichkeit, sich in einem eigens für sie eingerichteten Kanal des vom Unternehmen genutzten Chatprogramms Slack zu unterschiedlichen Fragen und Themen auszutauschen. Insbesondere während des Lockdowns wurde der Kanal gut genutzt, um Tipps für die Betreuung auszutauschen. Aktuell sind circa 120 Mitarbeiter:innen in der Gruppe aktiv. Darüber erhalten Eltern auch – ergänzend zum regelmäßigen „People-Newsletter“ – Informationen zu allen Unterstützungsangeboten von Scout24 für Familien. Um Mitarbeiter:innen bei der Rückkehr aus der Elternzeit zu unterstützen, gibt es zusätzliche Informationen auf einer eigenen Seite im Intranet („Compass“), die regelmäßig aktualisiert wird.

Schwangere Mitarbeiterinnen können alle arbeitsbezogenen Fragen rund um die Schwangerschaft in einem Informationsgespräch mit dem Team „People Services“ klären. Alle Mütter und Väter bei Scout24 erhalten zur Geburt ihres Kindes ein Willkommenspräsent vom Unternehmen. Und für stillende Mütter stehen in allen unseren Bürogebäuden Stillräume zur Verfügung. Auch in unternehmensweiten Formaten werden die Bedürfnisse von Eltern berücksichtigt. So gab es im neuen wöchentlichen „Lunch & Learn“-Format ein Angebot zum Austausch zum Thema Medienerziehung.

Um mit Kolleg:innen in Elternzeit noch besser in Kontakt zu bleiben, haben wir 2020 den Elternzeit-Newsletter eingeführt. Der Newsletter kann freiwillig abonniert werden und erscheint meist einmal im Quartal. Er wurde sehr positiv von den Mitarbeiter:innen aufgenommen. Darüber hinaus ist vorgesehen, Mitarbeiter:innen in Elternzeit zweimal im Jahr zu einem Elternfrühstück einzuladen, sobald uns dies wieder möglich ist. Um unsere Maßnahmen weiter zu verbessern, haben wir für die Rückkehrer:innen aus der Elternzeit eine Befragung entwickelt, die seit 2020 durchgeführt wird. Die erste aussagekräftige Auswertung ist für Anfang 2021 geplant.



Besondere Umstände erfordern besondere Maßnahmen: Unter Berücksichtigung der gesetzlichen Urlaubstage-Regelung konnten unsere Mitarbeiter:innen 2020 nichtgenutzte Urlaubstage an ihre Kolleg:innen spenden. Damit bekamen andere Mitarbeiter:innen die Möglichkeit, eine höhere Belastung während der Pandemie mit mehr Urlaubstagen auszugleichen. Die Verteilung erfolgte nach einer offiziellen Bewerbung durch ein Losverfahren. An unserem Diversity Day (26.05.2020) gab es zudem eine spezielle Session zum Umgang mit Herausforderungen für Eltern, die im Home-Office arbeiten (> siehe „Diversity und Chancengleichheit“, Seite 41). In einem virtuellen Vortrag stellten Mütter und Väter ihren persönlichen Umgang mit der Situation vor und es fand ein moderierter Austausch statt. Dabei flossen auch Unterstützungsangebote von Scout24 wie die kostenlose virtuelle Kinderbetreuung (siehe oben) ein.

Da vielen Mitarbeiter:innen auch ihr Haustier sehr am Herzen liegt, bietet Scout24 seit 2019 die Möglichkeit an, Hunde regelmäßig mit ins Büro zu bringen. Hierfür gibt es eine „Office Dog Policy“ an den Standorten München und Berlin. Die Rückmeldung der Kollegen:innen ist sehr positiv. Unter #PawsofScout24 erfreuen sich die tierischen Teammitglieder auch auf den Social-Media-Kanälen von Scout24 großer Beliebtheit.

Fairness bei Vergütung und betrieblichen Leistungen

Ein faires, transparentes und attraktives Vergütungssystem gehört zu den wichtigen Merkmalen eines guten Arbeitgebers. Unser Vergütungsmodell beinhaltet klar definierte und transparente Kriterien und sieht für alle Mitarbeiter:innen, die keine Sales-Provision erhalten, einen variablen Gehaltsanteil vor.

GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3

Vergütungsverhältnis

Mit dem Ziel, noch mehr Klarheit und Transparenz in unser Vergütungssystem zu bringen, haben wir 2020 verschiedene Analysen durchgeführt. So haben wir für ImmoScout24 und die Scout24 AG das Verhältnis der durchschnittlichen Vergütung unserer männlichen und weiblichen Beschäftigten nach Hierarchieebenen und Funktionsbereichen ermittelt. Aufgrund der stetigen Analysen der letzten Jahre und der darauf basierenden Anpassungen sehen wir keine Vergütungslücke im Vergleich zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten.

GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3
GRI 405-2

Weitere Informationen zum Vergütungssystem von Scout24 – insbesondere mit Blick auf den Vorstand und den Aufsichtsrat – sind im Vergütungsbericht des Geschäftsberichts nachzulesen.

[Geschäftsbericht 2020, Kapitel „Vergütungsbericht“: scout24.com/reporting-2020](#)



Betriebliche Leistungen

Ergänzend zur gesetzlichen Rente bietet Scout24 allen Mitarbeiter:innen ein Modell der betrieblichen Altersvorsorge. Dabei handelt es sich um eine sogenannte beitragsorientierte Leistungszusage, die durch Direktversicherungen durchgeführt wird und beim Arbeitgeberwechsel weitergeführt werden kann. Das bedeutet: Wir unterstützen unsere Angestellten mit einem Zuschuss, der abhängig ist vom Entgeltumwandlungsbetrag des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin. Dabei handelt es sich nicht um einen pauschalen Prozentsatz, sondern um einen individuellen Betrag, den jede:r im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben selbst festlegen kann. Dieser Betrag wird (bis maximal 110 Euro im Monat) durch Scout24 und ImmoScout24 verdoppelt. Bei unserem Tochterunternehmen FLOWFACT beträgt der Zuschuss 20 Euro im Monat.

GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3
GRI 401-2

Im Berichtsjahr 2020 nahmen 429 Beschäftigte (2019: 432 Beschäftigte) das Angebot in Anspruch und schlossen einen oder mehrere Verträge ab (ImmoScout24: 310 (2019: 279), Scout24 AG: 119 (2019: 153)). Bei FLOWFACT waren es 12 Mitarbeiter:innen (Stand 30.11.2020).

Betriebliche Leistungen können auch von Angestellten in Teilzeit oder mit befristeten Arbeitsverhältnissen in Anspruch genommen werden.

Gesundheit und Sicherheit am Arbeits- platz

Die Gesundheit unserer Mitarbeiter:innen ist uns sehr wichtig. Wir schützen sie, indem wir die sich stetig verändernden Herausforderungen und Belastungen im Arbeitsalltag und im privaten Bereich fest im Blick haben. Dazu gehört auch, den Arbeitsplatz gesundheitsfördernd und sicher zu gestalten. 2020 standen wir aufgrund der Covid-19-Pandemie vor besonderen Herausforderungen. Unser oberstes Ziel war es, alle Mitarbeiter:innen durch diese schwere Zeit zu begleiten und ihre Gesundheit zu schützen.

GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3

Unser Gesundheitsschutz: Prävention, Information und Sensibilisierung

Die Abteilung „Central Administration & Facility Management“ koordiniert und steuert alle Maßnahmen rund um den Gesundheitsschutz. Im Berichtsjahr haben wir mit Blick auf die Pandemie außerdem einen Krisenstab eingerichtet, der anfangs einmal pro Tag zusammenkam, um über die aktuelle Lage zu beraten. Teil des Krisenstabs sind das Executive-Leadership-Team, „Legal“, „People, Organization & Culture“, „Corporate Communications“ sowie der Tech-Bereich. In Übereinstimmung mit den behördlichen Vorgaben hat der Krisenstab Maßnahmen verabschiedet, um unsere Mitarbeiter:innen so gut wie möglich vor einer Infektion zu schützen sein (> siehe „Zusammen durch die Krise“, Seite 06).



Eine wichtige Rolle für unsere reguläre Arbeit im Bereich Gesundheitsschutz spielt das Thema Ergonomie. Dazu gehört ein ergonomischer Arbeitsplatz mit entsprechendem Mobiliar und einer Ausstattung für die überwiegend sitzenden Tätigkeiten an Bildschirmen. Für 2020 war geplant, zusätzlich zu Maßnahmen am Standort Berlin auch in München eine individuelle Ergonomieberatung am Arbeitsplatz anzubieten. Aufgrund der Covid-19-Pandemie konnte dies leider nicht umgesetzt werden. Alternativ fanden mehrere Onlinekurse statt, zum Beispiel ein digitales Ergonomie-Coaching und Yoga. Diese Kurse zielten besonders auf die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter:innen im Home-Office ab. Des Weiteren haben wir allen Mitarbeiter:innen eine Gripeschutzimpfung angeboten.



In Berlin und München gehören vergünstigte Yogakurse und ein gezieltes Rückentraining zu unserem Maßnahmenportfolio für Gesundheitsschutz. Zusätzlich bieten wir Vorsorgemaßnahmen wie zum Beispiel jährliche Augenuntersuchungen an. Wir bieten unseren Mitarbeiter:innen Getränke und ein ausgewogenes Essensangebot, unter anderem mit veganen und vegetarischen Gerichten in unserer Berliner Kantine. Unser kostenloses Angebot aus frischem Obst und Müsli mussten wir aufgrund der verschärfen Hygienebedingungen in 2020 vorübergehend aussetzen.

Wir möchten Mitarbeiter:innen die Informationssuche rund um den Gesundheitsschutz bei Scout24 so einfach wie möglich machen und haben deshalb bereits 2019 einen Informationshub im Intranet („Compass“) eingerichtet. Dort finden sich beispielsweise Informationen zu präventiven Augenuntersuchungen oder zur Bezuschussung einer angepassten Sehhilfe für die Arbeit am Computer, aber auch Antworten auf Fragen rund um Arbeitsunfälle, Schwerbehinderung, firmeninterne Angebote für Sportkurse und Massagen und das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM). Das BEM ist ein Angebot für alle Mitarbeiter:innen, um den Wiedereinstieg in den Arbeitsprozess nach einer längeren krankheitsbedingten Arbeitspause zu erleichtern und nach Möglichkeit einer erneuten Erkrankung vorzubeugen. Das können beispielsweise eine Zuzahlung zu bestimmten medizinischen Leistungen, die Anschaffung besonderer ergonomischer Möbel oder flexible Arbeitszeitmodelle sein (> siehe „**Vereinbarkeit von Familie und Beruf**“, Seite 46).

Für gewöhnlich veranstalten wir außerdem einmal jährlich einen Gesundheitstag an unseren Standorten München und Berlin – dort zuletzt Mitte Januar 2020. In diversen Vorträgen und Übungseinheiten drehte sich alles um Themen wie Stressbewältigung, gesunde Ernährung, Rückengesundheit und Bewegung. Aufgrund der derzeitigen Lage ist für 2021 kein Gesundheitstag geplant. Im Jahr 2022 soll die Veranstaltung jedoch an beiden Standorten wieder stattfinden.



Sicherheitsrisiken und -gefahren vermeiden

Die Abteilung „Central Administration & Facility Management“ koordiniert die sicherheitsrelevanten Präventionsmaßnahmen bei Scout24 in Zusammenarbeit mit weiteren, intern ernannten Sicherheitsbeauftragten. Der Arbeitssicherheitsausschuss ist dafür das zentrale interne Gremium, in dem viermal pro Jahr potenzielle und aktuelle Gefährdungen identifiziert und geeignete Maßnahmen festgelegt werden. Mitglieder des Ausschusses sind die Sicherheitsbeauftragten, Vertreter:innen des Betriebsrates, die externe Sicherheitsfachkraft, der Betriebsarzt, die Schwerbehindertenvertretung, die Geschäftsführung und je nach Bedarf weitere interne oder externe Expert:innen.

GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3
GRI 403-1
GRI 403-2
GRI 403-3
GRI 403-4
GRI 403-5
GRI 403-6
GRI 403-7
GRI 403-8

Im Jahr 2020 stand der Umgang mit der Covid-19-Pandemie im Mittelpunkt der Arbeit des Ausschusses. Unter anderem verabschiedete er die Covid-19-Regeln und -Schutzmaßnahmen für unsere Büroräume. Dabei wurde der Krisenstab auch vom Betriebsarzt beraten. Dieser führte außerdem die Gripeschutzimpfungen durch. Seit Mai können Mitarbeiter:innen freiwillig und unter Einhaltung von Hygieneregeln bis zu 50 Prozent ihrer Arbeitszeit wieder im Büro verbringen oder weiter von zu Hause aus arbeiten.

An jedem Standort gibt es Brandschutzhelfer und Ersthelfer, die an regelmäßigen Aus- und Weiterbildungen teilnehmen. Die für Scout24 zuständige, gesetzlich vorgeschriebene externe Fachkraft für Arbeitssicherheit erstellt Gefährdungsbeurteilungen, die regelmäßig einer Revision unterzogen und auf Aktualität überprüft werden. Im Berichtsjahr hat unterjährig eine weitere Gefährdungsbeurteilung speziell zu Covid-19 stattgefunden. Je nach Bedarf wird ein aktueller Maßnahmenkatalog mit konkreten Fristen erstellt. Ergänzend dazu finden verpflichtende Onlineschulungen statt, mit denen wir alle festangestellten Mitarbeiter:innen und Auszubildenden über die mit der Arbeit verbundenen Gefahren und Maßnahmen informieren. Diese Schulungen müssen einmal im Jahr absolviert werden.

ImmoScout24 und die Scout24 AG verzeichneten 2020 einen Krankenstand von durchschnittlich 2,7 Prozent. Damit ist der Anteil unter dem Niveau des Vorjahres: 2019 waren es 3,7 Prozent.



„Wir wollen bei Scout24 ein inklusives Umfeld schaffen, in dem alle Menschen die gleiche Wertschätzung erfahren.“

Sabine Würkner, Principal Diversity & Inclusion Management

Was bedeutet Diversity & Inclusion für Scout24?

Vielfalt hat viele Dimensionen, wie Geschlecht, Hautfarbe, Alter, sexuelle Orientierung oder Behinderung. Wir wollen bei Scout24 ein inklusives Umfeld schaffen, in dem alle Menschen die gleiche Wertschätzung erfahren. In dem alle Mitarbeiter:innen die gleichen Chancen haben, erfolgreich zu sein. Und in dem alle gleichermaßen ihre Gedanken und Ideen frei äußern können. Das ist unser Ziel und unsere Verantwortung – und ein Prozess, der jeden Einzelne:n von uns braucht.

Warum ist Diversity & Inclusion so wichtig?

Je vielfältiger unsere Teams sind, desto mehr Erfahrungen und Ideen fließen in unsere Produkte ein. Dadurch können wir sie noch besser auf die Bedürfnisse unserer Kund:innen zuschneiden. Zudem gibt ein inklusives Arbeitsumfeld Mitarbeiter:innen Sicherheit, sie selbst zu sein. Das erhöht Loyalität und Motivation. So ist die Vielfalt unserer Scouts die Basis für unseren Erfolg.

Was hat sich beim Thema Diversity & Inclusion 2020 verändert?

Die Kolleg:innen sind noch sensibler und aufmerksamer geworden, was Diversity & Inclusion betrifft. Das liegt sicherlich an vielfältigen Angeboten wie den Anti-Diskriminierungs-Trainings. Bis Ende 2020 haben circa 90 Prozent unserer Teams von ImmoScout24 und Scout24 an einem solchen Training teilgenommen. Die restlichen Teams folgen Anfang 2021.



„Hier kann jede:r Einzelne etwas bewegen und ein Umfeld schaffen, in dem wir alle gerne arbeiten.“

Jenny Walther,
Senior Specialist Employee Experience & Engagement

Eine starke Unternehmenskultur ist der Kitt, der alles zusammenhält. Daher hat Scout24 2020 einen eigenen DNA Culture Code entwickelt. Um die kulturellen Werte im Unternehmen zu verankern, gibt es ein DNA-Ambassador-Netzwerk mit engagierten Scouts. Ins Leben gerufen hat es Jenny Walther, Senior Specialist Employee Experience & Engagement.

Was macht ein „DNA-Ambassador“ genau?

Ein Teil unseres DNA Culture Code sind unsere Scout24 Core Values, unsere Grundwerte: Data-Driven, Proactive, Learning und One Team. Und diese Werte wollen wir DNA-Ambassadors durch Aktionen und Initiativen erlebbar machen. Je kreativer und interaktiver, desto besser.

Welche Initiativen hat das DNA-Ambassador-Netzwerk 2020 vorgestellt?

Im Corona-Jahr 2020 haben wir zum Beispiel einen Meeting-Knigge für bessere virtuelle Meetings eingeführt. Da wir in der Pandemie größtenteils von zu Hause aus arbeiten, sollen die virtuellen Meetings nicht nur effizient sein, sondern auch alle Mitarbeiter:innen gleichermaßen integrieren. Und bestenfalls auch noch Spaß machen. Neu sind auch unsere „Lunch & Learn Sessions“. Bei dieser Initiative stellen Kolleg:innen zur Mittagszeit beispielsweise Bücher zu Diversity-Themen oder neue, innovative Arbeitsmethoden vor. Ganz nach unserem Core Value „Learning“ können die Teilnehmer:innen dabei voneinander lernen, sich inspirieren lassen und ihren Horizont erweitern.

Warum engagierst du dich in dieser Rolle?

Unser besonderer Scout24-Spirit ist ein Grund, warum ich bereits seit über 14 Jahren bei Scout24 bin. Hier kann jeder Einzelne etwas bewegen und ein Umfeld schaffen, in dem wir alle gerne arbeiten und zusammen erfolgreich sind. Um dies weiter zu fördern, setze ich mich zusammen mit den anderen DNA-Ambassadors für eine starke und positive Unternehmenskultur ein.



Gesellschaft



3.134

Anmeldungen für die
Berlin Social Academy



2.679
IT-Geräte

für Wiederverwertung und
Recycling gespendet



22

gemeinnützige Organisationen
während unseres Social Summer
unterstützt



Mitdiskutieren auf unserer Plattform
„Wohnen Weiter Denken“

Als Teil der Gesellschaft unterstützt Scout24 soziale und ökologische Projekte. 2020 haben wir den Social Summer eingeführt – eine Möglichkeit für unsere Mitarbeiter:innen, sich drei Monate lang in verschiedenen Projekten zu engagieren. Und im Rahmen der jährlichen Berlin Social Academy stärken wir gemeinnützige Organisationen gezielt mit unserem Wissen. Beide Initiativen haben – in abgewandelter Form – auch 2020 stattgefunden.



Unser gesellschaftliches Engagement

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

In Berlin und München unterstützt ein **Cares-Team** aus besonders engagierten Mitarbeiter:innen das Sustainability Management dabei, das gesellschaftliche Engagement von Scout24 weiter zu fördern. Gemeinsam organisieren sie Corporate-Volunteering-Projekte und Spendenaktionen.



Aktionen und Spenden mit Tradition

2020 konnten unsere jährlichen Aktionen, wie die Kleiderspende oder Blutspendetage, aufgrund der Covid-19-Pandemie leider nicht stattfinden. Eine Initiative konnten wir jedoch digital umsetzen: die **Wunschbaumaktion**. In der Weihnachtszeit ist es uns ein besonderes Anliegen, Wünsche von Kindern zu erfüllen, die in sozialen Einrichtungen in Berlin wohnen oder von ihnen betreut werden. **220 Wünsche** konnten wir dank der breiten Beteiligung unserer Mitarbeiter:innen im Jahr 2020 erfüllen. Die Mitarbeiter:innen konnten sich dazu digital in eine Wunschliste eintragen und die Geschenke direkt an die Organisationen versenden. In den Vorjahren hingen die Wünsche der Kinder an einem Weihnachtsbaum in unseren Büros, die Geschenke wurden an einem zentralen Punkt gesammelt und von den Organisationen abgeholt.

Unser neues Corporate-Volunteering-Konzept: Social Summer 2020

Ein flexibleres und längerfristiges Engagement: Das haben sich viele soziale Organisationen von uns gewünscht. Deshalb haben wir ein neues Format für unser soziales Engagement entwickelt: den Scout24 **Social Summer**. Beteiligen können sich alle Mitarbeiter:innen, die sich freiwillig für unterschiedlichste gemeinnützige Zwecke engagieren wollen. Jede:r hat ein Zeitkontingent von insgesamt einem Arbeitstag zur Verfügung und kann dies innerhalb des mehrmonatigen Aktionszeitraums flexibel einsetzen – am Stück oder aufgeteilt auf verschiedene Termine oder Projekte.



Aufgrund der besonderen Situation haben wir den Social Summer 2020 in Form von „Remote Volunteering“ angeboten. So hatten Mitarbeiter:innen trotz der Kontaktbeschränkungen durch Covid-19 die Möglichkeit, sich digital für einen guten Zweck zu engagieren. Dazu stand ihnen unsere neue Engagement-Plattform zur Verfügung, die von unserem Kooperationspartner Vostel koordiniert wird. Als Corporate-Volunteering-Dienstleister bringt Vostel Menschen, die sich ehrenamtlich engagieren möchten, mit sozialen Organisationen zusammen. Insgesamt haben wir im Berichtsjahr **24 Projekte** von **22 gemeinnützigen Organisationen** unterstützt.

Berlin Social Academy 2020 – Wissenstransfer und Dialog



Im Oktober 2020 ist die von Scout24 gegründete Berlin Social Academy (BSA) in die achte Runde gegangen. Die Idee dahinter: Viele Mitarbeiter:innen gemeinnütziger Organisationen benötigen spezifisches Fachwissen für ihre ehrenamtliche Arbeit, verfügen jedoch nicht über genügend finanzielle Mittel, um Weiterbildungen zu bezahlen. Durch die verstärkte Nachfrage vieler Sozialpartner bei Scout24 entstand die Idee einer Social Academy, um damit gemeinnützigen Organisationen **Expertenwissen aus den Unternehmen pro bono** zur Verfügung zu stellen.

2020 fanden 42 Workshops und Seminare für ehrenamtliche und hauptamtliche Akteur:innen von Non-Profit-Organisationen statt. Darin gaben rund 60 Referent:innen von Unternehmen wie BearingPoint, B.Z., Capgemini, Microsoft, Scholz & Friends Reputation, Scout24, Volkswagen, Howoge und Zalando ihr Wissen weiter. Unterstützt wurden sie dabei von Referent:innen aus weiteren Unternehmen. Die Mitarbeiter:innen von Scout24 gaben Kurse zu Themen wie Einführung in Suchmaschinenoptimierung, Alltagsdiskriminierung erkennen und vermeiden, Social-Media-Marketing oder Interviewführung.

Zwei Neuerungen machten die achte Ausgabe der BSA besonders: So fand die Academy erstmals komplett digital statt und zählte insgesamt **3.134 Kursanmeldungen von gemeinnützigen Organisationen**. Außerdem wurde das Konzept erstmals auch in München angeboten – in enger Zusammenarbeit mit einem gemeinnützigen Kooperationspartner vor Ort.

Die BSA ist das **erste berlinweite Kooperationsprojekt** der Wirtschaft zur Unterstützung der lokalen Zivilgesellschaft. Im Jahr 2018 wurde die Initiative mit dem Sonderpreis des Berliner Unternehmenspreises und dem German Volunteer Program Award ausgezeichnet, im Jahr 2019 für den Deutschen Engagementpreis nominiert. Schirmherrin der BSA ist Sawsan Chebli, Staatssekretärin für bürgerschaftliches Engagement und Internationales beim Land Berlin.

Innovationen mit gesellschaftlichem und ökologischem Mehrwert

Einmal im Jahr gehen wir zusammen mit unseren Mitarbeiter:innen ganz gezielt auf die Suche nach neuen Impulsen für die Produktentwicklung von ImmoScout24 in der **Hackweek** (> siehe „Nachhaltige Produktentwicklung im Fokus“, Seite 25). In der **Kategorie „Give something back“** geht es dabei speziell um Ideen, die eine besondere gesellschaftliche Herausforderung lösen – idealerweise mithilfe von Produkten oder Daten aus unserem Kerngeschäftsfeld Wohnen. Das gibt uns die Möglichkeit, unsere unternehmerische Verantwortung noch stärker mit unseren Produkten zu verknüpfen und unser Know-how als digitales Unternehmen effektiv einzusetzen. 2020 standen die Themen Diversität, soziale Verantwortung und Nachhaltigkeit im Fokus. Die Gewinnerteams aus den drei Themenbereichen der Hackweek konnten je eine gemeinnützige Organisation auswählen, die dann eine Spende von Scout24 erhielt.



Wir pflegen langfristige Partnerschaften

Neben unserem langjährigen Engagement für die Berlin Social Academy kooperieren wir seit vielen Jahren eng mit dem **Berliner Sozialhelden e.V.** Der gemeinnützige Verein möchte Menschen, Institutionen und Unternehmen dafür sensibilisieren, Menschen mit Behinderung als Zielgruppe bei den verschiedensten Produkten und Dienstleistungen mitzudenken – und ihnen damit eine gleichberechtigte Teilhabe zu ermöglichen.



Im Rahmen unserer Kooperation stellen wir dem Verein Räumlichkeiten, Infrastruktur und unser technisches Know-how am Berliner Standort zur Verfügung. Im Gegenzug unterstützen die Sozialhelden uns regelmäßig dabei, 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 (> siehe „Nachhaltige Produktentwicklung im Fokus“, Seite 25).

Eine weitere langfristige Partnerschaft pflegen wir mit **AfB Social and Green IT** – einem gemeinnützigen Unternehmen, das gebrauchte Firmen-Hardware übernimmt, aufbereitet und wieder vermarktet. Nicht vermarktbar Geräte werden zerlegt und fachgerecht recycelt. Ein Großteil der AfB-Mitarbeiter:innen sind Menschen mit Behinderung. Im Jahr 2020 haben wir 2.679 IT-Geräte an AfB gespendet, wodurch Treibhausgasemissionen in Höhe von 337.693 kg CO₂e eingespart werden konnten (> siehe „Umwelt- und Klimaschutz in unserem Unternehmen“, Seite 59).

An öffentlichen Debatten beteiligen

Bezahlbarer Wohnraum, die Wohnungsnot in Metropolen, politische Rahmenbedingungen oder das Thema Klimaschutz: Wohnen ist eine der wichtigsten sozialen Fragen unserer Zeit. Um die Diskussion hierzu aktiv mitzugestalten, haben wir 2019 die Initiative „**Wohnen Weiter Denken**“ gestartet. Die Debattenplattform von ImmoScout24 richtet sich an alle, die mehr über das Thema Wohnen erfahren und sich dazu eine Meinung bilden wollen. Auf der Plattform diskutieren wir fair und offen, aber durchaus kontrovers – nicht nur über Gesetze und Regulierungsvorhaben, sondern vor allem über innovative Lösungen für den angespannten Immobilienmarkt.

Wohnen Weiter Denken:
[wohnenweiterdenken.de](https://www.wohnenweiterdenken.de)

Ergänzend dazu möchten wir einen Beitrag zur öffentlichen Diskussion leisten, indem wir für mehr Transparenz sorgen. So erstellen wir beispielsweise datenbasierte Analysen über die Entwicklung von Angebot, Nachfrage und Preisen auf dem Immobilienmarkt, etwa in Form von Wohnimmobilien-Indizes oder auch speziell zu den Auswirkungen des Berliner Mietendeckels. Ein weiteres Beispiel sind unsere sogenannten Miet-Maps, die die durchschnittlichen Mietpreise in ausgewählten Städten darstellen.



„Wir wollen einen Teil zum Wohl der Gesellschaft beitragen, in der wir leben und arbeiten.“

Elisabeth Nietz, Teamlead Project Consultants

Warum engagiert ihr euch im Cares-Team von Scout24?

Soziales Engagement ist ein wichtiger Teil unserer Scout24-Kultur. Und für uns im Cares-Team sowie für viele andere Scouts eine Herzensangelegenheit. Wir wollen einen Teil zum Wohl der Gesellschaft beitragen, in der wir leben und arbeiten.

Was war 2020 euer wichtigstes Projekt?

Unser wichtigstes Projekt war unsere traditionelle Wunschbaumaktion. Dieses Jahr haben wir 220 Herzenswünsche von kranken oder sozial benachteiligten Kindern erfüllt. Das Allerschönste an dieser Aktion ist das Lächeln der Kinder bei der Geschenkübergabe kurz vor Weihnachten. Wegen Corona konnten wir die Geschenke dieses Mal leider nur bei einer Organisation persönlich abliefern. Aber die Fotos haben uns sehr gerührt.

Welche Auswirkungen hatte die Corona-Krise auf eure Initiativen?

2020 war ein ungewöhnliches und herausforderndes Jahr. Umso wichtiger war es, zusammenzuhalten. Daher haben wir unser soziales Engagement den besonderen Zeiten angepasst. Normalerweise hängen die Wünsche unserer Wunschbaum-Aktion an unserem Weihnachtsbaum im Büro und jeder Scout kann eine der Karten abnehmen. 2020 haben wir die Aktion komplett digitalisiert und damit allen Scouts die Möglichkeit gegeben, sich auch von zu Hause aus daran zu beteiligen. Das kam super an!



Umwelt



**Bis 2025
klimaneutral**




Mehr als 30%
CO₂-Emissionen eingespart
(von 2018 bis 2019)



100%

Grünstrom an Standorten Berlin,
München und Köln



CO₂-Reduktion
bei Flugreisen um
18,9%



Gesamtenergieverbrauch um
29%
gesunken (von 2018 bis 2019)

Klima- und Umweltschutz ist uns bei Scout24 wichtig. Im Jahr 2020 haben wir eine standortübergreifende Klimastrategie entwickelt und infolgedessen erstmals den gesamten CO₂-Fußabdruck von Scout24 ermittelt. In diesem Rahmen hat sich Scout24 das Ziel gesetzt, bis 2025 klimaneutral zu werden. Ein Schritt in diese Richtung: Im Dezember 2020 sind wir in Berlin umgezogen – in ein smartes und nachhaltiges Bürogebäude.



Umwelt- und Klimaschutz in unserem Unternehmen

Ökologische Verantwortung ist für Scout24 auch als nichtproduzierendes Unternehmen ein wesentliches Thema (> siehe „Wesentlichkeitsanalyse“, Seite 12). Wir wollen unsere negativen Auswirkungen auf die Umwelt identifizieren und langfristig reduzieren. Im Zuge unserer Wesentlichkeitsanalyse 2019 haben wir die ökologischen Themen ermittelt, bei denen wir die größten Auswirkungen haben und die aus Sicht der Stakeholder besonders relevant sind. Wesentlich sind demnach die Themen „Emissionen“ und „Energie“. Darüber hinaus berichten wir über die Themen „Ressourcenverbrauch“, „Abfall und Recycling“ sowie „nachhaltige Beschaffung“ (> siehe „Verantwortung in der Lieferkette“, Seite 32). Sie sind für unsere Stakeholder besonders relevant und gelten im Sinne der GRI-Standards als wesentlich für Scout24. 2020 haben wir die Wesentlichkeit dieser Themen intern validiert. Sie sind somit auch für das aktuelle Berichtsjahr gültig.

GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3

Umweltmanagement bei Scout24

Die Abteilung „Central Administration & Facility Management“ ist hauptverantwortlich für alle umwelt- und klimarelevanten Maßnahmen, Initiativen und Prozesse. Sie arbeitet eng mit dem Sustainability Management zusammen – insbesondere im Rahmen der neuen Klimastrategie. Je nach Fragestellung bezieht sie jedoch auch weitere Abteilungen wie Procurement ein. Das Sustainability Management berichtet regelmäßig direkt an den Vorstand und informiert ihn über die wesentlichen Umweltthemen und -entscheidungen.

Als nichtproduzierendes Unternehmen liegt unser größter Hebel für Umwelt- und Klimaschutz beim eigenen Energieverbrauch und den damit direkt verbundenen Treibhausgasemissionen. Dabei sind der Energiebezug selbst und der Umstieg auf Strom aus nachhaltigeren oder erneuerbaren Energiequellen entscheidend. Wir wollen im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit einen Beitrag für den Umwelt- und Klimaschutz leisten. So sollen Emissionen reduziert und der Bezug von Strom aus erneuerbaren Quellen erhöht werden.

Was wir bisher erreicht haben

Im Berichtsjahr haben wir uns dem Klimaschutz gewidmet. So haben wir eine standortübergreifende Klimastrategie entwickelt und zum ersten Mal den gesamten CO₂-Fußabdruck von Scout24 ermittelt. Die Strategie gilt für ImmoScout24 in Deutschland, Scout24 und FLOWFACT GmbH. Teil unserer neuen Strategie ist das Ziel, bis 2025 klimaneutral zu wirtschaften. Bis dahin wollen wir unsere vermeidbaren CO₂-Emissionen um rund 60 Prozent im Vergleich zum Basisjahr 2018 reduzieren. Verglichen mit 2018 hat Scout24 2019 rund 31,2 Prozent CO₂-Emissionen eingespart. Gründe dafür sind vor allem eine Reduzierung des Energieverbrauchs und die Umstellung auf Strom aus erneuerbaren Energien sowie eine Reduzierung der Emissionen aus Flugaktivitäten der Mitarbeiter:innen. Außerdem haben wir die Mobilität unserer Mitarbeiter:innen (Fahrten von und zur Arbeit) mithilfe einer Befragung genauer ermittelt, wobei sich ein geringeres CO₂-Aufkommen ergeben hat.

GRI 102-49



Es ist vorgesehen, unvermeidbare CO₂-Emissionen ab 2025 durch die Unterstützung von Klimaschutzprojekten zu kompensieren. Der Ansatz unserer Klimastrategie lautet dabei: vermeiden, reduzieren, kompensieren.

Um klimaneutral zu werden, hat Scout24 einen Aktionsplan mit zahlreichen **Maßnahmen zur Reduzierung von CO₂-Emissionen** aufgesetzt. Unter anderem ist geplant, die Reiserichtlinie anzupassen, um Geschäftsreisen mit dem Flugzeug zu vermeiden und Termine noch häufiger digital abzuhalten. Auch ist es unser Ziel, auf klimaneutrale Druckerzeugnisse zurückzugreifen und in unseren Büros auf einen sparsamen Umgang mit Ressourcen zu achten. An den Standorten München und Köln beziehen wir bereits seit 2018 zu 100 Prozent Grünstrom, in Berlin seit Anfang 2020.

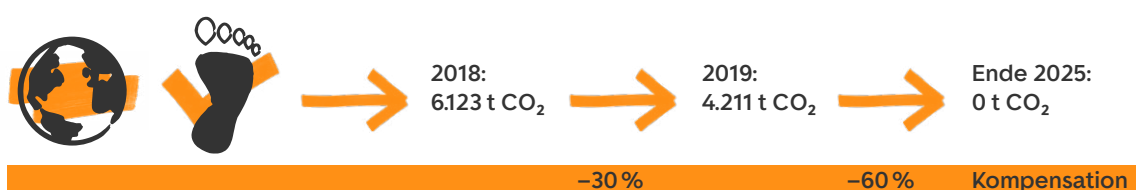
Bei der Auswahl unserer Bürogebäude legen wir Wert auf nachhaltige Gebäudeeigenschaften. In München arbeiten wir seit 2018 in einem Gebäude, das 2019 mit dem Gold-Zertifikat des „Leadership in Energy and Environmental Design“ (LEED) ausgezeichnet wurde – einem Bewertungssystem für energiesparendes Bauen. Zu einer weiteren Reduzierung des Energieverbrauchs soll auch das **neue Berliner Bürogebäude** für bis zu 800 Mitarbeiter:innen beitragen, in das Scout24 im Dezember 2020 eingezogen ist. Mit seiner ökologisch **nachhaltigen Bauweise und hohen Energieeffizienz** entspricht das Gebäude hohen Nachhaltigkeitsstandards und soll nach dem Platin-Standard der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB) zertifiziert werden. Als erstes deutsches Gebäude soll es zudem die Auszeichnung „WELL Gold Core & Shell“ des „International WELL Building Institute“ erhalten.

Im Rahmen der Ermittlung unseres CO₂-Fußabdrucks haben wir 2020 auch die Erfassung unserer umwelt- und klimabezogenen Daten optimiert. Nach erfolgreichen Audits im Jahr 2019 sollen die Standorte Berlin, München, Hamburg und Köln 2022 erneut nach DIN EN 16247-1 gemäß dem Energiedienstleistungsgesetz auditiert werden.

Scout24-Klimastrategie: unser Ziel für 2025

Scout24 will bis 2025 klimaneutral werden. So lautet unser ambitioniertes Ziel. Um dieses Ziel zu erreichen, haben wir zunächst für das Referenzjahr 2018 eine erste Klimabilanz auf Grundlage des Green House Gas Protocol erstellt – in den verpflichtenden Bereichen der Scopes 1 und 2 sowie dem optionalen Scope 3. Teil dieser Klimabilanz sind: die Arbeitswege unserer Mitarbeiter:innen, Geschäftsreisen mit dem Flugzeug, unsere Rechenzentren, der Stromverbrauch, Druckerzeugnisse, die interne Gastronomie sowie unser Fuhrpark. Ebenso werden Miet- und Privatfahrzeuge, Bahnfahrten, Wasser/Abwasser sowie die Vorketten aus dem Bezug von Strom/Gas/Fernwärme/Kraftstoffe berücksichtigt. Insgesamt haben wir 2018 6.123 Tonnen CO₂ emittiert, das sind 7,25 Tonnen pro Mitarbeiter:in (bei insgesamt 845 Mitarbeiter:innen) – AutoScout24 nicht mit einberechnet. 2019 konnten wir das CO₂-Aufkommen bereits um 31,2 Prozent im Vergleich zu 2018 verringern. So sind 2019 4.211 Tonnen CO₂ angefallen – 5,09 Tonnen pro Mitarbeiter:in.

Unser Ziel für 2025 ist es, die absoluten Emissionen der Scopes 1, 2 und 3 um 60 Prozent gegenüber dem Basisjahr 2018 zu senken. Die unvermeidbaren Emissionen wollen wir kompensieren, indem wir planen, in ausgewählte Klimaschutzprojekte zu investieren, mit denen an anderer Stelle Emissionen eingespart werden.





Unser Weg zur Klimaneutralität

Um unsere Emissionen effektiv zu senken, müssen wir zunächst unser Verhalten beim Thema Energie verändern. Deshalb schaffen wir gegenüber unseren Mitarbeiter:innen Transparenz darüber, welche Klimaschutzmaßnahmen wir ergreifen – und warum. Diese konkreten Schritte sollen uns helfen, unser Ziel der Klimaneutralität zu erreichen:

- 1. Flüge:** Gemäß unserer neuen Reiserichtlinie, die für 2021 geplant ist, sollen Geschäftsreisen nur noch dann mit dem Flugzeug getätigt werden, wenn die Strecke nicht innerhalb von vier Stunden mit dem Zug zurückgelegt werden kann.
- 2. Printprodukte:** Seit 1. Januar 2021 beziehen wir in Berlin und München nur noch klimaneutral produzierte Printerzeugnisse.
- 3. Fahrzeugflotte:** Durch angestrebte Spritspartrainings für unsere Mitarbeiter:innen wollen wir unseren CO₂-Ausstoß jährlich senken.
- 4. Catering:** Seit 1. Januar 2021 bieten wir an unserem Standort Berlin dreimal pro Woche ausschließlich vegetarisches Mittagessen an.
- 5. Rechenzentren:** Bereits weitgehend abgeschlossen ist die Umstellung unserer Rechenzentren auf eine cloudbasierte Lösung.
- 6. Ökostrom:** Wir möchten künftig nur noch Strom aus erneuerbaren Quellen beziehen.

Verantwortung für Klimaschutz bei Scout24

Verantwortlich für die Verabschiedung der Klimastrategie und der dazugehörigen Ziele für die Scout24 AG ist der Vorstand. Er orientiert sich dabei an den Empfehlungen des Sustainability Managements. Die Klimastrategie ist der erste Teil eines umfassenden Nachhaltigkeitsprogramms, das in einem nächsten Schritt entwickelt werden soll und weitere konkrete Ziele beinhalten wird.

Ein wichtiger Bestandteil unserer Klimastrategie ist das regelmäßige Monitoring von Emissionen. Hierfür berechnen und analysieren wir seit dem Jahr 2018 einmal jährlich unseren CO₂-Fußabdruck. Für die Jahre 2018 bis 2021 übernimmt ClimatePartner diese Aufgabe für uns.

Aktuelle Datenlage bei Scout24

Unser Ziel ist es, die Datentransparenz immer weiter zu erhöhen. Wesentlich dazu beigetragen haben die Umzüge in neue Bürogebäude mit besseren technischen Möglichkeiten zur Verbrauchsdatenerfassung in München und Berlin, die Energieaudits an allen deutschen Standorten im Jahr 2019 und die Ermittlung unseres CO₂-Fußabdrucks Mitte 2020.

GRI 102-48

Alle folgenden Daten beziehen sich auf das Jahr 2019. Für die Scout24-Standorte in Berlin, München und Köln können die Energieverbräuche aktuell für das Jahr 2019 angegeben werden. Die folgenden Angaben beziehen sich auf die Gesellschaften Immobilien Scout GmbH, Scout24 AG und FLOWFACT GmbH.¹ Die Abrechnungen der Vermieter liegen erst knapp elf Monate nach Abrechnungszeitraum und damit nach Redaktionsschluss vor. Eine Hochrechnung auf Schätzwerte für das Jahr 2020 ist aufgrund des Umzugs in das neue Bürogebäude in Berlin und der veränderten Datenqualität nicht möglich.

¹ Einzige Ausnahme bilden hier die Energiewerte für Strom, Wärme sowie die Wasserverbräuche für den Standort München, da die angemieteten Räumlichkeiten sowohl von der ImmoScout24 als auch der AutoScout24 genutzt werden. Zur Begründung: Eine Aufteilung der Verbräuche auf die Gesellschaften ist hier nicht möglich, da keine gesonderten Nebenkostenabrechnungen erstellt werden. Für das Gesamtergebnis ergeben sich hierdurch allerdings auch keine relevanten Änderungen, da diese Emissionen inkl. der AutoScout24 gerade einmal 1,5 % (62,1 Tonnen) ausmachen.



Energieverbräuche außerhalb der Organisation beziehungsweise indirekte Emissionen liegen ebenfalls für 2019 vor. Um die Konsistenz und Vergleichbarkeit der Daten zu gewährleisten, berichten wir Energie- und Emissionswerte einheitlich für den Zeitraum 2019. Zur Errechnung der Energie- und Emissionsintensität wurde die durchschnittliche Zahl an Mitarbeiter:innen im Jahr 2019 verwendet.

Unsere Energieverbräuche und Emissionen

Der Energieverbrauch von Scout24 geht in erster Linie auf die Strom- und Wärmenutzung unserer Mitarbeiter:innen an ihren Büroarbeitsplätzen zurück. Doch auch die Nutzung externer Rechenzentren sorgt für Energieverbrauch. Dieser konnte durch den Umstieg von konventionellen Rechenzentren auf eine cloudbasierte Lösung vermindert werden. Der **Gesamtenergieverbrauch** innerhalb und außerhalb der Organisation belief sich im Jahr 2019 auf ca. 5.511.095 Kilowattstunden (kWh). Der Pro-Kopf-Verbrauch unserer Mitarbeiter:innen lag 2019 bei durchschnittlich 6.672 Kilowattstunden Energie.

GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3
GRI 302-1
GRI 302-2
GRI 302-3
GRI 302-4
GRI 305-1
GRI 305-2
GRI 305-3
GRI 305-4
GRI 305-5

Die **Energieverbräuche in 2019 innerhalb der Scout24-Gruppe** belaufen sich auf etwa 4.231.799 kWh. Den größten Anteil daran hat der Strombezug mit 1.502.350 kWh. Kraftstoffverbrauch durch langfristig geleaste Fahrzeuge sowie Wärmebezug stellen ebenfalls wesentliche Verbräuche in 2019 dar.

Es gibt auch relevante Verbräuche, die nicht direkt durch Scout24 verursacht werden. Der **Energieverbrauch außerhalb der Organisation in 2019** bezieht sich auf die Nutzung externer Rechenzentren und beläuft sich auf etwa 1.279.296 kWh. Dies umfasst sowohl die Stromnutzung als auch die Kühlung der Rechenzentren.

Die **Treibhausgas-Emissionen (THG-Emissionen)** der Scout24-Gruppe ergeben sich aus den oben genannten Energieverbräuchen: Sie wurden auf Grundlage der direkten und indirekten Energieverbräuche sowie der Daten über Geschäftsreisen für das Jahr 2019 berechnet. Die genutzten Umrechnungsfaktoren für Strom- und Wärmebezug wurden, wo möglich, durch die jeweiligen Anbieter zur Verfügung gestellt. In den Fällen, in denen diese konkreten Umrechnungsfaktoren nicht zur Verfügung standen, wurde auf die CO₂-Faktoren von VDA thinkstep AG und ecoinvent zurückgegriffen.

Insgesamt belaufen sich die Emissionen der Scout24-Gruppe für 2019 auf etwa 4.211 Tonnen (Summe Scope 1, 2 und 3). Bei einem Jahresdurchschnitt von 826 Mitarbeiter:innen (2019) lag der CO₂-Ausstoß im Jahr 2019 bei 5,1 Tonnen pro Kopf (2018: 7,2 Tonnen CO₂).

Die direkten Emissionen (Scope 1) setzen sich aus verschiedenen Bestandteilen zusammen: Einen geringen Anteil machen Emissionen aus Wärmeerzeugung mit Gas am Standort Köln (0,43 Prozent) aus, ein größerer Anteil von 7,04 Prozent 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 drittgrößten Anteil unserer Emissionen dar. Eine wichtige und effiziente Maßnahme zur Reduktion der CO₂-Emissionen der Scout24-Gruppe ist der Bezug von Strom aus erneuerbaren Energien.

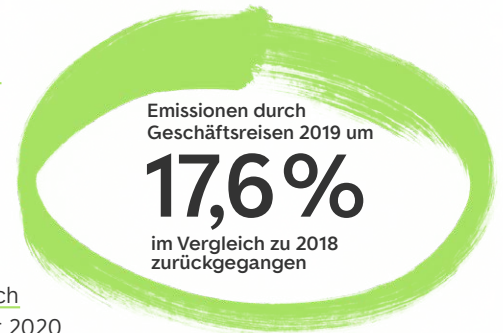
Sonstige indirekte Emissionen außerhalb der Organisation (Scope 3) fallen unter anderem durch Geschäftsreisen sowie den Energieverbrauch externer Rechenzentren an. Sie haben den größten Anteil an unseren Gesamtemissionen. 2019 wurden durch Geschäftsreisen rund 1.177 Tonnen Treibhausgase emittiert. Der Großteil der Emissionen geht mit 1.100 Tonnen auf Flugreisen zurück. Einen geringen Anteil haben Geschäftsreisen mit Mietwagen und Privatfahrzeugen, die insgesamt 69,5 Tonnen THG-Emissionen verursachten, sowie Bahnfahrten mit lediglich 7,2 Tonnen CO₂.



Die Emissionen in 2019 aus externen Rechenzentren liegen bei der Betrachtung der gesamten Emissionen der Scout24 AG an zweiter Stelle. Sie verursachen 861,5 Tonnen CO₂ (22,5 Prozent). Insgesamt belaufen sich die Emissionen außerhalb der Organisation auf 3.056 Tonnen.

Umwelt- und klimafreundliche Mobilität

Die Scout24-Gruppe hat in einer internen Reiserichtlinie festgeschrieben, dass Geschäftsreisen vermieden werden sollen – wann immer dies möglich ist. Als Alternative dazu stellen wir Video- und Webkonferenzsysteme zur Verfügung. Außerdem sind alle Standorte mit speziellen Videokonferenzräumen ausgestattet. Dabei stellen wir fest, dass unsere Mitarbeiter:innen immer häufiger von diesen Möglichkeiten Gebrauch machen und seltener reisen. So sind die Emissionen durch Geschäftsreisen 2019 um etwa 17,6 Prozent im Vergleich zu 2018 zurückgegangen. Auch wenn die Daten für 2020 aktuell noch nicht final vorliegen, gehen wir davon aus, dass sich diese Entwicklung für 2020 fortsetzen wird – auch aufgrund der Covid-19-Pandemie.



Aber auch unabhängig von der Pandemielage möchten wir unsere mobilitätsbedingten Emissionen weiter reduzieren. Unsere neue Klimastrategie sieht deshalb vor, die Reiserichtlinie noch stärker unseren Reduktionszielen anzupassen. Konkret bedeutet das: mehr Bahn- statt Flugreisen und Videokonferenzen als Alternative zu Reisetätigkeiten insgesamt. Außerdem möchten wir die Elektromobilität fördern, indem wir an den Standorten München und Berlin Aufladestationen für Elektrofahrzeuge und -fahrräder zur Verfügung stellen.

Natürliche Ressourcen schonen

Der Verbrauch von Ressourcen innerhalb des Unternehmens bezieht sich hauptsächlich auf die Verwendung von Papier und IT-Geräten bzw. die mit der Produktion einhergehenden Verbräuche. Auch die Ressourceneffizienz hat Scout24 im Blick und setzt bei der Beschaffung – sofern möglich – auf Produkte, die aus recycelten Materialien hergestellt wurden. Am Standort Köln gibt es hierfür eine Richtlinie mit Zielen zum Ressourcenverbrauch. Dies betrifft vor allem Büromaterialien wie Papier. Auch an anderen Standorten ergreifen wir einzelne Maßnahmen, um natürliche Ressourcen zu schonen. So wird Bürobedarf etwa auf die jeweilige Kostenstelle der Fachabteilungen umgelegt, was für einen sparsamen Einkauf sensibilisiert und zu weniger Bestellungen führt. Derzeit führen wir Analysen durch, um eine standortübergreifende Strategie zur Erfassung und Reduktion der Ressourcenverbräuche zu entwickeln.

GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3
GRI 301-1
GRI 301-2

Papier ist die am stärksten genutzte Ressource bei Scout24. Durch Duplexdruckvoreinstellungen oder personalisierte Druckabfragen versuchen wir, den Papierverbrauch so gering wie möglich zu halten. Schon bei der Beschaffung achten wir auf einen nachhaltigen Umgang mit Ressourcen. So setzen wir in Berlin zu 100 Prozent Frischfaserpapier aus nachhaltiger Forstwirtschaft ein, das vom „Programme for the Endorsement of Forest Certification Schemes“ (PEFC) zertifiziert wurde. Am Standort München verwenden wir für den täglichen Gebrauch fast ausschließlich Recyclingpapier mit dem Siegel „Blauer Engel“. Die geringen restlichen Mengen an Papier sind mit dem FSC- (Forest Stewardship Council) oder dem PEFC-Siegel versehen. Für den externen Gebrauch werden vornehmlich PEFC- und FSC-zertifizierte Papiere genutzt. Auch in Köln wird auf nachhaltiges Papier zurückgegriffen: 100 Prozent des eingesetzten Papiers sind FSC-zertifiziert.



Mit Blick auf die IT-Ausstattung liegt unser Fokus auf der Nutzung energieeffizienter Geräte. Bei allen Arbeitsplätzen haben wir Desktoprechner durch Notebooks mit Dockingstationen ersetzt – mit positiver Auswirkung auf unsere Energiebilanz. Denn laut Umweltbundesamt kann der Energieverbrauch dadurch von rund 110 kWh/Jahr auf ca. 64 kWh/Jahr reduziert werden.¹

Abfall und Recycling

Wir vermeiden Abfall so weit wie möglich und stellen eine gesetzeskonforme Abfalltrennung und -entsorgung sicher. Für Letztere arbeiten wir beispielsweise mit unserem Partner AfB Social and Green IT zusammen, der aussortierte IT-Geräte an den Standorten Berlin und München fachgerecht recycelt und, wenn möglich, wiederaufbereitet. Teilweise bieten wir unseren Mitarbeiter:innen wiederaufbereitete Geräte zum privaten Kauf an. Im Berichtsjahr wurden im Rahmen der AfB-Partnerschaft insgesamt 2.679 IT- und Mobilgeräte mit einem Gesamtgewicht von 13,6 Tonnen bearbeitet. 71 Prozent der Geräte konnte AfB nach Datenvernichtung, Hardware-Test, Reparatur, Aufrüstung und Reinigung wieder vermarkten.

GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3
GRI 306-2

An den Standorten Berlin und Köln lag das Volumen an nicht-gefährlichen Abfällen 2018 bei 122.542 kg; es setzt sich aus Papier, Leichtverpackungen, Bio- und Restmüll zusammen. Da Abfall insgesamt wenig Einfluss auf unseren ökologischen Fußabdruck hat und nur geringe Mengen anfallen, hat Scout24 keine gruppenweiten Ziele zur Reduktion bzw. Trennung von nichtgefährlichen Abfällen festgelegt.

¹ https://www.umweltbundesamt.de/sites/default/files/medien/377/publikationen/endbericht_oko-apc_2016_09_27.pdf



„Für unser Ziel, bis 2025 klimaneutral zu werden, haben wir einen Aktionsplan ausgearbeitet.“

Edith Albert-Denifl,
Head of Central Administration & Facility Management

Was sind die größten Treiber eures CO₂-Fußabdrucks?

Bei der Berechnung unseres CO₂-Fußabdrucks haben wir herausgefunden, dass über die Hälfte unserer Treibhausgasemissionen aus dem Bereich Mitarbeitermobilität stammen. Also vor allem von Flugreisen und den Arbeitswegen der Mitarbeiter:innen. Und auch die Bereiche Elektrizität, Druckerzeugnisse und Catering sind für einen großen Teil unserer Treibhausgasemissionen verantwortlich.

Wie sehen eure Pläne aus, die Treibhausgasemissionen zu reduzieren?

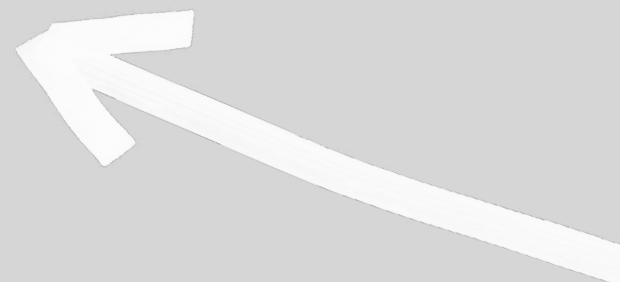
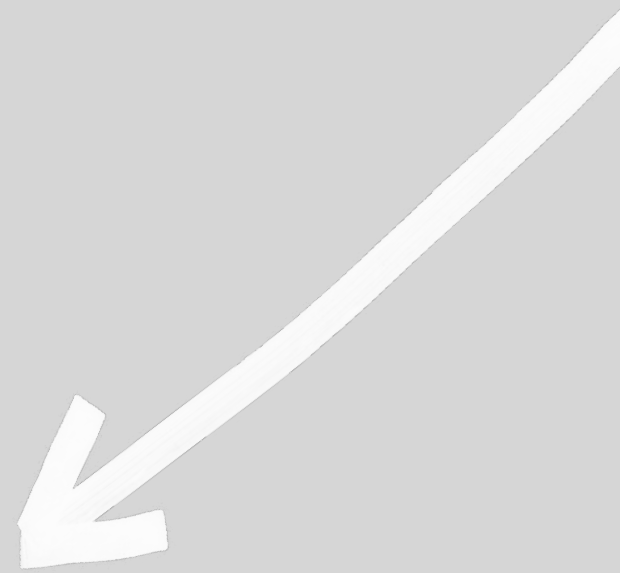
Für unser Ziel, bis 2025 klimaneutral zu werden, haben wir einen Aktionsplan mit zahlreichen Maßnahmen ausgearbeitet. Das reicht von der Vermeidung von Flügen für Geschäftsreisen über klimaneutrales Drucken bis hin zu vegetarischen Mittagessen in unserer Kantine an drei Tagen in der Woche. Vor allem durch eine Reduzierung des Energieverbrauchs sowie die Umstellung auf Strom aus erneuerbaren Energien haben wir 2019 bereits rund 30 Prozent an Treibhausgasemissionen im Vergleich zu 2018 eingespart.

Welche Rolle spielt das neue Berliner Bürogebäude bei den Nachhaltigkeitszielen?

Durch den minimierten Energieverbrauch ist der CO₂-Fußabdruck des Gebäudes im Vergleich zu anderen modernen Bürogebäuden extrem niedrig. Das Büro bietet uns unzählige Möglichkeiten, Ressourcen zu schonen – sei es durch eine Lichtautomatik beim Betreten oder Verlassen eines Raumes oder durch den Verzicht auf Plastikflaschen, da wir nun ausschließlich Wasserspender nutzen. Ein weiteres nachhaltiges Plus: Durch die Lage direkt am Hauptbahnhof können Scouts problemlos und klimafreundlich mit öffentlichen Verkehrsmitteln zur Arbeit kommen.



Anhang





Kennzahlen

Team

Die Personalkennzahlen werden für die Gesellschaften der Scout24-Gruppe angegeben. Für die gesamte Gruppe kann lediglich die Personalanzahl konsolidiert angegeben werden. Alle weiteren Personalkennzahlen liegen derzeit nur für die zwei größten Gesellschaften der Scout24-Gruppe vor: ImmoScout24 in Berlin sowie Scout24 AG in München. Die Abteilung Controlling erfasst die Zahlen systematisch und einheitlich über das Gehaltsabrechnungsprogramm. In der Regel geben wir die Personalkennzahlen nach Vollzeitäquivalent (FTE) an. Sie werden stichtagsbasiert (31.12.2020) erfasst. Aktive und inaktive Beschäftigte (durch Elternzeit, Langzeitkrankheit, unbezahlten Urlaub) werden separat erhoben, ebenso die Anzahl der Studierenden (inklusive Praktikant:innen, Azubis, Trainees). Die Vorjahreszahlen wurden entsprechend neu ohne AutoScout24 berechnet.

GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3

Zum 31. Dezember 2020 waren für die Scout24-Gruppe 788 Beschäftigte in drei europäischen Ländern tätig. Die größte Gesellschaft mit mehr als 61 Prozent der Mitarbeiter:innen ist ImmoScout24. Der Frauenanteil in der Belegschaft lag bei 41 Prozent und damit exakt beim Vorjahreswert. 2020 waren bei Scout24 Deutschland 99 Prozent der Mitarbeiter:innen unbefristet angestellt (2019: 97 Prozent); ImmoScout24: 99 Prozent (2019: 96 Prozent), Scout24 AG: 99 Prozent (2019: 97 Prozent). Die Teilzeitstellen beliefen sich im Berichtsjahr auf 12 Prozent (2019: 12 Prozent); ImmoScout24: 14 Prozent (2019: 15 Prozent), Scout24 AG: 7 Prozent (2019: 8 Prozent).

GRI 405-1

Die Gesamtflyktuationsrate lag im Berichtsjahr bei 18 Prozent (ImmoScout24: 17 Prozent, Scout24 AG: 19 Prozent). Es ist für die dynamische Internetbranche durchaus üblich, dass Mitarbeiter:innen oft nur für einen Zeitraum von wenigen Jahren für ein Unternehmen tätig sind. Der Rückgang gegenüber dem Vorjahr (2019: 27%) ist durch gezielte Initiativen zur Stärkung der Unternehmenskultur, die Corona-Pandemie und die Reaktion des Unternehmens auf die neuen Umstände zu erklären.

Beschäftigte (FTE) nach Region ^{1,4} ✓	2020	2019	2018
Beschäftigte (FTE ²) von Scout24 gesamt ³	788,3	861,3	881,7
ImmoScout24 gesamt (inkl. FLOWFACT)	603,5	594,1	644,5
davon ImmoScout24 und FLOWFACT (DE)	565,7	559,1	607,8
ImmoScout24 (AT)	36,8	34,3	36,0
FLOWFACT (CH)	1,0	0,7	0,7
Scout24 AG (DE)	184,8	267,2	237,3

GRI 102-7
GRI 102-8

¹ Eventuelle Abweichungen der Summen ergeben sich aufgrund von Rundungen.
² FTE: Full Time Equivalent ohne Student:innen; Stichtagsbetrachtung 31.12.2020.
³ Die Gesamtanzahl enthält alle Beschäftigten, die im Jahresabschluss 2020 erfasst sind.
⁴ Die Prüfung erfolgte ausschließlich für das Jahr 2020.



Beschäftigte (FTE) nach Beschäftigungsverhältnis ¹	ImmoScout24		Scout24 AG	
	2020	2019	2020	2019
Beschäftigte mit unbefristeten Verträgen	475,0	456,6	183,8	258,4
davon Frauen	41 %	40%	39%	41%
davon Männer	59%	60%	61%	59%
Beschäftigte mit befristeten Verträgen	4,0	17,2	1,0	8,8
davon Frauen	50%	60%	0%	43%
davon Männer	50%	40%	100%	57%
Beschäftigte mit Vollzeitverträgen	411,0	405,0	172,0	245,0
davon Frauen	37%	37%	37%	38%
davon Männer	63%	63%	63%	62%
Beschäftigte mit Teilzeitverträgen	68,0	68,8	12,8	22,2
davon Frauen	70%	64%	62%	72%
davon Männer	30%	36%	38%	28%

GRI 102-8
GRI 405-1¹ Eventuelle Abweichungen der Summen ergeben sich aufgrund von Rundungen.

Aus- und Eintritte (FTE für ImmoScout24 und Scout24 AG) ^{1,2} ✓	2020	2019	2018
Austritte	132,3	196,3	146,5
> davon ImmoScout24	82,0	130,6	92,2
davon Frauen	42,2%	42,9%	40,3%
davon Männer	57,8%	57,1%	59,7%
> davon Scout24 AG	50,4	65,7	54,3
davon Frauen	35,3%	27,7%	35,9%
davon Männer	64,7%	72,3%	64,1%
Eintritte	124,4	194,5	178,4
> davon ImmoScout24	81,9	108,8	113,3
davon Frauen	48,9%	35,5%	44,6%
davon Männer	51,1%	64,5%	55,4%
> davon Scout24 AG	42,5	85,7	65,1
davon Frauen	36,5%	46,5%	40,5%
davon Männer	63,5%	53,5%	59,5%

GRI 401-1

¹ Eventuelle Abweichungen der Summen ergeben sich aufgrund von Rundungen.² Die Prüfung erfolgte ausschließlich für das Jahr 2020.

Altersstruktur der neuen Beschäftigten 2020 nach Geschlecht (FTE für ImmoScout24 und Scout24 AG) ¹		
Alter	Frauen	Männer
bis 30	28,6	28,0
31 bis 50	26,0	40,8
über 50	1	0,0
Gesamt	55,6	68,8

GRI 401-1
GRI 405-1¹ Eventuelle Abweichungen der Summen ergeben sich aufgrund von Rundungen.



Altersstruktur 2020 (für ImmoScout24 und Scout24 AG)¹

GRI 405-1

Altersverteilung 2020	Frauen	Männer	Gesamt
bis 30	11 %	14 %	25 %
31 bis 50	28 %	43 %	71 %
über 50	2 %	2 %	4 %
Gesamt	41 %	59 %	100 %

¹ Eventuelle Abweichungen der Summen ergeben sich aufgrund von Rundungen.

Weiterbildungsstunden 2020^{1,2,3} ✓

GRI 404-1

Angestelltenkategorie	Anzahl Gesamtstunden	Anzahl Geschulte	Anzahl männliche Geschulte	Anzahl weibliche Geschulte	Durchschnittliche Stundenzahl
Führungskräfte	1.257	178	122	56	7,1
Beschäftigte	5.838	734	357	377	7,9
Gesamt	7.095	912	479	433	7,8

¹ Weiterbildungsstunden beinhalten keine Sprachtrainings.

² Die Prüfung erfolgte ausschließlich für die Spalten „Anzahl Gesamtstunden“ und „Anzahl Geschulte“.

³ Die Erfassung der Schulungsstunden erfolgte für Trainingsformate, die über die Scout24Academy erfasst wurden, sowie Onboardings im Rahmen der Welcome Days. Die Erfassung der Trainingsstunden 2020 erfolgte für FLOWFACT-Beschäftigte erst nach Einbezug in der Scout24Academy im Juli 2020. Die Onboarding-Stunden von FLOWFACT-Beschäftigten wurden nicht einbezogen.

Die internen Trainingsanbieter stellen teilweise verschiedene Trainingsformate zur Verfügung. Nicht alle Trainings werden für alle Unternehmen der Scout24-Gruppe angeboten. Innerhalb der Fachabteilungen können ergänzend zu allen genannten gruppenübergreifenden Trainings und Weiterbildungen weitere, teaminterne Maßnahmen umgesetzt werden, die von den Abteilungen direkt gesteuert und daher nicht übergreifend erfasst werden. Die Fachbereiche erhalten jeweils zu Beginn des Jahres ein Weiterbildungsbudget, das sich nach der Anzahl der festangestellten Mitarbeiter:innen richtet.

Trainingsteilnahmen in 2020 ¹	Teilnehmende gesamt 2020	davon Scout24 AG	davon ImmoScout24	davon FLOWFACT
Scout24-Leadership-Webinare	40	15	24	1
Scout24-Leadership-Training	14	6	8	–
Sprachtrainings	48	12	34	2
Onboarding-Schulung	173	65	108	–
Onlineschulungen (extern)	689	292	389	8
Öffentliche und Inhouse-Präsenzschulungen (z.B. Soft Skills, Methoden und Führung)	64	8	54	2
Spezifische Trainings verschiedener Unternehmensbereiche				
#lamremarkable	13	2	11	–
Builders	90	15	75	–
CMS	59	4	55	–
Communications & Marketing	12	7	5	–
Facility Management	1.255	296	878	81
People Development	940	279	613	48
Procurement	188	124	64	–
Product	47	7	40	–
Risk & Compliance	744	210	467	67
Sales ImmoScout24	2.486	1	2.466	19
SEO	71	6	63	2
Talent Acquisition	130	60	70	–
Lunch & Learn	434	145	285	4
Playlist-Inhalte	57	22	30	5
Gesamt	7.554	1.576	5.739	239

GRI 404-2

¹ Mehrfachnennung einer:s Beschäftigten ist möglich, wenn sie:er an mehreren Trainings teilgenommen hat.



Alle unsere Beschäftigten haben den gesetzlichen Anspruch auf Elternzeit. 2020 befanden sich 77 Mitarbeiter:innen (2019: 86 Beschäftigte) von Scout24 mindestens einen Tag in Elternzeit. 47 Prozent der Beschäftigten in Elternzeit waren männlich (Vorjahr: 41 Prozent).

Beschäftigte in Elternzeit ¹ ✓	2020	2019	2018	GRI 401-3
Gesamt	77	86	66	
> davon ImmoScout24	52	61	50	
davon Frauen	27	39	34	
davon Männer	25	22	16	
> davon Scout24 AG	16	25	16	
davon Frauen	8	12	7	
davon Männer	8	13	9	
> davon FLOWFACT	7			
davon Frauen	5			
davon Männer	2			
> davon ImmoScout24 AT	2			
davon Frauen	1			
davon Männer	1			

¹ Die Prüfung erfolgte ausschließlich für das Jahr 2020.

Bis zum 31. Dezember 2020 sind 66 Prozent der Eltern, die Elternzeit in Anspruch genommen haben, ins Unternehmen zurückgekehrt; 2019 waren es 56 Prozent. Von den Rückkehrern 2019 waren 75 Prozent (2018: 79 Prozent) noch mindestens zwölf Monate nach der Rückkehr bei Scout24 angestellt. Für die Rückkehrer 2020 kann noch keine Beurteilung gegeben werden.

Rückkehr aus Elternzeit ¹ ✓	2020	2019	2018	GRI 401-3
Gesamt	16	14	6	
> davon ImmoScout24	10	14	6	
davon Frauen	3	4	0	
davon Männer	7	10	6	
> davon Scout24 AG	4			
davon Frauen	2			
davon Männer	2			
> davon FLOWFACT	1			
davon Frauen	1			
davon Männer	0			
> davon ImmoScout24 AT	1			
davon Frauen	1			
davon Männer	0			

¹ Die Prüfung erfolgte ausschließlich für das Jahr 2020.



Umwelt

Energieverbrauch (in Kilowattstunden) ^{1,4,5} ✓	2019	2018	Prozentuale Veränderung 2019 gegenüber 2018	GRI 302-1 GRI 302-2 GRI 302-3 GRI 302-4
Gesamt	5.511.095	7.765.500	-29,0	
pro Kopf ²	6.672	9.190	-27,4	
Gesamtverbrauch innerhalb der Organisation	4.231.799	5.965.800	-29,1	
davon Kraftstoff	1.006.315	1.801.900	-44,2	
davon Gas	81.377	82.850	-1,8	
davon Strom ³	1.502.350	1.607.500	-6,5	
davon Wärme	1.209.266	2.475.000	-51,1	
davon Kälte	432.491	398.410	+8,6	
Gesamtverbrauch außerhalb der Organisation	1.279.296	1.799.700		
davon Rechenzentren	1.279.296	1.799.700	-30,0	

¹ Die Angaben beziehen sich auf folgende Gesellschaften der Scout24-Gruppe in Deutschland: Immobilien Scout GmbH, Scout24 AG und FLOWFACT GmbH. Angaben zum Energieanteil aus erneuerbaren Energiequellen liegen nicht vor. Aus Gründen der Konsistenz wird einheitlich für das Jahr 2018/2019 berichtet. Die Daten wurden gerundet.

² Die Energieintensität wurde auf Grundlage der durchschnittlichen Mitarbeiterzahl in 2019 (826 Mitarbeiter:innen) bzw. in 2018 (845 Mitarbeiter:innen) der genannten deutschen Gesellschaften der Scout24-Gruppe gerundet berechnet. Emissionen pro Kopf beziehen sich auf den Gesamtstrombezug der Scout24.

³ Enthält in diesem Bericht nur den eigenen Strombezug.

⁴ Die Prüfung erfolgte ausschließlich für das Jahr 2019.

⁵ Einzige Ausnahme bilden hier die Energiewerte für Strom, Wärme sowie die Wasserverbräuche für den Standort München, da die angemieteten Räumlichkeiten sowohl von der ImmoScout24 als auch der AutoScout24 genutzt werden. Zur Begründung: Eine Aufteilung der Verbräuche auf die Gesellschaften ist hier nicht möglich, da keine gesonderten Nebenkostenabrechnungen erstellt werden.

Treibhausgas-Emissionen (in Tonnen CO ₂) ^{1,4,5} ✓	2019	2018	Prozentuale Veränderung 2019 gegenüber 2018	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3 GRI 305-4 GRI 305-5
Gesamt²	4.211,6	6.123,3	-31,2	
pro Mitarbeiter ³	5,1	7,2	-29,7	
Emissionen innerhalb der Organisation (Scope 1 und 2)	772,7	928,4	-16,8	
davon Kraftstoff	269,4	192,2	+40,2	
davon Gas	16,4	16,7	-1,8	
davon Strom	255,3	535,9	-52,4	
davon Wärme	231,6	183,6	+26,1	
Emissionen außerhalb der Organisation (Scope 3)	3.055,8	4.638,2	-34,1	
davon Geschäftsreisen	1.176,8	1.428,6	-17,6	
davon Rechenzentren	861,5	809	+6,5	

¹ Die Angaben beziehen sich auf folgende Gesellschaften der Scout24-Gruppe in Deutschland: Immobilien Scout GmbH, Scout24 AG, und FLOWFACT GmbH. Aus Gründen der Konsistenz wird einheitlich für das Jahr 2018/2019 berichtet.

² Die genutzten Umrechnungsfaktoren für Strom- und Wärmebezug wurden, wo möglich, durch die jeweiligen Anbieter zur Verfügung gestellt. In den Fällen, in denen diese konkreten Umrechnungsfaktoren nicht zur Verfügung standen, wurde auf die CO₂-Faktoren von VDA thinkstep AG sowie ecoinvent zurückgegriffen.

³ Die Emissionsintensität wurde auf Grundlage der durchschnittlichen Mitarbeiterzahl in 2019 (826 Mitarbeiter:innen) und in 2018 (845 Mitarbeiter:innen) der genannten deutschen Gesellschaften der Scout24-Gruppe bezogen auf die gesamten Treibhausgasemissionen berechnet.

⁴ Die Prüfung erfolgte ausschließlich für das Jahr 2019.

⁵ Einzige Ausnahme bilden hier die Werte für Strom, Wärme sowie die Wasserverbräuche für den Standort München, da die angemieteten Räumlichkeiten sowohl von ImmoScout24 als auch AutoScout24 genutzt werden und eine Aufteilung bisweilen nicht möglich ist.



Geschäftsreisen (Scope 3) ¹ (in Tonnen CO ₂) ⁴ ✓	2019	2018	Prozentuale Veränderung 2019 gegenüber 2018
Gesamt	1.176,8	1.428,6	-17,6
Mietwagen ² + Privatfahrzeuge	69,5	69,1	-0,6
Bahnfahrten ³	7,2	3,8	+89,5
Flug	1.100,1	1.355,7	-18,9

GRI 305-3
GRI 305-5

¹ Die Angaben beziehen sich auf folgende Gesellschaften der Scout24-Gruppe in Deutschland: Immobilien Scout GmbH, Scout24 AG und FLOWFACT GmbH. Daten zu Geschäftsreisen mit Mietwagen, Bahn und Flugzeug konnten für das Jahr 2019 ermittelt werden. Die Daten wurden gerundet. Summenabweichungen der Daten ergeben sich aus Rundungsdifferenzen.

² Die Emissionsdaten wurden folgendermaßen errechnet: Tankkosten dividiert durch durchschnittliche Treibstoffkosten 2019. Die Emissionen der Treibstoffmenge wurden anhand von Datenbankwerten berechnet.

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

⁴ Die Prüfung erfolgte ausschließlich für das Jahr 2019.



GRI-Inhaltsindex



Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option ‚Kern‘ erstellt. **GRI 102-54**
 Der „Nachhaltigkeitsbericht 2020“ wurde für den GRI Materiality Disclosures Service eingereicht, und die GRI hat die Richtigkeit der Position der Materiality Disclosures (GRI 102-40 bis GRI 102-49) bestätigt.

GRI 101: Grundlagen 2016

Allgemeine Angaben

Angaben	Verweis	Seite	Auslassungsbegründung/Kommentar
GRI 102	Allgemeine Angaben 2016		

Organisationsprofil

GRI 102-1	Name der Organisation		Scout24 AG
GRI 102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	Seite 5	
GRI 102-3	Hauptsitz der Organisation		München
GRI 102-4	Betriebsstätten		Siehe Geschäftsbericht: „Grundlagen des Konzerns“
GRI 102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform		Siehe Geschäftsbericht: „Grundlagen des Konzerns“
GRI 102-6	Belieferte Märkte		Siehe Geschäftsbericht: „Grundlagen des Konzerns“
GRI 102-7	Größe der Organisation	Seite 67	Siehe auch Geschäftsbericht: „Grundlagen des Konzerns“ und „Wirtschaftsbericht“
GRI 102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeiter:innen	Seite 67	
GRI 102-9	Lieferkette	Seite 32	
GRI 102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette		Siehe Geschäftsbericht: „Grundlagen des Konzerns“
GRI 102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	Seite 21	
GRI 102-12	Externe Initiativen	Seite 17	
GRI 102-13	Mitgliedschaften in Verbänden und Interessengruppen	Seite 17	

Strategie

GRI 102-14	Erklärung des höchstens Entscheidungsträgers	Seite 3	
GRI 102-15	Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen	Seite 21	

Ethik und Integrität

GRI 102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	Seite 10	
------------	---	----------	--

Führung

GRI 102-18	Führungsstruktur	Seite 11	
------------	------------------	----------	--



Angaben	Verweis	Seite	Auslassungsbegründung/Kommentar
Stakeholdereinbeziehung			
GRI 102-40	Liste der Stakeholdergruppen	Seite 17	
GRI 102-41	Tarifverträge		Kollektivvereinbarungen im Sinne einheitlicher Tarifverträge gibt es bei Scout24 nicht
GRI 102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	Seite 15	
GRI 102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	Seite 15	
GRI 102-44	Wichtige Themen und vorgebrachte Anliegen	Seite 13	
Vorgehensweise bei der Berichterstattung			
GRI 102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten		Siehe Geschäftsbericht: „Grundlagen des Konzerns“
GRI 102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	Seite 12	
GRI 102-47	Liste der wesentlichen Themen	Seite 13	
GRI 102-48	Neudarstellung von Informationen	Seite 8; Seite 61	
GRI 102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	Seite 13; Seite 59	
GRI 102-50	Berichtszeitraum	Seite 8	
GRI 102-51	Datum des letzten Berichts		2. April 2020
GRI 102-52	Berichtszyklus		Jährlich
GRI 102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	Seite 81	
GRI 102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	Seite 8; Seite 73	
GRI 102-55	GRI-Inhaltsindex	Seiten 73–77	
GRI 102-56	Externe Prüfung	Seite 8	

**Wesentliche Themen**

Angaben	Verweis	Seite	Auslassungsbegründung/Kommentar
GRI 204	Beschaffungspraktiken 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Seite 32	
GRI 204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	Seite 32	
GRI 205	Korruptionsbekämpfung 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Seite 20	
GRI 205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	Seite 20	
GRI 206	Wettbewerbswidriges Verhalten 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Seite 19	
GRI 206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	Seite 19	
GRI 301	Materialien 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Seite 63	
GRI 301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	Seite 63	
GRI 301-2	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	Seite 63	
GRI 302	Energie 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Seite 62	
GRI 302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Seite 62; Seite 71	
GRI 302-2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation	Seite 62; Seite 71	
GRI 302-3	Energieintensität	Seite 62; Seite 71	
GRI 302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	Seite 62; Seite 71	
GRI 305	Emissionen 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Seite 62	
GRI 305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Seite 62; Seite 71	
GRI 305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	Seite 62; Seite 71	
GRI 305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	Seite 62; Seite 71; Seite 72	
GRI 305-4	Intensität der THG-Emissionen	Seite 62; Seite 71	
GRI 305-5	Senkung der THG-Emissionen	Seite 62; Seite 71; Seite 72	
GRI 306	Abwasser und Abfall 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Seite 64	
GRI 306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	Seite 64	



Angaben	Verweis	Seite	Auslassungsbegründung/Kommentar
GRI 401	Beschäftigung 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Seite 46; Seite 48	
GRI 401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	Seite 68	
GRI 401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeit- beschäftigten Angestellten, nicht aber Zeit- arbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	Seite 48	
GRI 401-3	Elternzeit	Seite 46; Seite 70	
GRI 403	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Seite 50	
GRI 403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Seite 50	
GRI 403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	Seite 50	
GRI 403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	Seite 50	
GRI 403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Seite 50	
GRI 403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Seite 50	
GRI 403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter:innen	Seite 50	
GRI 403-7	Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	Seite 50	
GRI 403-8	Mitarbeiter:innen, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	Seite 50	
GRI 404	Aus- und Weiterbildung 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Seite 38	
GRI 404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellte:n	Seite 69	
GRI 404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	Seite 69	
GRI 404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	Seite 38	
GRI 405	Diversität und Chancengleichheit 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Seite 47; Seite 67	
GRI 405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	Seite 67; Seite 68; Seite 69	
GRI 405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	Seite 47	Siehe auch Geschäftsbericht: „Bericht des Aufsichtsrats“



Angaben	Verweis	Seite	Auslassungsbegründung/Kommentar
GRI 406	Nichtdiskriminierung 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Seite 41	
GRI 406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	Seite 41	
GRI 416	Kundengesundheit und -sicherheit 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Seite 28	
GRI 416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit	Seite 28	
GRI 417	Marketing und Kennzeichnung 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Seite 20	
GRI 417-1	Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und die Kennzeichnung	Seite 20	
GRI 417-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung	Seite 20	
GRI 418	Schutz der Kundendaten 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Seite 30	
GRI 418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	Seite 31	
GRI 419	Sozioökonomische Compliance 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Seite 18	
GRI 419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	Seite 18	



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

An den Aufsichtsrat der Scout24 AG, München

Wir haben den für die Scout24 AG, München, (im Folgenden „Gesellschaft“ oder „Scout24 AG“) gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht (im Folgenden „Bericht“) nach §§ 315b und 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2020 einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

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

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Aufstellung des Berichts sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Angaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung des Berichts zu ermöglichen, die frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit dem 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 einer begrenzten Sicherheit beurteilen können, dass uns keine Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der Bericht der Gesellschaft im Berichtszeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2020 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315b, 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB auf-



gestellt worden ist. Dies bedeutet nicht, dass zu jeder Angabe jeweils ein separates Prüfungsurteil abgegeben wird. Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

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

- Befragungen von für die Wesentlichkeitsanalyse verantwortlichen Mitarbeitern auf Gruppenebene, um ein Verständnis über die Vorgehensweise zur Identifizierung wesentlicher Themen und entsprechender Berichtsgrenzen von Scout24 AG zu erlangen
- Eine Risikoeinschätzung, einschließlich einer Medienanalyse, zu relevanten Informationen über die Nachhaltigkeitsleistung von Scout24 AG in der Berichtsperiode
- Beurteilung der Eignung der intern entwickelten Definitionen
- Einschätzung der Konzeption und der Implementierung von Systemen und Prozessen für die Ermittlung, Verarbeitung und Überwachung von Angaben, 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
- Einschätzung der Gesamtdarstellung der Angaben

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise hinreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

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.



Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der Bericht der Scout24 AG für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2020 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315b, 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

Verwendungsbeschränkung/AAB-Klausel

Dieser Vermerk ist an den Aufsichtsrat der Scout24 AG, München, gerichtet und ausschließlich für diesen bestimmt. Gegenüber Dritten übernehmen wir insoweit keine Verantwortung.

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für den Aufsichtsrat der Scout24 AG, München, erbracht haben, lagen die 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 diesem Vermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsregelung unter Nr. 9 der Allgemeinen Auftragsbedingungen) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

München, den 17. März 2021

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Signiert von
Christian Georg Hell
am 17.03.2021

Hell

Signiert von
Carmen Auer
am 17.03.2021

ppa. Auer

Anlagen

Gesonderter nichtfinanzieller Konzernbericht der Scout24 AG 2020
für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2020

Anlage 1

Allgemeine Auftragsbedingungen

Anlage 2



Impressum

Scout24 AG
Bothestraße 13–15
81675 München
Deutschland

Telefon: +4989262024920
E-Mail: info@scout24.com
www.scout24.com

Ansprechpartnerin
Sustainability Management
Anne Rupp
E-Mail: sustainability@scout24.com

Konzeption, Redaktion und Text
Scout24 AG und
Scholz & Friends Reputation

Gestaltung
Scholz & Friends Reputation

Redaktionsschluss: 5. März 2021

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 wiedergegebene Darstellungen enthalten in die Zukunft gerichtete Aussagen, die die derzeitigen Erwartungen und Planungen der Gesellschaft bzw. des Senior Managements der Gesellschaft in Bezug auf künftige Ereignisse widerspiegeln. Solche in die Zukunft gerichteten Aussagen unterliegen naturgemäß Risiken, Ungewissheiten, Annahmen und anderen Faktoren, die dazu führen können, dass die tatsächlichen Ergebnisse einschließlich der Finanzlage und der Profitabilität der Gesellschaft wesentlich von denjenigen abweichen und auch negativer ausfallen können als diejenigen, die in diesen Aussagen ausdrücklich oder implizit angenommen oder beschrieben werden. Aussagen, die in diesem Dokument enthalten sind und 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.