

READY  
TO  
CONNECT

UPDATE  
2018

GRI-Bericht  
inklusive  
Nichtfinanzieller  
Bericht

## Über diesen Bericht

In unserem CSR-Bericht informieren wir unsere Stakeholder ganzheitlich über Corporate Social Responsibility (CSR) bei Scout24. Alle zwei Jahre berichtet die Scout24-Gruppe umfangreich in Form eines zweiteiligen Online-Berichts mit einem Magazin und einem GRI-Bericht. Der GRI-Bericht wird zudem zwischenjährlich aktualisiert. Der vorliegende Bericht stellt das Update zum GRI-Bericht 2017 dar. In diesem Update haben wir alle CSR-relevanten Daten und Fakten des Berichtsjahres 2018 für Experten zusammengetragen.

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

Der GRI-Bericht entspricht den Global Reporting Initiative (GRI) Standards (2016). Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI Standards: Option Kern erstellt. Zur Bestimmung der relevanten themenspezifischen Angaben hat das CSR-Management die 2017 durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse im Rahmen eines internen Workshops validiert und auf Gültigkeit hin überprüft (ausführliche Informationen im Kapitel Management, S. 8). Die in dem Zuge definierten wesentlichen CSR-Sachverhalte und die Zuordnung der entsprechenden GRI-Themen können der Tabelle entnommen werden. In den Berichtskapiteln sind an den Seitenrändern die GRI-Angaben-Nummern vermerkt, die in dem jeweiligen Textabschnitt berichtet werden. Zudem bietet der GRI-Content-Index, S. 80, eine Übersicht, wo die GRI-Berichtsinhalte aufzufinden sind.

GRI 102-47


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

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

## GRI 102-47

Wesentliche CSR-Sachverhalte	GRI-Themen
Faire und attraktive Arbeitsbedingungen	Beschäftigung
Mitarbeiterförderung	Aus- und Weiterbildung
Diversity & Gleichberechtigung	Vielfalt und Chancengleichheit
Arbeitssicherheit & Gesundheit	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
Gesellschaftliches Engagement	Indirekte ökonomische Auswirkungen
Wissenstransfer	Indirekte ökonomische Auswirkungen
Klimaschutz & Energieverbrauch	Energie Emissionen
Ressourcenverbrauch	Materialien
Abfall & Recycling	Abwasser und Abfall
Nachhaltige Beschaffung	Umweltbewertung der Lieferanten Soziale Bewertung der Lieferanten Beschaffungspraktiken

## GRI 102-1, 102-45, 102-56

Der vorliegende GRI-Bericht beinhaltet gleichzeitig den gesetzlich geforderten gesonderten Nichtfinanziellen Konzernbericht der Scout24-Gruppe, gesteuert durch die Scout24 AG, gemäß §§ 315b, 315c i.V.m. 289b bis 289e Handelsgesetzbuch (HGB). Der Bericht umfasst die im Konzernabschluss vollkonsolidierten Tochterunternehmen (siehe Geschäftsbericht, Konzernanhang, Kapitel 1.4). Betreffen Inhalte nur einzelne Unternehmensteile, ist dies kenntlich gemacht. Inhalte im Rahmen des gesonderten Nichtfinanziellen Berichts wurden von der KPMG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft AG geprüft. Sie sind im Fließtext in gefettete Schrift gesetzt. Geprüfte Tabellen oder Grafiken sind mit dem Symbol  gekennzeichnet. Weiterführende Links und Verweise innerhalb der geprüften Inhalte sind nicht Bestandteil der Prüfung.

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

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

Die Segmente AutoScout24, ImmobilienScout24 und Scout24 Consumer Services werden in Tabellen "AS24", "IS24" und "CS" abgekürzt. Beziehen sich die Angaben auf die Gesellschaften AutoScout24 GmbH, ImmobilienScout GmbH und Consumer First Services GmbH so ist dies kenntlich gemacht. Im diesjährigen Bericht haben wir versucht, möglichst inklusive und geschlechtsneutrale Formulierungen zu verwenden. Vereinzelt musste im Sinne der Verständlichkeit auf das generische Maskulinum zurückgegriffen werden. In diesen Ausnahmefällen sind gleichermaßen alle Geschlechteridentitäten gemeint.

Der CSR-Bericht ist unter dem Link [csrbericht.scout24.com](https://csrbericht.scout24.com) zu finden. Der GRI-Bericht kann zudem von der [Corporate Website](#) heruntergeladen werden. Die Publikation liegt zweisprachig in Deutsch und Englisch vor.

# Inhalt

Über den Bericht	2
Vorwort	6
MANAGEMENT	8
GESCHÄFT	28
TEAM	45
GESELLSCHAFT	62
UMWELT	68
Content-Index für GRI und den Nichtfinanziellen Bericht	80
Prüfvermerk	85
Impressum	88

## ➤ Liebe Leserinnen und Leser,

das vergangene Jahr war geprägt von Dynamik: Wir haben uns auf den Weg gemacht – um Nachhaltigkeit weiter voranzutreiben und in unseren Prozessen zu verankern. Möglich war dieser Aufbruch nur durch die enge Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnerinnen und -partnern, unseren Kunden und unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, den Scouts. Sie alle sind unsere Impulsgeber, Kritiker und fordern uns jeden Tag aufs Neue. Ein kontinuierlicher Austausch ist für uns richtungsweisend und liefert wertvollen Input für unsere künftige Arbeit – so auch unser erster Stakeholder-Round-Table, den wir im Jahr 2017 veranstaltet haben.

Eine Anregung unserer Stakeholder war die gezielte Verwendung unseres großen Datenbestandes für gesellschaftlich relevante Themen. Mit unserer Kampagne „Baut, was gesucht wird!“ sind wir diesem Impuls unserer Stakeholder gefolgt und haben unseren Datenbestand gezielt eingesetzt. Anlässlich des Wohngipfels der Bundesregierung analysierten wir, welche Wohnungen derzeit am gefragtesten sind. So konnten wir reale Engpässe auf dem Wohnungsmarkt darstellen und auf dieser Basis Forderungen für bedarfsorientierten Neubau formulieren.

Verantwortungsvolles Handeln bedeutet auch, unser Wissen verstärkt über unser Geschäft bei Scout24 hinaus einzusetzen. Im Rahmen der Hackweeks geben wir unseren Beschäftigten die Möglichkeit, innovative Technologie- und Produktlösungen zu entwickeln – abseits von ihrer täglichen Arbeit. Mit der Erweiterung um die Kategorie „Social Impact“ nutzen wir dieses Event seit Anfang des vergangenen Jahres auch für die Entwicklung von Produktinnovationen mit gesellschaftlichem Mehrwert. Beispielsweise arbeiteten die Teams an einem Übersetzungsservice im Kontaktmanager oder an der Übersetzung unserer Portale in weitere Sprachen, um Barrieren auf unseren Seiten weiter abzubauen.

Auch mit Blick auf unser Umweltmanagement haben wir im vergangenen Jahr Fortschritte gemacht und entsprechende Prozesse angestoßen: Wir haben unsere Umweltdaten erfasst und die Erhebung systematisiert. Der Fokus lag zunächst auf unseren größten Standorten Berlin, München und Köln (Flowfact).

Damit haben wir den Grundstein gelegt, jedoch ist hier verstärktes Handeln gefragt. Deshalb wollen wir die Erfassung 2019 auf weitere Standorte wie beispielsweise Hamburg ausweiten und ganzheitlich etablieren.

Als Unternehmen sind wir nur erfolgreich durch den Einsatz unserer motivierten, engagierten und zielstrebigem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Um sie individuell zu fördern, haben wir die People-Development-Strategie von Scout24 überarbeitet und setzen uns für einen offenen und intensiven Dialog untereinander ein. Wir sind stolz auf das, was wir bereits erreicht haben – gleichzeitig ist uns bewusst, dass noch viel zu tun ist. Gemeinsam mit unseren internen und externen Stakeholdern entwickeln wir uns weiter, ermitteln neue Potenziale und reflektieren unsere Leistung.

Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre und freuen uns auf einen anregenden Austausch.

Herzlichst



Ihr Christian Gisy



# MANAGEMENT

Scout24 hat sich einer verantwortungsvollen Unternehmensführung verpflichtet. Das Fundament bildet ein integriertes und gesetzeskonformes Verhalten. Darauf aufbauend wollen wir Nachhaltigkeit stärker in allen Bereichen der Geschäftstätigkeit verankern. Deswegen haben wir im Berichtsjahr unsere Wesentlichkeitsanalyse validiert und geschärft.



Unsere CSR-Leitsätze haben wir in unserem Code of Conduct verankert.

S. 9

16

Scouts sind Teil des Cares-Teams und tragen CSR ins Unternehmen.

S. 11

15

CSR-Themen sind für Scout24 wesentlich.

S. 13



2018 hat Scout24 CSR-Risiken in das interne Risk Assessment integriert.

S. 26



© Dirk Lässig



Über ein anonymes Hinweisgebersystem können Compliance-Verstöße gemeldet werden.

S. 22

## GUT VERNETZT

2018 kamen wir im Rahmen einer Netzwerkveranstaltung der Berlin Social Academy mit unseren Stakeholdern besonders intensiv ins Gespräch. Rund 100 Teilnehmer aus Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft diskutierten mit uns das Thema „Sozialer Zusammenhalt in unserer digitalisierten Welt“ und brachten verschiedene Inputs und Perspektiven ein. Die Ergebnisse fließen in unseren Schwerpunktbereich „Nachhaltige Produktentwicklung“ ein.



## Nachhaltigkeitsverständnis

Als führender Betreiber digitaler Marktplätze bringen wir täglich Menschen mit Immobilien und Autos zusammen. Dabei agiert die Scout24-Gruppe nicht losgelöst von ihrem gesellschaftlichen Umfeld, sondern versteht sich bei allen Geschäftstätigkeiten als „Corporate Citizen“ und als Knotenpunkt in einem Netzwerk unterschiedlicher Akteure und Partner. Corporate Social Responsibility (CSR) bedeutet für uns, verantwortungsvoll und nachhaltig mit unseren internen und externen Stakeholdern (Anspruchsgruppen) umzugehen.

Das bedeutet zum einen, potenzielle negative Einflüsse auf Gesellschaft und Umwelt zu vermeiden. Zum anderen, CSR als ein Zukunftsmodell zu betrachten: Wir wollen gemeinsam mit unseren Stakeholdern Lösungen entwickeln, um zu einer nachhaltigen Entwicklung beizutragen und zudem unser Geschäft zukunftsfähig aufzustellen. Daher haben wir uns auf den Weg gemacht, soziale und ökologische Aspekte in unserem täglichen Handeln und in den einzelnen Geschäftsbereichen zu verankern. Auf diesem Weg haben wir bereits wichtige Meilensteine erreicht. Gleichzeitig sind wir uns bewusst, dass noch einige Schritte zu gehen sind.

### CSR-Leitsätze


GRI 102-16

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

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

## Ziele

Im Zuge der gruppenweiten Einführung der agilen Führungsmethode „Objective and Key Results“, mit der wir unsere Unternehmensziele neu definieren, haben wir im Januar 2019 ebenfalls die Ziele für den Arbeitsbereich CSR geschärft. Das Ergebnis: Im Geschäftsjahr 2019 will das CSR-Management vor allem die Bereiche nachhaltige Produktentwicklung, Employer Branding/Corporate Volunteering sowie den Ausbau der nicht-finanziellen Kennzahlen vorantreiben.



2019 wollen wir die nachhaltige Produktentwicklung, das Corporate Volunteering und die Erfassung nicht-finanzieller Kennzahlen vorantreiben.

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

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

## CSR-Organisation

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

Auf operativer Ebene wird CSR durch das sogenannte Cares-Team ins Unternehmen getragen. Es setzt sich aus 16 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verschiedener Fachbereiche am Standort Berlin und München zusammen, die bei der Umsetzung von CSR-Maßnahmen unterstützen.

### CSR-Organisation bei Scout24



## Wesentlichkeitsanalyse

GRI 102-46

Das Konzept CSR umfasst verschiedene ökologische, soziale und ökonomische Handlungsfelder. Nicht jedes ist jedoch für unsere Geschäftstätigkeit wesentlich. Um vorhandene Ressourcen möglichst effizient einzusetzen, müssen wir verstehen, welche Themen wir fokussieren sollten – sowohl im Management als auch im Reporting. Dafür hat das CSR-Team der Scout24-Gruppe 2017 gemeinsam mit internen und externen Stakeholdern eine umfangreiche Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Dabei wurde sichergestellt, dass die Anforderungen der Global Reporting Initiative (GRI) sowie des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes (CSR-RUG) erfüllt werden (siehe GRI-Bericht inklusive Nichtfinanzieller Bericht 2017, S. 12–17).



2018 haben wir die Ergebnisse unserer Wesentlichkeitsanalyse aktualisiert und geschärft.

GRI 102-46, 102-49

### Validierung der Wesentlichkeitsanalyse 2017

Um sicherzustellen, dass die Ergebnisse weiterhin Gültigkeit besitzen, haben wir die Wesentlichkeitsanalyse im Berichtsjahr 2018 validiert. Grundlage dafür bildete die 2017 erstellte Liste von 17 potenziell relevanten CSR-Sachverhalten. Zunächst wurde die Definition der CSR-Sachverhalte überprüft. Dabei haben wir einen besonderen Fokus auf die Umweltthemen gelegt, da die ökologischen Sachverhalte mit Blick auf den Aufbau einer konzernweiten Umweltdatenerfassung geschärft werden sollten (siehe auch Kapitel Umwelt, S. 68). Angepasst wurden die Definitionen der drei Themen „Klimaschutz & Energieverbrauch“, „Ressourcenverbrauch“ und „Abfall & Recycling“ (siehe auch Tabelle S. 16).

## GRI 102-46

**Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft**

Ein zentrales Bewertungskriterium für die Wesentlichkeit eines Sachverhalts ist die Auswirkung auf Gesellschaft und Umwelt, die durch die Geschäftstätigkeit von Scout24 entsteht. Sie ist sowohl für die GRI als auch für das CSR-RUG maßgeblich. Die Bewertung der Auswirkung 2017 erfolgte im Rahmen des Stakeholder-Round-Table. Diese wurde in einem Validierungs-Workshop mit dem CSR-Management, Facility Management und Risk Management sowie externen Nachhaltigkeitsexpertinnen auf ihre Gültigkeit hin überprüft (siehe auch Tabelle, S. 14–16).

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



von 17 bewerteten CSR-Sachverhalten sind für Scout24 wesentlich.

**Geschäftsrelevanz eines Sachverhalts**

Das CSR-RUG fragt – im Gegensatz zur GRI – auch nach der Relevanz eines Sachverhalts für die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage eines Unternehmens. Für die Validierung dieses Wesentlichkeitskriteriums wurden Fachverantwortliche von Scout24 gebeten, die Bewertung der 17 Sachverhalte hinsichtlich ihrer Relevanz für das Geschäft zu überprüfen. Ihre Einschätzung wurde ebenfalls in dem Validierungs-Workshop abschließend diskutiert.

GRI 102-44, 102-46

## CSR-Sachverhalte für Scout24

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

GRI 102-44, 102-46

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

GRI 102-44, 102-46

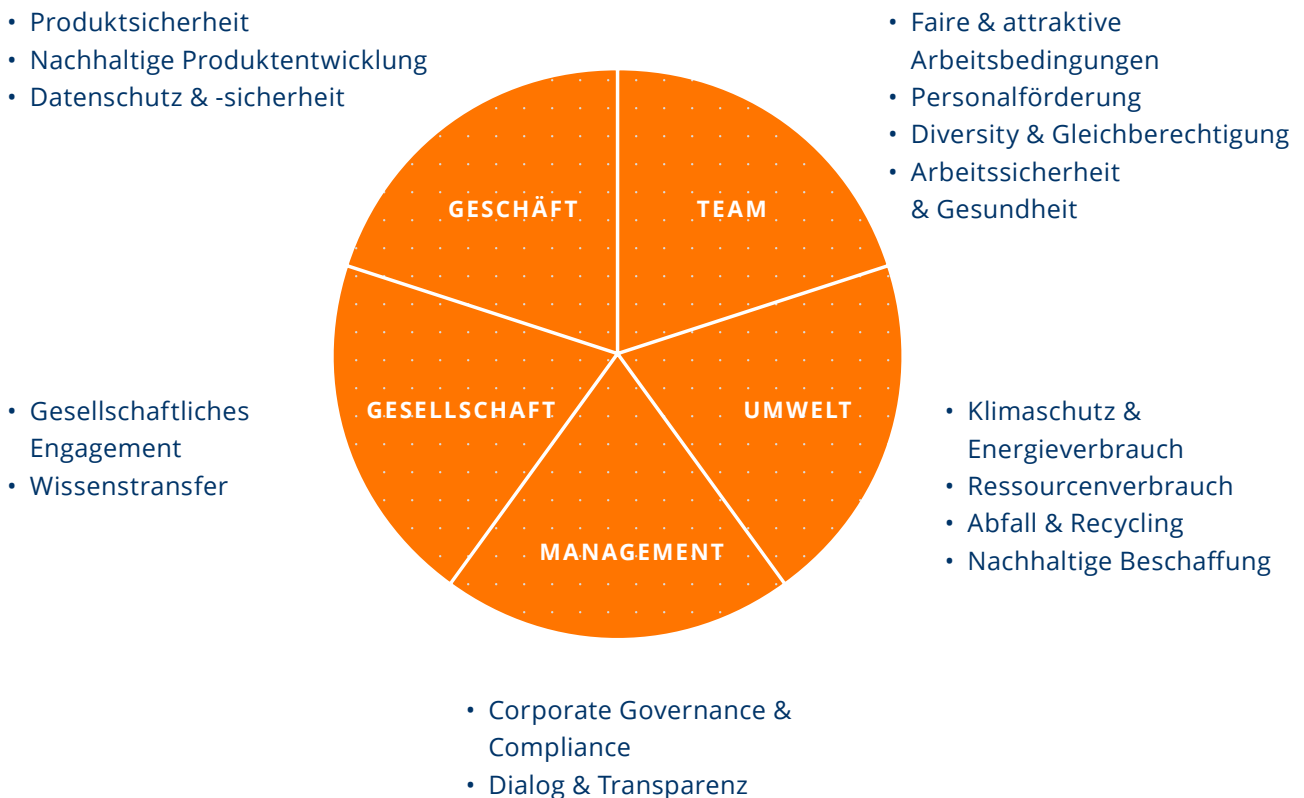
Sachverhalt	Signifikante Auswirkungen	Signifikante Geschäftsrelevanz
<b>Umwelt</b>		
<b>Klimaschutz &amp; Energieverbrauch:</b> Policies und Maßnahmen zur Reduzierung des Energieverbrauchs in Büroräumen und Rechenzentren von Scout24 und zur Steigerung der eigenen Energieeffizienz sowie Einsatz von erneuerbaren Energien zur Reduktion der CO <sub>2</sub> -Emissionen. Dazu zählt auch die Vermeidung von CO <sub>2</sub> -Emissionen bei Geschäftsreisen durch die Wahl des Verkehrsmittels.	✓	✓
<b>Ressourcenverbrauch:</b> Policies und Maßnahmen zur Reduktion des Ressourcenverbrauchs in Büroräumen und Rechenzentren von Scout24 zur Erhöhung der eigenen Ressourceneffizienz und zum Einsatz von rezyklierten Materialien zur Verringerung der Umweltauswirkungen bei der Entnahme und Herstellung von Ressourcen. Dies betrifft vor allem Büromaterialien wie z.B. Papier.	✓	—
<b>Abfall &amp; Recycling:</b> Policies und Maßnahmen hinsichtlich Abfallvermeidung in Büroräumen und Rechenzentren und zur gesetzeskonformen Abfalltrennung und -entsorgung, um die negativen Umweltauswirkungen des von Scout24 erzeugten Abfalls zu verringern. Dies betrifft gefährlichen Abfall (z.B. IT-Equipment) und nicht gefährlichen Gewerbeabfall.	✓	✓
<b>Naturschutz:</b> Förderung der Artenvielfalt an den Standorten sowie im urbanen Umfeld.	—	—
<b>Nachhaltige Beschaffung:</b> Verantwortungsvolle Praktiken bei der Beschaffung und Beachtung ökologischer, sozialer und menschenrechtlicher Aspekte bei der Vergabe von Aufträgen.	✓	—

Die Tabelle verdeutlicht, dass vor allem Themen aus dem Bereich Management, Geschäft, Team und Umwelt aufgrund signifikanter Auswirkungen und/oder einer Geschäftsrelevanz wesentlich sind. Im Zuge der Validierung der Wesentlichkeitsanalyse wurden die Bewertungen bei zwei Themen angepasst: Die Sachverhalte „Nachhaltige Beschaffung“ und „Abfall & Recycling“ wurden neu in die Berichterstattung aufgenommen. Insgesamt sind damit 15 Sachverhalte für das Reporting wesentlich – und davon wiederum zehn für den Nichtfinanziellen Bericht zur Umsetzung der CSR-Berichtspflicht. Auf Seite 84 wird in einem Index dargestellt, auf welchen Seiten des Berichts über die wesentlichen Nichtfinanziellen Sachverhalte berichtet wird.



Aus Managementperspektive widmen die CSR-Verantwortlichen bei Scout24 jenen Sachverhalten besondere Aufmerksamkeit, die sowohl signifikante Auswirkungen als auch Geschäftsrelevanz aufweisen. Hierzu stehen sie mit den Fachabteilungen im engen Austausch, um den Status quo zu analysieren und geeignete Ziele und Maßnahmen zu identifizieren.

### Wesentliche CSR-Themen im Überblick



### Transparenz und Stakeholderdialog

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

Wir setzen auf Transparenz. Denn wir wissen, dass dies Voraussetzung ist, um Vertrauen bei wichtigen Stakeholdern aufzubauen. Es geht uns jedoch nicht nur darum, unsere Stakeholder offen und ehrlich zu informieren. Wir wollen auch verstehen, was die Bedürfnisse unserer Anspruchsgruppen sind. Dafür stehen wir im kontinuierlichen Dialog mit unseren Stakeholdern und tauschen uns mit ihnen aus. Das hilft uns, Chancen und Risiken für unsere Anspruchsgruppen, aber auch für unser Geschäft schneller zu erkennen.

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

Wesentliche Anspruchsgruppen für Scout24 sind alle internen und externen Stakeholder, die von unserer Unternehmenstätigkeit an unseren Standorten direkt oder indirekt betroffen sind. Das sind unsere Beschäftigten, Kundinnen und Kunden, Consumer, Geschäftspartnerinnen und -partner, Lieferantinnen und Lieferanten, Investorinnen und Investoren, Shareholder sowie unser gesellschaftliches Umfeld. Für die Kommunikation mit diesen Stakeholdergruppen nutzen wir diverse, auf die individuellen Bedürfnisse der Zielgruppe zugeschnittene Kanäle und Formate (siehe Tabelle, S. 18–19). Die gruppenübergreifende Kommunikation wird von der Abteilung „Corporate Communications“ gesteuert. Zudem tauschen sich die Fachabteilungen – wie „Investor Relations“, „People“, „Organization and Culture“ oder „Customer Care“ – gezielt mit den Stakeholdergruppen aus, mit denen sie sich in ihrer täglichen Arbeit beschäftigen.

## Kommunikationsformate für den Stakeholderdialog

### Stakeholdergruppe

### Kommunikationsmittel 2018 (Auswahl)

#### Gesellschaftliches Umfeld

- Vorträge und Panelteilnahmen zum gesellschaftlichen Engagement
- Aktivität und Austausch in CSR-Netzwerken („Netzwerk Ehrensache“, Phineo Arbeitsgruppe Corporate Volunteering) lokal und deutschlandweit
- Berlin Social Academy 2018, inkl. Abschlussveranstaltung und Feedbacksession mit NGOs
- Monatlicher Jour fixe mit dem Verein Sozialhelden

#### Investorinnen und Investoren & Shareholder

- Kapitalmarkttag
- Jährliche Hauptversammlung
- Quartalsmitteilungen (1. und 3. Quartal) und Halbjahres- und Gesamtjahresfinanzberichte
- IR-Mitteilungen
- Diverse Telefonkonferenzen nach Bedarf
- Internationale Roadshows
- Teilnahme an Konferenzen

Stakeholdergruppe	Kommunikationsmittel 2018 (Auswahl)
<b>Kundinnen &amp; Kunden</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kundenzufriedenheitsbefragungen</li> <li>• Monatliche (Einzel-)Gespräche zu Produktideen und Marktsituation</li> <li>• Monatliche Neuheitentests mit Kundinnen und Kunden im User Lab</li> <li>• Bilaterale Termine nach Bedarf</li> </ul>
<b>Lieferantinnen und Lieferanten &amp; Geschäftspartnerinnen und -partner</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Besuch von fachspezifischen Messen</li> <li>• Regelmäßige Meetings mit präferierten oder potenziellen neuen Partnern</li> </ul>
<b>Beschäftigte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vier Townhalls-Meetings sowie All-Hands-Meetings</li> <li>• Brown-Bag-Sessions mit dem Management</li> <li>• Regelmäßige Newsletter verschiedener Fachabteilungen</li> <li>• Quarterly Dialogues zwischen Beschäftigten und Führungskraft</li> <li>• Engagement Survey 2018</li> <li>• Intranet</li> </ul> <p data-bbox="906 1077 1190 1113"><b>Sensibilisierung für CSR:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kampagne zum Launch des zweiten CSR-Berichts am Standort Berlin und München (Quiz)</li> <li>• Cares-Newsletter zu CSR-Aktivitäten bei Scout24</li> <li>• Verschiedene Corporate-Volunteering-Aktionen wie der jährliche Social Day</li> <li>• Einführung der Kategorie Social Impact bei den Hackweeks (siehe auch S. 39)</li> </ul>
<b>Consumer (Nutzerinnen und Nutzer)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tests mit Consumern im User Lab (knapp 54 Tests mit 325 Interviews bei IS24)</li> </ul>

## GRI 102-12, 102-13

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

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

2018 kamen wir im Rahmen einer Netzwerkveranstaltung der Berlin Social Academy mit unseren Stakeholdern besonders intensiv ins Gespräch. Rund 100 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft diskutierten mit uns das Thema „Sozialer Zusammenhalt in unserer digitalisierten Welt“ und brachten verschiedene Inputs und Perspektiven ein. Die Ergebnisse fließen in unseren Schwerpunktbereich „Nachhaltige Produktentwicklung“ mit ein.



Stakeholder diskutierten mit uns das Thema „Sozialer Zusammenhalt in unserer digitalisierten Welt“.

## Nachweis- und Informationspflichten

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

Transparenz bedeutet für uns auch, dafür zu sorgen, dass Nachweis- und Informationspflichten auf unseren digitalen Marktplätzen eingehalten werden. Diese ergeben sich vor allem aus dem Telemediengesetz, den Datenschutzgesetzen, der Preisangabenverordnung, diversen Kennzeichnungsverordnungen sowie dem Bürgerlichen Gesetzbuch. Für ImmobilienScout24 ist zusätzlich die Energieeinsparverordnung im Hinblick auf den Energieausweis für Immobilien relevant. AutoScout24 hat gemeinsam mit dem ADAC e.V., der Wettbewerbszentrale, mobile.de und dem Zentralverband Deutsches Kraftfahrzeuggewerbe e.V. verbindliche Verhaltensstandards für den Online-Fahrzeughandel entwickelt. In dem Kodex für den Fahrzeughandel im Internet verpflichtet sich AutoScout24 unter anderem dazu, einheitliche Fahrzeugkategorien zu verwenden und für das Einstellen von Anzeigen bestimmte Pflichtfelder vorzusehen – zum Beispiel zu Kraftstoffverbrauch und CO<sub>2</sub>-Emissionen.

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

Im Berichtszeitraum lagen sowohl für ImmobilienScout24 als auch für AutoScout24 keine Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung vor. Im Zusammenhang mit Marketing- oder Kommunikationsvorgaben wurde 2018 ImmobilienScout24 aufgrund von irreführender Werbung in drei Fällen wegen Verstößen gegen das „Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb“ abgemahnt. Darauf reagierte ImmobilienScout24 jeweils mit der Einstellung

des rechtsverletzenden Verhaltens und der Abgabe einer strafbewehrten Unterlassungserklärung. In einem Fall musste ImmobilienScout24 eine Vertragsstrafe in Höhe von 3.500 Euro wegen Verstoßes gegen eine Unterlassungserklärung zahlen. Der Verstoß wurde unverzüglich eingestellt, die Strafe gezahlt und die Prozesse zur Überwachung von Unterlassungserklärungen optimiert. AutoScout24 ist in einem Fall wegen eines Verstoßes gegen die Pkw-Energieverbrauchskennzeichnungsverordnung innerhalb eines Facebook-Postings von der Deutschen Umwelthilfe e.V. abgemahnt worden und hat eine entsprechende strafbewehrte Unterlassungserklärung abgegeben. Der Verstoß wurde unverzüglich eingestellt.

## Corporate Governance und Compliance

### GRI 102-18

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

### Compliance Management System

### GRI 103

Wir verfolgen eine integrierte Corporate Governance und verknüpfen das Risikomanagement, Compliance und interne Kontrollsystem (IKS) eng miteinander. Die Gesamtverantwortung für Governance, Risk & Compliance der Scout24-Gruppe liegt beim Vorstand, der dem Vice President Risk & Compliance die Steuerung des Bereichs „Risikomanagement, Compliance & IKS“ überträgt. Dieses zentrale Ressort integriert und steuert gruppenweit die beiden Systeme zum Risiko- und Compliance Management sowie das IKS. Diese drei Einheiten sind regelmäßig durch die Interne Revision zu prüfen. Die Interne Revision berichtet direkt an den Aufsichtsrat.

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

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

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

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

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

GRI 419-1

### Hinweisgebersystem und Schulungen

Der Vice President Risk & Compliance ist als Compliance Officer von Scout24 zentraler Ansprechpartner für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Compliance-relevanten Fragen. Beschäftigten von Scout24 steht zudem über eine Compliance-Hotline ein externer Vertrauensanwalt zur Beantwortung von Fragen über richtiges und regelgerechtes Verhalten zur Verfügung. Auf Wunsch können Hinweisgeber, die sich mit Fragen an den Vertrauensanwalt wenden, anonym bleiben – zum Beispiel, wenn sie Compliance-Verstöße melden wollen. Compliance-Fälle, die zu erheblichen Bußgeldern oder nicht monetären Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und / oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich geführt haben, gab es 2018 keine.

Die Richtlinien, Handbücher und Compliance-relevanten Dokumente sind im Intranet zugänglich. Die Beschäftigten werden zudem mithilfe eines quartalsweise veröffentlichten Newsletters über Compliance-Themen regelmäßig informiert. Außerdem schulen wir unsere Angestellten zu Compliance: 2018 nahmen über 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an einem Training teil (2017: rund 230). Zudem steht jedem Beschäftigten eine im Jahr 2016 mit dem „Outstanding Security Performance Award (OSPA)“ prämierte selbstproduzierte Videoschulungsreihe online zur Verfügung.



Über ein anonymes Hinweisgebersystem können mögliche Compliance-Verstöße gemeldet werden.

GRI 103, 205-2

### Anti-Korruption

Eine wesentliche Bedingung für integrires Verhalten ist, dass Situationen vermieden werden, in denen geschäftliche und private Interessen in Konflikt geraten. Korruptes Verhalten schädigt die Beziehungen zwischen Scout24 und ihren Kundinnen und Kunden sowie Geschäftspartnerinnen und -partnern. Daher hat die Vermeidung von Korruption sowohl innerhalb des Unternehmens als auch im Rahmen der



Geschäftsbeziehungen Priorität. Neben dem Code of Conduct setzen dafür unsere „Richtlinie zur Vermeidung von Korruption und sonstigen Interessenkonflikten“ sowie die „Richtlinie zur Annahme und Vergabe von Geschenken, Einladungen, Bewirtungen und sonstigen Zuwendungen“ einen verbindlichen Rahmen. Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden zu Beginn ihres Arbeitsverhältnisses auf den Verhaltenskodex und auf die Anti-Korruptions-Richtlinien in einem Training hingewiesen. Zudem steht allen Beschäftigten im Intranet ein Trainingsvideo zum Thema Anti-Korruption zur Verfügung. Organisatorisch wird das Thema Anti-Korruption vom Bereich „Risikomanagement & Compliance“ verantwortet (siehe auch Absatz Corporate Governance, S. 22). Er steuert auch die Prüfung möglicher Korruptionsrisiken an allen Standorten.

### Vermeidung von wettbewerbswidrigem Verhalten

GRI 103, 206-1

Ergänzend zu unseren Vorgaben in Bezug auf Anti-Korruption ist auch das Anbahnen oder Verabreden von Vereinbarungen zur Wettbewerbs-einschränkung verboten. Auch das ist fester Bestandteil des gruppen-übergreifenden Code of Conduct. Zur Sensibilisierung steht unseren Beschäftigten das Trainingsvideo „Preisabsprachen“ im Intranet zur Verfügung, das über den Schutz vor wettbewerbswidrigem Verhalten informiert. Im Berichtszeitraum sind uns – über die auf S. 21 und S. 22 genannten Verstöße gegen das „Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb“ hinaus – keine Gerichtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten bekannt.

### Risikomanagement

GRI 102-11

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

Das Risikomanagement hat sich 2018 überwiegend auf diejenigen Aktivitäten konzentriert, die den zukünftigen Ertrag maßgeblich beeinflussen und für die Zukunftsperspektiven der Gesellschaft bedeutsam sind. Scout24 gliedert ihre Risiken nach externen, finanziellen, operativen,

strategischen und Compliance-Risiken, sogenannten Risikofeldern. Dazu gehören seit 2018 auch soziale und ökologische Risiken mit möglichem Einfluss auf Umwelt, Gesellschaft bzw. Reputation der Gruppe. Folgende Risikogruppen haben wir im Berichtsjahr in das interne Risk Assessment aufgenommen:

- Klima
- Externe Kommunikation
- Produktsicherheit
- Kundenzufriedenheit
- Brand Management und Marketing-Strategie

Das CSR-Management bewertet diese Risiken quartalsweise in enger Abstimmung mit dem Risikomanagement. Weitere für das CSR-Management relevante Risikogruppen werden von den jeweiligen Fachabteilungen im gleichen Turnus bewertet. Die Bewertung erfolgt, soweit dies möglich ist, nach quantitativen Parametern, der Eintrittswahrscheinlichkeit und der potenziellen Schadenshöhe.



2018 hat Scout24 CSR-Risiken in das interne Risk Assessment integriert.

Wir bewerten die Risiken zum Zeitpunkt der Erstellung des Lageberichts als begrenzt, die Gesamtrisikolage ist beherrschbar. Gegenüber dem Vorjahr 2017 haben sich keine (grundlegenden) Änderungen der Gesamtrisikolage ergeben. Es sind derzeit keine Risiken erkennbar, die einzeln oder zusammen mit anderen Risiken zu einer signifikanten oder dauerhaften Beeinträchtigung der Ertrags-, Finanz- und Vermögenslage der Scout24-Gruppe führen könnten bzw. als bestandsgefährdend anzusehen wären oder aber schwerwiegenden negativen Einfluss auf die Umwelt, Gesellschaft bzw. Reputation der Gruppe haben könnten. Weiterführende Informationen können dem Risiko- und Chancenbericht im Lagebericht 2018 entnommen werden.

### Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht

Scout24 bekennt sich ausdrücklich zu ihrer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht und zum Schutz der Menschenrechte. Wir begrüßen den Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) und analysieren zum Zeitpunkt der Berichtserstellung die daraus abzuleitenden Anforderungen und Maßnahmen für Scout24.

## Lieferkette und Beschaffung

GRI 102-9, 204-1

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

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

2018 hatte die Scout24-Gruppe ein Beschaffungsvolumen von 160 Millionen Euro (2017: 120 Millionen Euro). Insgesamt beziehen wir von rund 1.500 Lieferfirmen (2017: circa 1.800) Produkte und Dienstleistungen. Rund 90 Prozent davon sind aus dem regionalen Umfeld der Standorte von Scout24. Alle Einkaufsprozesse werden zentral von der Abteilung „Global Procurement“ gesteuert und umgesetzt – von der Ausschreibung bis zur finalen Bestellfreigabe. In einem Online-Lieferantenportal bündeln wir alle Einkaufsprozesse. Dieses haben wir 2018 weiter standardisiert und für unsere Bedürfnisse optimiert. Zudem haben wir im vergangenen Jahr zahlreiche Lieferfirmen an dieses Portal angebunden. Unsere Procurement Policy dient gruppenweit als zentrale Richtlinie für das Lieferantenmanagement. Darin sind folgende Beschaffungskriterien niedergelegt:

- Preis
- Qualität
- Zuverlässigkeit
- Innovationskraft

Unser Vorhaben, Nachhaltigkeitskriterien in unsere Einkaufsrichtlinien aufzunehmen, konnten wir bislang aufgrund interner Umstrukturierungen noch nicht umsetzen. Folglich bewerten wir unsere Lieferantinnen und Lieferanten bislang noch nicht nach sozialen, menschenrechtlichen oder ökologischen Kriterien.

# GESCHÄFT

Mit unseren digitalen Plattformen verbinden wir Menschen mit Immobilien und Autos. Wir bieten ihnen Inspiration und Hilfeleistung, die ihren individuellen Bedürfnissen gerecht werden. Um genau zu verstehen, was sie brauchen, tauschen wir uns eng mit unseren Kundinnen und Kunden aus. Der verantwortungsvolle Umgang mit ihren Daten ist für uns selbstverständlich.

## 12,5%

Konzernumsatzsteigerung (inklusive des Beitrags von FINANZCHECK.de) von Scout24 gegenüber dem Vorjahr.

S. 33



15 Händlerinnen und Händler beraten AutoScout24 regelmäßig bei der Produktoptimierung.

S. 36

## 1.549

Beschäftigte hatte Scout24 im Jahr 2018 in Deutschland und ausgewählten europäischen Ländern.

S. 48

## 850

Stunden arbeiteten unsere Beschäftigten an sozialen Produktlösungen.

S. 39



## WISSENSCHATZ TEILEN

Beim großen Wohngipfel im September 2018 im Kanzleramt war bezahlbares Wohnen zentrales Thema. ImmobilienScout24 informierte vor Ort mit der Aktion „Baut, was gesucht wird!“, wie Deutschland wirklich wohnen will, und rief dazu auf, Neubauaktivitäten an diesen realen Bedürfnissen auszurichten. Dafür hatten wir 40.000 Mietwohnungsinserate auf ImmobilienScout24 daraufhin analysiert, welche Wohnungen in Deutschland am häufigsten gesucht werden.



10 Schlüssel-Forderungen für einen besseren Wohnungsmarkt veröffentlichte ImmobilienScout24.


S. 40

## Konzernstruktur

GRI 102-2, 102-3, 102-5,  
102-6, 102-45

Die Scout24 AG mit Hauptsitz in München ist ein führender digitaler Marktplatz mit Fokus auf Immobilien und Automobile. Über unsere beiden zentralen Marken ImmobilienScout24 (IS24) und AutoScout24 (AS24) bringen wir seit fast 20 Jahren Angebot und Nachfrage in Deutschland und ausgewählten europäischen Ländern zusammen. Das am 1. Januar 2018 neu etablierte Segment Scout24 Consumer Services (CS) bildet unser drittes operatives Segment (siehe auch Geschäftsbericht 2018, Konzernanhang, Kapitel 5.7).

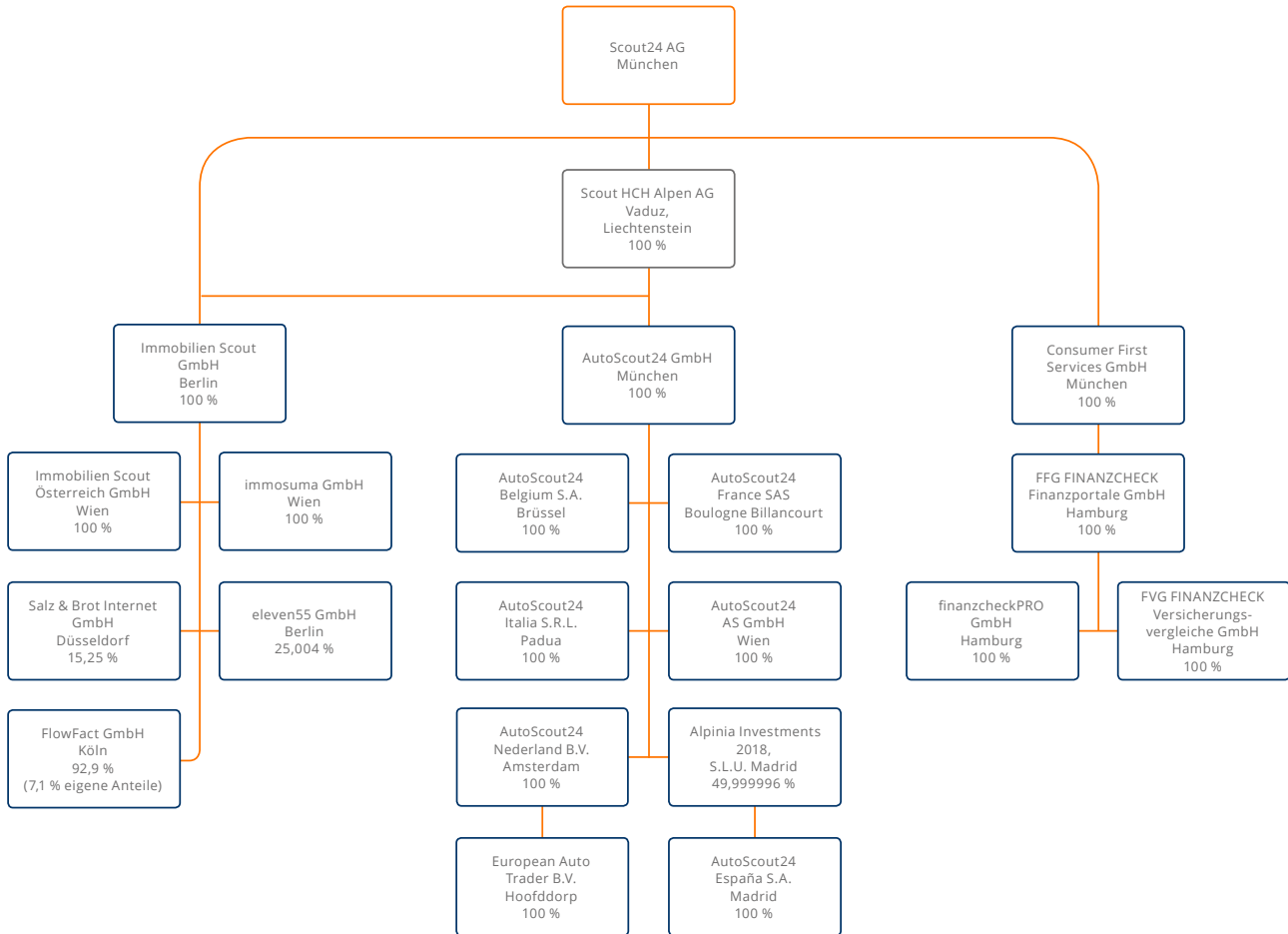
Die Scout24-Gruppe wird durch die Scout24 AG gesteuert. Die Scout24 AG ist eine Holding-Gesellschaft mit Konzernleitungsfunktion und betätigt sich auf dem Gebiet des Online- und Internetgeschäfts. Die Scout24 AG hält zum Bilanzstichtag mittelbar Beteiligungen an 15 operativ tätigen Tochterunternehmen, die im Konzernabschluss voll konsolidiert werden, sowie an drei at-Equity konsolidierten Unternehmen und an einer Minderheitsbeteiligung. Die nachfolgende Darstellung gibt (in vereinfachter Form) einen Überblick zu direkten und indirekten Beteiligungen der Scout24 AG zum 31.12.2018.



Scout24 hält zum Bilanzstichtag mittelbar Beteiligungen an 15 operativ tätigen Tochterunternehmen.

---

## Direkte und indirekte Beteiligungen der Scout24 AG



GRI 102-10

Im Berichtszeitraum fanden folgende Veränderungen in der organisatorischen Konzernstruktur statt:

- Im Juli 2018 hat die Scout24 AG, München, 100 Prozent der Eigenkapitalanteile an der Blitz Erste Gründungs GmbH, München, erworben und diese in Consumer First Services GmbH, München, umbenannt. Die Consumer First Services GmbH hat im August 2018 wiederum 100 Prozent der Eigenkapitalanteile an der FFG FINANZCHECK Finanzportale GmbH, Hamburg, erworben, die ihrerseits zu 100 Prozent an der FVG FINANZCHECK Versicherungsvergleiche GmbH, Hamburg, und der finanzcheckPRO GmbH, Hamburg, beteiligt ist.
- Im August 2018 hat die Immobilien Scout GmbH, Berlin, 100 Prozent der Eigenkapitalanteile an der immosuma GmbH, Wien, Österreich erworben.

- Am 21. Dezember 2018 brachte die AutoScout24 GmbH, München 100 Prozent der Anteile an der AutoScout24 España S.A., Madrid, Spanien in die Alpinia Investments 2018, S.L.U., Madrid, Spanien ein. Im Gegenzug erhielt die AutoScout24 GmbH 49,999 Prozent der Anteile.
- Am 31. Dezember 2018 wurden ferner die Anteile an der classmarkets GmbH, Berlin veräußert, an der die Immobilien Scout GmbH, Berlin mit 100 Prozent beteiligt war. Die Veräußerung erfolgte durch Übertragung sämtlicher zuvor von der Gesellschaft gehaltener Anteile an den Käufer.

Weiterhin wurden während des Geschäftsjahres 2018 zwei Verschmelzungen durchgeführt:

Übertragende Gesellschaft	Aufnehmende Gesellschaft
Deutschland: Scout24 Services GmbH, München Scout24 Holding GmbH, München	Scout24 Holding GmbH, München Scout24 AG, München

Eine vollständige Aufstellung des Anteilsbesitzes der Scout24 findet sich im Kapitel 2 „Veränderungen im Konsolidierungskreis“ als Teil des Konzernanhangs des Geschäftsberichts 2018 der Scout24 AG (als Teil des Kapitels 2.1).

## Aktienentwicklung

Scout24 ist seit dem 10. September 2015 eine Aktiengesellschaft. Seit dem 1. Oktober 2015 ist unser Unternehmen an der Frankfurter Wertpapierbörse notiert. Seit dem 18. Juni 2018 ist die Scout24 Aktie Teil des MDAX. In diesem wechselhaften Umfeld setzte sich die Aktie deutlich vom Gesamtmarkt ab und verbuchte vor allem in der ersten Jahreshälfte 2018 einen starken Kurszuwachs mit einem neuen Allzeithoch von 47,66 Euro am 17. Juli 2018. Die Marktreaktion nach der Übernahme von FINANZCHECK.de, die leichte Verunsicherung durch den vorzeitigen Wechsel an der Unternehmensspitze sowie die potenzielle regulatorische Änderung bei der Bestellung von Maklerleistungen beim Immobilienkauf setzten den Aktienkurs im Spätsommer stark unter Druck. Bis zum Jahresende erholte sich der Kurs entgegen der allgemeinen Marktentwicklung jedoch wieder und schloss mit 40,16 Euro und einem Kurszuwachs von 17,9 Prozent gegenüber dem Vorjahresschlusskurs ab. Eine detaillierte Aufstellung der Aktionärsstruktur und der Finanzkennzahlen für das Geschäftsjahr 2018 befinden sich im Geschäftsbericht 2018, ab S. 24.

## Geschäftsmodell

GRI 102-2, 102-6

Die Produkte und Dienstleistungen unserer Plattformen sind speziell auf die Anforderungen unserer Zielgruppen abgestimmt – ob sie nach Immobilien oder Automobilen suchen, diese anbieten oder auf unseren Plattformen werben. Mit dem Ausbau von Produkten und Dienstleistungen entlang der Wertschöpfungskette folgen wir dieser Ausrichtung sowie unserer Strategie, unser Marktnetzwerk über das reine Inserat hinaus weiter auszubauen. So begleiten wir die gesamte „consumer journey“ von der funktionalen und intuitiven Suche bis hin zu individuellen Zusatzleistungen: von der Vermittlung geeigneter Umzugsunternehmen, der Anzeige beispielhafter monatlicher Finanzierungsraten bis hin zur Möglichkeit eines direkten Express-Verkaufs des inserierten Automobils an einen Händler oder der Hilfe bei der Erstellung der Bewerbungsunterlagen für eine neue Wohnung.

Infolgedessen generieren wir Umsatz mit Kleinanzeigen und mit weiteren Dienstleistungen, wie zusätzlichen Produktlösungen für Makler und den Autohandel, Werbung und der Generierung von Leads sowie Produkten und Dienstleistungen für unsere Consumer entlang der Wertschöpfungskette. Im Bereich der Anzeigenprodukte bieten wir unseren gewerblichen Maklerkundinnen und -kunden drei verschiedene Modelle an: ein Mitgliedschaftsmodell, ein Paket- bzw. Projektmodell sowie ein nutzungsbasiertes Modell (sogenanntes Pay-per-Ad-Modell).

## Unternehmensgröße

GRI 102-7

Unser Fokus liegt auf nachhaltigem und profitablen Wachstum sowie der nachhaltigen Steigerung unseres Unternehmenswertes. Auch 2018 konnten wir diesen Weg weiter erfolgreich fortsetzen. Scout24 konnte – inklusive des Beitrags von FINANZCHECK.de – nicht nur den Konzernumsatz um 12,5 Prozent gegenüber dem Vorjahr steigern (2018: 531,7 Millionen Euro; 2017<sup>1</sup>: 472,6 Millionen Euro), sondern auch ein überproportionales Wachstum des EBITDA aus gewöhnlicher Geschäftstätigkeit auf 291,5 Millionen Euro erzielen (2017<sup>1</sup>: 252,8 Millionen Euro).

Im Geschäftsjahr 2018 waren zum Bilanzstichtag 1.519 Beschäftigte (FTE) in Deutschland und ausgewählten europäischen Ländern bei Scout24 angestellt. Scout24 ist im Immobilienbereich in Deutschland und Österreich,

<sup>1</sup> Die folgende Änderung wurde im Vergleich zu den berichteten Zahlen für 2017 vorgenommen: IFRS 15 wurde per 1. Januar 2018 angewendet und die Zahlen für 2017 wurden rückwirkend angepasst.



im Automobilbereich in Deutschland, Italien, Belgien (inklusive Luxemburg), den Niederlanden, Spanien, Frankreich und Österreich, also innerhalb der Eurozone, aktiv. Deutschland ist mit 82 Prozent Umsatzanteil wie bereits im Vorjahr der Hauptmarkt von Scout24.

Konzernumsatzsteigerung von Scout24 gegenüber dem Vorjahr (inklusive FINANZCHECK.de).

GRI 102-4

#### Anzahl Gesellschaften und Standort<sup>1</sup>

	2018
<b>Standorte AS24</b>	<b>8</b>
davon AS24 (AT)	1
davon AS24 (BE)	1
davon AS24 (DE)	1
davon AS24 (ES)	1
davon AS24 (FR)	1
davon AS24 (IT)	1
davon AS24 (NL)	2
<b>Standorte IS24</b>	<b>2</b>
davon IS24 (AT)	1
davon IS24 (DE)	1
<b>Consumer First Services GmbH</b>	<b>1</b>
<b>FlowFact GmbH</b>	<b>2</b>
davon FF (DE)	1
davon FF (CH)	1
<b>classmarkets GmbH (DE)<sup>2</sup></b>	<b>1</b>
<b>Standorte</b>	<b>14</b>

<sup>1</sup> Nicht operativ agierende Standorte werden in dieser Auflistung nicht miterfasst.

<sup>2</sup> Bis zum Verkauf zum 31.12.2018.

## GRI 201-1

## Finanzkennzahlen

In Mio. Euro	2018	2017 <sup>1</sup>	2016 <sup>2</sup>
<b>Außenumsätze</b>	<b>531,7</b>	<b>472,6</b>	<b>442,1</b>
davon AS24	181,5	158,7	152,0
IS24	250,00	235,9	284,6
CS <sup>3</sup>	100,1	77,6	
<b>EBITDA<sup>4</sup> (gewöhnliche Geschäftstätigkeit)</b>	<b>291,5</b>	<b>252,8</b>	<b>224,5</b>
davon AS24	97,2	76,6	64,2
IS24	170,3	157,6	179,2
CS	31,6	28,4	
<b>Investitionen (bereinigt)<sup>5</sup></b>	<b>28,8</b>	<b>22,8</b>	<b>19,5</b>
<b>Ertragsteuer</b>	<b>54,0</b>	<b>54,6</b>	<b>31,6</b>
<b>Betriebliche Leistungen</b>	<b>133,6</b>	<b>116,9</b>	<b>112,0</b>
davon Löhne und Gehälter	102,4	97,1	93,2
soziale Abgaben	14,9	14,0	13,1
Altersversorgung	1,1	1,0	1,1
anteilsbasierte Vergütung	15,3	4,8	4,6
<b>Eigenkapital</b>	<b>1.172,8</b>	<b>1.065,5</b>	<b>990,8</b>
<b>Bilanzsumme</b>	<b>2.464,7</b>	<b>2.140,5</b>	<b>2.130,9</b>

<sup>1</sup> Die folgende Änderung wurde im Vergleich zu den berichteten Zahlen für 2017 vorgenommen:  
IFRS 15 wurde per 1. Januar 2018 angewendet und die Zahlen für 2017 wurden rückwirkend angepasst.

<sup>2</sup> Die Finanzkennzahlen für das Geschäftsjahr 2016 auf Basis alter Segmentstruktur.  
Daher keine Vergleichbarkeit zu den Finanzkennzahlen 2017 und 2018.

<sup>3</sup> Ab dem 1. September ist das Ergebnis der FINANZCHECK.de in den Finanzzahlen der Scout24 AG enthalten.  
FINANZCHECK.de wird dem Segment Scout24 Consumer Services zugerechnet.

<sup>4</sup> EBITDA aus gewöhnlicher Geschäftstätigkeit entspricht dem EBITDA bereinigt um nicht-operative Effekte.  
Hierunter fallen im Wesentlichen Aufwendungen für Reorganisation, Aufwendungen im Zusammenhang mit der Kapitalstruktur des Unternehmens und Unternehmenserwerben (realisiert und unrealisiert), Kosten für strategische Projekte sowie ergebniswirksame Effekte aus anteilsbasierten Vergütungsprogrammen. Die EBITDA-Marge aus gewöhnlicher Geschäftstätigkeit eines Segments ist definiert als das EBITDA aus gewöhnlicher Geschäftstätigkeit im Verhältnis zu den externen Umsatzerlösen des jeweiligen Segments.

<sup>5</sup> Die Investitionen (bereinigt) beinhalten nicht die Investitionen (bereinigt), die aufgrund der Anwendung von IFRS 16 im Geschäftsjahr 2018 angefallen sind.

### Unsere Tochterunternehmen

Neben den zwei Online-Marktplätzen ImmobilienScout24 und AutoScout24 gehören die FinanceScout24, FlowFact GmbH, classmarkets GmbH<sup>1</sup>, die FFG FINANZCHECK Finanzportale GmbH sowie die immosuma GmbH zu den vollkonsolidierten Unternehmen des Scout24-Konzerns.

Das Finanzportal FinanceScout24 bietet Verbrauchern online Informationen und einen kostenlosen Vergleich von Versicherungen, Geldanlage- und Bankprodukten, Produkten zur Altersvorsorge, Baufinanzierungen, Ratenkrediten sowie Strom- und Gasstarifen.

FlowFact zählt zu den führenden Immobiliensoftware-Anbietern in Deutschland. Das Unternehmen wurde 1985 gegründet und 2014 von ImmobilienScout24 erworben. Es beschäftigt 106 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Deutschland und der Schweiz.

Die classmarkets GmbH war von 2015 bis zur Veräußerung der Anteile am 31.12.2018 im Besitz von ImmobilienScout24. Das Berliner Technologie-Start-up bietet für Verlage und Medienhäuser Online-Rubrikenmärkte zu Immobilien, Jobmarkt und Kraftfahrzeugen an. Ferner stellt classmarkets mit immobilo.de eine Immobilien-Suchmaschine in Deutschland zur Verfügung. Das Unternehmen beschäftigt an seinem Standort in Berlin 17 Mitarbeiter.

Die FFG FINANZCHECK Finanzportale GmbH ist ein Finanzdienstleistungsunternehmen, das sich auf den Online-Vergleich und die Vermittlung von Ratenkrediten und privaten Finanzprodukten in Deutschland spezialisiert hat. Mit der Übernahme von FFG FINANZCHECK Finanzportale GmbH baut der Konzern sein Geschäftsfeld Scout24 Consumer Services aus. Durch das Bereitstellen von Finanzprodukten für Auto- und Immobiliensuchende sowie –anbieter innerhalb der Scout24 Gruppe will der Konzern Synergien heben. Das Unternehmen mit Sitz in Hamburg zählt 289 Beschäftigte.

Die immosuma GmbH betreibt eine Meta-Suchmaschine für Immobilienanzeigen in Österreich. Zusammen mit der Immobilien Scout Österreich GmbH will der Konzern seine Stellung auf dem Markt für Online – Immobilienanzeigen in Österreich weiter ausbauen. Die Gesellschaft wird dem Segment Immobilienscout24 zugeordnet.

<sup>1</sup> Bis zur Veräußerung am 31.12.2018.

## Produktverantwortung und nachhaltige Produktentwicklung

### GRI 103

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

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

### Im Kundenaustausch

Mit unseren Kundinnen und Kunden stehen wir im engen Austausch, um gemeinsam Produkte und Dienstleistungen zu optimieren. Dieser partnerschaftliche Ansatz kommt zum Beispiel durch den Händlerbeirat von AutoScout24 zum Ausdruck, der 2017 ins Leben gerufen wurde. Das Gremium setzt sich aus einer repräsentativen Gruppe von ca. 15 Händlerinnen und Händlern zusammen. Er tagt zweimal im Jahr und tauscht sich darüber hinaus zweimal jährlich telefonisch zur Produktentwicklung und -optimierung aus. Wie wertvoll diese Impulse sind, zeigt sich zum Beispiel an der „Preisbewertung“ – ein 2017 eingeführter Service, der für Consumer mehr Transparenz hinsichtlich des Preis-Leistungs-Verhältnisses der angebotenen Fahrzeuge schafft. Hier hat der Beirat unter anderem an den Benennungen der Preisstufen mitgewirkt und seine Erfahrungen aus dem Kundenkontakt eingebracht.

Bei ImmobilienScout24 nutzen wir das Kundenfeedback aus Umfragen, Usertests und den direkten Kundenkontakt unserer Sales-Mitarbeiter zur Optimierung unserer Produkte und Dienstleistungen.



Händlerinnen und Händler beraten AutoScout24 regelmäßig bei der Produktoptimierung.

### Zugang für Nutzerinnen und Nutzer

Im Jahr 2018 haben monatlich rund 14 Millionen Nutzerinnen und Nutzer unser Portal ImmobilienScout24 besucht. Viele dieser User sind Menschen auf der Suche nach bezahlbarem Wohnraum. Aufgrund des Mangels an Mietwohnungen in den Metropolen sind die Bewerberzahlen pro Inserat häufig zwei- bis dreistellig, oder Inserate sind nur wenige Stunden online verfügbar. Für ImmobilienScout24 ist es das erklärte Ziel, für einen funktionierenden Immobilienmarkt zu sorgen, indem wir Angebot und Nachfrage effizient zusammenführen.

Da die Nachfrage das knappe Wohnungsangebot in den meisten Metropolen übersteigt, verläuft der Suchprozess für viele User unbefriedigend. Mit der Premium-Mitgliedschaft stellen wir den Suchenden eine Hilfestellung zur Seite. Die in der Premium-Mitgliedschaft enthaltene digitale Bewerbermappe bündelt alle für den User notwendigen Bewerbungsunterlagen, sodass der Bewerbungsprozess effizienter gestaltet wird. Zudem schützt die Bewerbermappe die persönlichen Daten des Suchenden, sodass er diese nicht unnötig preisgeben muss.

### Barrieren abbauen

ImmobilienScout24 hat sich zum Ziel gesetzt, die Immobiliensuche visuell eingeschränkten Personen besser zugänglich zu machen. Das zuständige Plattformteam aus dem Bereich „Consumer Experience“ prüft kontinuierlich, ob sich Anforderungen der internationalen „Web Content Accessibility Guidelines“ (WCAG) im Rahmen der regulären Roadmaps umsetzen lassen. Zusätzliche Anforderungen werden auf freiwilliger Basis im Rahmen der Scout24 Social Days und Hackweeks von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Plattformteams umgesetzt.

Mit der Umstellung der Suche auf ein responsives Webdesign haben wir 2016 bereits einen Meilenstein in Richtung Barrierefreiheit erreicht. 2017 wurde ein Projekt zur Optimierung der Immobiliensuche für Screenreader (Vorlese-Anwendungen) gestartet, um auch blinden Menschen die Nutzung zu erleichtern. An unserem Ziel, die komplette Homepage uneingeschränkt für Screenreader nutzbar zu machen, arbeiten wir weiterhin. Beim Social Day 2018 (siehe auch Kapitel Gesellschaft, S. 62) hat ein sechsköpfiges Team größere Hindernisse für die Screenreader-Nutzung aus dem Weg geräumt, die im Lauf des Jahres auf dem Exposé und in der Ergebnisliste sichtbar wurden. So wurden Filter- und Blätterfunktion sowie das Markieren von Objekten in der Ergebnisliste optimiert. Im Exposé haben wir das Kontaktformular verbessert.


ImmobilienScout24 arbeitete 2018 außerdem daran, die Wohnungssuche über Sprachsteuerung zu ermöglichen. Im Juli 2018 haben wir unseren Alexa-Skill in den Skill Store gestellt. Mithilfe des Skills können unsere Nutzerinnen und Nutzer die von der Website oder App gewohnte Immobiliensuche komplett über Sprache steuern. Weiterführende Informationen sind auf unserem [Blog](#) zu finden.

#### **Kooperation mit Sozialhelden e.V.**

Ein wichtiger externer Partner für mehr Barrierefreiheit auf unseren digitalen Plattformen ist der Berliner Sozialhelden e.V., mit dem ImmobilienScout24 schon seit 2011 eng kooperiert. Gemeinsam diskutieren wir Verbesserungspotenziale und setzen Ideen für einen besseren Zugang für Menschen mit Behinderung um – wie zum Beispiel die Integration der sogenannten „[Wheelmap](#)“ und die Anpassung von Suchkriterien auf ImmobilienScout24.de (siehe auch Kapitel Gesellschaft, S. 62). 2018 haben wir die Wheelmap auch in der Ergebnisliste eingebunden. Somit steht sie jetzt nicht nur im Exposé in Bezug auf ein Objekt zur Verfügung, sondern kann schon früher bei der Kartensuche aktiviert werden und damit zur schnelleren Identifizierung von barrierefreien Objekten beitragen.

### Impact durch Hackweeks

2017 haben wir erstmals am Standort Berlin die sogenannten Social Hackdays veranstaltet. 2018 haben wir das Format weiterentwickelt, indem wir den Bereich „Social Impact“ als feste Kategorie bei den Hackweeks von ImmobilienScout24 und AutoScout24 eingeführt haben. Bei diesem zweimal jährlich stattfindenden Format haben unsere Beschäftigten die Möglichkeit, gemeinsam mit anderen Scouts innovative Technologie- und Produktlösungen zu entwickeln. 2018 wurden insgesamt rund 850 Arbeitsstunden in soziale Produktlösungen investiert.



Rund 850 Stunden arbeiteten unsere Beschäftigten während der Hackweeks und am Social Day an sozialen Produktlösungen.

### Wissen teilen

Produktverantwortung bedeutet für uns, nicht nur unser IT-Know-how, sondern auch unser Wissen, das wir auf unseren Plattformen generieren, zu nutzen, um gesellschaftlichen Herausforderungen zu begegnen. Mit unseren einzigartigen Daten zu Immobilien und Mobilität können wir die interessierte Öffentlichkeit über aktuelle Entwicklungen informieren.

Bei ImmobilienScout24 nutzen wir unseren Datenbestand gezielt, um auf das gesellschaftlich relevante Thema „Wohnen“ aufmerksam zu machen. So erstellen wir bereits für sechs Städte sogenannte Miet-Maps, die eine Übersicht über die durchschnittlichen Mietpreise einer 70 m<sup>2</sup>-Wohnung bieten. Darüber hinaus finden die Nutzer auf unseren Ratgeberseiten Büro-Mietmaps für vier Städte sowie Neubaukaufmaps für Wohnungen und Häuser für drei Städte. Mitte Februar 2019 veröffentlichen wir 14 Neubaukaufmaps. Sie zeigen die durchschnittlichen Kaufpreise von Neubauwohnungen in den sieben Metropolen und von Neubauhäusern in den sieben Metropolen plus Umgebung.

Anlässlich des Wohngipfels der Bundesregierung am 21. September 2018 initiierten wir die umfassende Kommunikationskampagne „Baut, was gesucht wird!“. Mit der Kampagne verfolgen wir das Ziel, die Wahrnehmung auf den realen Engpass auf dem Wohnungsmarkt zu lenken, damit sich Neubauaktivitäten hierauf konzentrieren. ImmobilienScout24 analysierte hierzu, welche Wohnungen in Deutschland am häufigsten gesucht werden. Im Dezember 2018 präsentierte ImmobilienScout24 zudem zehn Schlüssel-Forderungen für einen besseren Wohnungsmarkt. Ziel der Maßnahmen ist es, zur Entwicklung eines funktionierenden Immobilienmarktes durch das Bereitstellen von Daten und Expertise beizutragen.

AutoScout24 informiert seine Nutzer auf der Seite [www.autoscout24.de/auto/elektroauto](http://www.autoscout24.de/auto/elektroauto) gezielt über alternative Antriebe. So unterstützen wir unsere Kunden und Nutzer beim Kauf und Verkauf von Hybrid- oder Elektrofahrzeugen und leisten damit einen Beitrag zur Förderung klimafreundlicher Mobilität.



10 Schlüssel-Forderungen für einen besseren Wohnungsmarkt veröffentlichte ImmobilienScout24.

## Produktsicherheit

### GRI 103

Als Unternehmen, dessen digitale Produkte über webbasierte Plattformen wie ImmobilienScout24 und AutoScout24 ausschließlich im Internet angeboten werden, haben Online-Sicherheit und Betrugsbekämpfung für Scout24 einen besonders hohen Stellenwert. Denn Cyberkriminalität wie etwa Datenphishing oder betrügerische Anzeigen kann unseren Kunden und Nutzern – und damit auch unserer Reputation – schaden. So könnten beispielsweise für Nutzer durch gefälschte Immobilien-Inserate und den sogenannten „Vorkasse-Betrug“ monetäre



Verluste entstehen. Deswegen gehen wir aktiv gegen Betrug und Daten-diebstahl vor. Produktsicherheit bedeutet für Scout24 zum einen, die Webseiten technisch so sicher zu gestalten, dass Missbrauch von Informationen von vornherein so gut wie möglich verhindert werden kann. Zum anderen bekämpfen wir kontinuierlich Betrugsversuche, wie zum Beispiel gefälschte Anzeigen, indem wir sie schnellstmöglich aufdecken und von den Seiten entfernen.

Wir aktualisieren ständig unsere internen Prozesse und Richtlinien. Informationssicherheit ist weiterhin ein „Kernwert“ des Unternehmens und unsere internen Richtlinien sind gemäß Industriestandard (ISO 27001) definiert und beschreiben das interne Informationssicherheitsmanagementsystem (ISMS). Enthalten sind unter anderem definierte Rollen und Verantwortlichkeiten aller Teilaspekte des ISMS. 2018 haben wir zusätzlich eine sogenannte Cloud Security Baseline verabschiedet und umgesetzt, die einen sicheren Betrieb unserer Systeme in der Cloud gewährleistet. Dies umfasst unter anderem die Zugriffsregelung, Verschlüsselung und kontinuierliche Prüfung aller Cloud-Ressourcen.

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

### **Betrug vermeiden**

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

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

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

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

### **Betrugsfälle**

GRI 416-2

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

## Datenschutz

### GRI 103

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

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

### Konform mit der DSGVO

Ergänzend zu den Vorgaben der Datenschutz-Grundverordnung und den jeweils einschlägigen nationalen Vorgaben wie das Bundesdatenschutzgesetz regeln wir den Umgang mit personenbezogenen und vertraulichen Daten in unserem Code of Conduct sowie in konkreten Arbeitsanweisungen zum Umgang mit Personal- und Kundendaten. Darüber hinaus haben wir im Berichtsjahr das Datenschutzprojekt „GDPR Ready“ abgeschlossen, um in den Gesellschaften der Scout24-Gruppe auf die Anforderungen der ab Mai 2018 europaweit geltenden Datenschutz-Grundverordnung vorbereitet zu sein. In diesem Zusammenhang wurden neue oder geänderte Anforderungen aus der DSGVO umgesetzt. Unter anderem wurden auch Maßnahmen zur Rechenschaftspflicht und dem Datenschutz-Management, zur Dokumentation, den Informationspflichten und den Betroffenenrechten getroffen. Zudem wurden die Unternehmen der Scout24-Gruppe durch eine externe Wirtschaftsprüfungsgesellschaft zur Datenschutz-Compliance auditiert. Der finale Report zum Audit war zur Zeit der Berichtserstellung noch nicht verfügbar.

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

### **Beschwerden hinsichtlich des Datenschutzes**

GRI 418-1

Hinsichtlich der Verletzung des Datenschutzes oder des Verlustes von Kundendaten zählen folgende begründete Beschwerden im Berichtsjahr 2018 zu den relevantesten:

- Die Berliner Datenschutzaufsicht hat ImmobilienScout24 eine Verwarnung ausgesprochen, da ImmobilienScout24 einen Kunden fehlerhaft über den Einsatz eines automatisierten Filters bei der Freischaltung von Immobilien-Inseraten informiert habe. Wir werden gegen die Beschwerde vorgehen, da diese nach unserer rechtlichen Bewertung auf einer fehlerhaften Würdigung des Sachverhalts und der anwendbaren Vorschrift der Datenschutz-Grundverordnung beruht.
- Am 8. Oktober 2018 wurden zwei Angriffe auf die Website der ImmobilienScout24 festgestellt, bei denen die Angreifer auf rund 8.600 Nutzerkonten zugreifen konnten. Beide Angriffe wurden gemäß Art. 33 DSGVO der Datenschutzbehörde Berlin gemeldet. Wir haben keine Hinweise darauf, dass Daten von unserem System abgezogen wurden. Andere Schäden sind nicht bekannt und werden nicht erwartet. Die betroffenen Nutzer wurden aufgefordert, ihre Passwörter zu ändern. Eine Benachrichtigung der Nutzer gemäß Art. 34 DSGVO war nicht erforderlich.
- Am 23. Oktober 2018 wurde ein sicherheitsrelevantes Ereignis bei der classmarkets GmbH festgestellt, von dem etwa 52.500 versandte standardisierte E-Mails betroffen waren. Der Vorfall wurde der Datenschutzbehörde Berlin gemeldet. Wir haben keine Hinweise darauf, dass Dritte auf diese Daten zugegriffen haben. Eine Benachrichtigung der Nutzer unterblieb vor diesem Hintergrund (Art. 34 DSGVO).

# TEAM

Wir leben von der Innovationskraft und dem Engagement unserer 1.519 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ihre vielfältigen Perspektiven und Kompetenzen machen unser Team stark – davon sind wir überzeugt. Deswegen fördern wir im Rahmen unserer neu entwickelten People-Development-Strategie ihre individuellen Talente.

275

neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konnten wir 2018 in der Scout24 Gruppe willkommen heißen.

S. 48



2018 haben wir unsere People-Development-Strategie neu aufgesetzt.

S. 54



1.378 Scouts haben an unseren Trainings 2018 teilgenommen.

S. 56



43 Prozent der Beschäftigten in Elternzeit waren 2018 Väter.

S. 53



## GEMEINSAM WACHSEN

2018 haben wir mit der Scout24Academy ein umfangreiches Schulungsangebot gestartet. Das inhaltliche Spektrum reicht von Trainings zu „Big Data on AWS“, über Kreativmethoden bis hin zu interkulturellen Kompetenzen. Die für sie passende Schulung wählen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in vierteljährlichen Entwicklungsgesprächen gemeinsam mit ihrer Führungskraft aus.

15

Scouts engagieren sich in der „Diversity in Tech Community“.

S. 58

## Attraktive Arbeitsbedingungen

### GRI 103

In den 20 Jahren unserer Unternehmensgeschichte waren von Anfang an die Scouts, wie sich unsere Mitarbeiter nennen, der tragende Bestandteil des Erfolgs. Dies wollen wir bewahren und weiterentwickeln. Der demografische Wandel und der Fachkräftemangel sind auch für Scout24 Herausforderungen, denen wir uns weiterhin in unserer Personalarbeit stellen werden. Gerade weil das digitale Geschäft so schnelllebig ist, sind wir auf gut ausgebildete, innovationsfreudige Mitarbeiter angewiesen.

Wir wollen die besten Talente für Scout24 gewinnen und ihnen ein optimales, agiles und vielfältiges Arbeitsumfeld bieten, das unternehmerisches Denken fördert und Ideen beflügelt. Voraussetzung dafür ist ein offenes und konstruktives Miteinander. Unsere unternehmensweit bekannten „Core Values“ (Grundwerte) dienen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als verbindliches Leitbild ihres Verhaltens:

- One Team
- Outcome-oriented
- Winning
- Data Driven

Die Personalarbeit wird bei Scout24 gruppenübergreifend im Team „People, Organization & Culture“ verantwortet und koordiniert. Das Team „People, Organization & Culture“ wurde im Jahr 2018 wiederum vom Vice President „People, Organization & Culture“ geführt, der an den CEO berichtet.

### Personalbefragung

Um unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein attraktives Arbeitsumfeld zu bieten, müssen wir verstehen, was ihnen wichtig ist. Deswegen führen wir seit 2017 regelmäßig strukturierte Befragungen (Engagement Surveys) durch. Auch im Juni 2018 wurden die Beschäftigten gruppenübergreifend in etwa 50 Fragen um ihr Feedback gebeten. 86 Prozent unserer Belegschaft (2017: 75 Prozent) sind dabei unternehmensweit dem Aufruf gefolgt, uns ihre Meinung mitzuteilen. An der Folgebefragung im Herbst 2018 beteiligten sich 84 Prozent (2017: 88 Prozent). In den Abteilungen und Teams fanden hierzu ergänzend thematische Workshops statt. Die Ergebnisse dienen als Basis für die Schwerpunkte verschiedener Maßnahmen zur Steigerung der Zufriedenheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. So lag 2018 ein besonderer Schwerpunkt auf dem Themenbereich

„Learning & Development“ mit regelmäßigen Feedbackgesprächen zu Leistung und Verhalten sowie fachlicher und persönlicher Weiterentwicklung, da dies eins der Kernthemen der adressierten Befragung darstellte (siehe auch Personalförderung, S. 53).

Im Herbst 2018 wurde in einer Kurzbefragung erneut der bisherige Fortschritt der Maßnahmen gemessen, um diese im kommenden Jahr ausbauen zu können. Dabei wurde deutlich, dass die Kommunikation der durchgeführten Aktionen in den kommenden Monaten noch weiter verstärkt werden sollte.



der Beschäftigten nahmen 2018 an einer unternehmensweiten Befragung teil.

## Personalstruktur

### Personalkennzahlen

Die Personalkennzahlen werden für die Gesellschaften der Scout24-Gruppe angegeben. Für die gesamte Gruppe kann lediglich die Personalanzahl konsolidiert angegeben werden. Alle weiteren Personalkennzahlen liegen derzeit nur für die drei größten Gesellschaften der Scout24-Gruppe – ImmobilienScout24 in Berlin sowie AutoScout24 und die Scout24 AG in München – vor. Diese erfasst die Abteilung Controlling systematisch und einheitlich über das Gehaltsabrechnungsprogramm. In der Regel geben wir die Personalkennzahlen nach Vollzeitäquivalent (FTE) an. Diese werden stichtagbasiert (31.12.2018) erfasst. Aktive und inaktive Beschäftigte (durch Elternzeit, Langzeitkrankheit, unbezahlten Urlaub) werden separat erhoben; ebenso die Anzahl der Studierenden (inklusive Praktikantinnen und Praktikanten, Azubis, Trainees).

Zum 31. Dezember 2018 waren für die Scout24-Gruppe 1.519 Beschäftigte in sieben europäischen Ländern tätig (2017: 1.244 Beschäftigte). Davon arbeitet der Großteil bei ImmobilienScout24 und AutoScout24. Der Personalzuwachs von rund 20 Prozent (284 Beschäftigte) ist auf den Zukauf von FINANZCHECK zurückzuführen. Der Frauenanteil in der Belegschaft lag bei 39 Prozent (2017: 38 Prozent). 2018 waren bei Scout24 Deutschland 92 Prozent der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen unbefristet angestellt (2017: 90 Prozent) (AS24: 94 Prozent (2017: 9 Prozent), IS24: 90 Prozent (2017: 90 Prozent), Scout24 AG: 93 Prozent (2017: 90 Prozent)). Die Teilzeitstellen beliefen sich im Berichtsjahr auf 9 Prozent (2017: 8 Prozent) (AS24: 9 Prozent (2017: 6 Prozent), IS24: 11 Prozent (2017: 9 Prozent), Scout24 AG: 7 Prozent (2017: 9 Prozent)).

## GRI 102-7, 102-8

**Beschäftigte (FTE) nach Region<sup>1</sup>**

	2018	2017	2016
<b>Beschäftigte (FTE<sup>2</sup>) von Scout24 gesamt<sup>3</sup></b>	<b>1.519,1</b>	<b>1.244,2</b>	<b>1.134,6</b>
<b>AS24 gesamt</b>	<b>353,3</b>	<b>366,9</b>	<b>377,9</b>
davon AS24 (DE)	234,1	243,9	265,6
AS24 (IT)	44,3	39,9	36,5
AS24 (NL)	23,2	31,6	29,0
AS24 (ES)	20,7	22,5	23,7
AS24 (BE)	18,0	20,0	18,0
AS24 (AT)	13,0	9,0	5,0
<b>IS24 gesamt</b>	<b>644,5</b>	<b>655,6</b>	<b>653,3</b>
davon IS24 (DE)	607,8	620,7	625,1
IS24 (AT)	36,0	34,1	27,6
IS24 (CH)	0,7	0,7	0,6
<b>FINANZCHECK (DE)</b>	<b>284,1</b>	<b>0,0</b>	
<b>Scout24 AG (DE)</b>	<b>237,3</b>	<b>221,7</b>	<b>94,6</b>

<sup>1</sup> Eventuelle Abweichungen der Summen ergeben sich aufgrund von Rundungen.

<sup>2</sup> FTE: Full Time Equivalent ohne Studierende; Stichtagsbetrachtung 31.12.2018.

<sup>3</sup> Die Gesamtanzahl enthält alle Beschäftigten, die im Jahresabschluss 2018 erfasst sind.



## GRI 102-8

Beschäftigte (FTE) AutoScout24 nach Beschäftigungsverhältnis<sup>1</sup>

	2018	2017	2016
<b>Beschäftigte mit unbefristeten Verträgen</b>	<b>219,5</b>	<b>222,6</b>	<b>247,7</b>
davon Frauen	80,2	73,3	74,2
Männer	139,3	149,3	173,6
<b>Beschäftigte mit befristeten Verträgen</b>	<b>14,6</b>	<b>21,4</b>	<b>17,9</b>
davon Frauen	5,8	6,6	3,9
Männer	8,8	14,8	14,0
<b>Beschäftigte mit Vollzeitverträgen</b>	<b>214,0</b>	<b>230,0</b>	<b>247,0</b>
davon Frauen	74,0	71,0	63,0
Männer	140,0	159,0	184,0
<b>Beschäftigte mit Teilzeitverträgen</b>	<b>20,1</b>	<b>14,0</b>	<b>18,6</b>
davon Frauen	12,0	8,9	15,1
Männer	8,1	5,1	3,6

<sup>1</sup> Eventuelle Abweichungen der Summen ergeben sich aufgrund von Rundungen.

## GRI 102-8

Beschäftigte (FTE) ImmobilienScout24 nach Beschäftigungsverhältnis<sup>1</sup>

	2018	2017	2016
<b>Beschäftigte mit unbefristeten Verträgen</b>	<b>445,6</b>	<b>451,4</b>	<b>440,6</b>
davon Frauen	182,9	190,0	178,9
Männer	262,7	261,4	261,7
<b>Beschäftigte mit befristeten Verträgen</b>	<b>49,4</b>	<b>50,0</b>	<b>59,4</b>
davon Frauen	23,1	16,7	28,2
Männer	26,4	33,4	31,2
<b>Beschäftigte mit Vollzeitverträgen</b>	<b>441,0</b>	<b>454,0</b>	<b>448,0</b>
davon Frauen	169,0	171,0	170,0
Männer	272,0	283,0	278,0
<b>Beschäftigte mit Teilzeitverträgen</b>	<b>54,0</b>	<b>47,4</b>	<b>52,0</b>
davon Frauen	37,0	35,7	37,0
Männer	17,1	11,8	15,0

<sup>1</sup> Eventuelle Abweichungen der Summen ergeben sich aufgrund von Rundungen.

## GRI 102-8

**Beschäftigte (FTE) Scout24 AG nach Beschäftigungsverhältnis<sup>1</sup>**

	2018	2017	2016
<b>Beschäftigte mit unbefristeten Verträgen</b>	<b>221,3</b>	<b>200,2</b>	<b>90,4</b>
davon Frauen	82,2	69,7	38,4
Männer	139,1	130,5	52,0
<b>Beschäftigte mit befristeten Verträgen</b>	<b>16,0</b>	<b>21,5</b>	<b>3,4</b>
davon Frauen	2,0	8,5	0,4
Männer	14,0	13,0	3,0
<b>Beschäftigte mit Vollzeitverträgen</b>	<b>220,0</b>	<b>202,0</b>	<b>88,0</b>
davon Frauen	73,0	65,0	33,0
Männer	147,0	137,0	55,0
<b>Beschäftigte mit Teilzeitverträgen</b>	<b>17,3</b>	<b>19,7</b>	<b>5,8</b>
davon Frauen	11,2	13,2	5,8
Männer	6,1	6,5	0

<sup>1</sup> Eventuelle Abweichungen der Summen ergeben sich aufgrund von Rundungen.

## GRI 401-1

Der Anteil an Neueinstellungen ist 2018 mit 25 Prozent im Vergleich zum Vorjahr (2017: 43 Prozent) gesunken. Bei AutoScout24 wurden 25 Prozent der Beschäftigten (2017: 27 Prozent) neu eingestellt, bei ImmobilienScout24 waren es 23 Prozent (2017: 38 Prozent), in der Scout24 AG 29 Prozent (2017: 73 Prozent). 54 Prozent der neu eingestellten Mitarbeiter sind männlich (2017: 63 Prozent).

Gleichzeitig ist die Fluktuationsrate 2018 von 28 Prozent auf 22 Prozent gesunken (AS24: 28 Prozent (2017: 27 Prozent), IS24: 18 Prozent (2017: 28 Prozent), Scout24 AG: 24 Prozent (2017: 29 Prozent)). Die dennoch immer noch recht hohe Fluktuationsquote ist im Wesentlichen auf die Schnelllebigkeit in der Internetbranche zurückzuführen, in der die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oft nur für einen kurzen Zeitraum bei einem Unternehmen verweilen.

Aus- und Eintritte (FTE für AS24, IS24 und Scout24 AG)<sup>1</sup>

	2018	2017	2016
<b>Austritte</b>	<b>215,4</b>	<b>240,3</b>	<b>263,6</b>
<b>davon AS24</b>	<b>68,9</b>	<b>72,9</b>	<b>62,9</b>
davon Frauen	24,1	18,7	21,9
Männer	44,8	54,2	41,0
<b>davon IS24</b>	<b>92,2</b>	<b>140,3</b>	<b>190,7</b>
davon Frauen	37,1	62,9	61,4
Männer	55,1	77,4	129,4
<b>davon Scout24 AG</b>	<b>54,3</b>	<b>27,1</b>	<b>10,0</b>
davon Frauen	19,5	9,1	4,0
Männer	34,8	18,0	6,0
<b>Eintritte</b>	<b>239,1</b>	<b>332,5</b>	<b>287,4</b>
<b>davon AS24</b>	<b>60,7</b>	<b>73,0</b>	<b>59,5</b>
davon Frauen	32,7	23,0	20,5
Männer	28,0	50,0	39,0
<b>davon IS24</b>	<b>113,3</b>	<b>190,9</b>	<b>190,8</b>
davon Frauen	50,5	74,3	77,9
Männer	62,8	116,6	112,9
<b>davon Scout24 AG</b>	<b>65,1</b>	<b>68,7</b>	<b>37,1</b>
davon Frauen	26,4	21,9	14,1
Männer	38,8	46,8	23,0

<sup>1</sup> Eventuelle Abweichungen der Summen ergeben sich aufgrund von Rundungen.

## GRI 401-1

Altersstruktur der neuen Beschäftigten 2018 nach Geschlecht  
(Headcount für AS24, IS24 und Scout24 AG)<sup>1</sup>

Alter	Frauen	Männer
<= 30	55,8	56,0
31-50	53,8	73,5
> 50	0	0
<b>Gesamt</b>	<b>109,6</b>	<b>129,5</b>

<sup>1</sup> Eventuelle Abweichungen der Summen ergeben sich aufgrund von Rundungen.

## Vergütungsstruktur und betriebliche Leistungen

Beim Thema Vergütung ist uns eine faire Behandlung unserer Beschäftigten wichtig. In erster Linie wird die Vergütung an der Funktion, den damit einhergehenden Aufgaben und Leistungen sowie der übertragenen Verantwortung des jeweiligen Mitarbeitenden festgemacht. Zu Beginn 2018 haben wir ein neues Vergütungsmodell ausgerollt: Mit der Option, sich einmalig entweder für ein Fixgehalt oder ein Fixgehalt mit Bonus auszusprechen, können interessierte Angestellte direkt am Geschäftserfolg von Scout24 teilhaben. Das Modell steht (mit Ausnahme des Bereichs Sales) allen Festangestellten der Scout24 AG, AutoScout24 und ImmobilienScout24 zur Verfügung. Im ersten Quartal 2018 konnte jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ein favorisiertes Vergütungsmodell wählen, das nun dauerhaft gilt. 75 Prozent unserer Belegschaft entschieden sich für das Bonusmodell. Für Führungskräfte ist das Bonusmodell verpflichtend.

### Vergütungsverhältnis

GRI 405-2

Für das Berichtsjahr 2018 haben wir für die ImmobilienScout24, die AutoScout24 und die Scout24 AG das Verhältnis der Vergütung unserer männlichen und weiblichen Beschäftigten nach Hierarchieebenen und Funktionsbereichen analysiert. Die Analyse zeigt, dass wir nur in vereinzelten Berichtslinien einen Anteil der Vergütung der Frauen im Vergleich zur Vergütung der Männer von unter 93 Prozent haben. Dies ist auf die geringe Anzahl der vergleichbaren Mitarbeiterprofile in diesen Bereichen zurückzuführen. 2017 lag der Toleranzwert bei 90 Prozent. Wir sind zuversichtlich, dass wir diese Gehaltslücke mit einer Anpassung der Gehälter im Jahr 2019 noch weiter schließen werden.

Weitere Informationen zum Vergütungssystem von Scout24 – insbesondere mit Blick auf den Vorstand und den Aufsichtsrat – sind im Vergütungsbericht des Geschäftsberichts (siehe Geschäftsbericht 2018, ab S. 170) dargelegt. Dieser entspricht den anwendbaren gesetzlichen Vorschriften; ferner berücksichtigt er die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK).



## 43 Prozent der Beschäftigten in Elternzeit waren 2018 Väter.

### GRI 201-3

#### Betriebliche Leistungen

Scout24 ermöglicht den Beschäftigten ihrer Gesellschaften in Deutschland eine betriebliche Altersvorsorge als Ergänzung zur gesetzlichen Rente. Wir bieten eine beitragsorientierte Leistungszusage, die durch Direktversicherungen durchgeführt wird. Diese kann ggf. beim nächsten Arbeitgeber weitergeführt werden. Wir unterstützen unsere Angestellten mit einem Zuschuss, der direkt abhängig vom Entgeltumwandlungsbetrag des jeweiligen Arbeitnehmers ist. Dabei handelt es sich nicht um einen pauschalen Prozentsatz, sondern jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter legt im Rahmen der Gesetzgebung einen individuellen Betrag fest. Scout24 verdoppelt diesen mit einem Zuschuss in Höhe desselben Betrags mit einer Deckelung von maximal 110 Euro im Monat. Zum 31. Dezember 2018 nahmen 614 Beschäftigte (2017: 742 Beschäftigte) das Angebot in Anspruch und schlossen einen oder mehrere Verträge ab (AS24: 171 (2017: 219), IS24: 313 (2017: 341), Scout24 AG: 130 (2017: 167)). Detaillierte Informationen zu Pensionsverpflichtungen sind dem Geschäftsbericht 2018, ab S. 105 zu entnehmen.

### GRI 102-41, 401-2

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

## Personalförderung

### GRI 103

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

Die Verankerung der Personalförderung im Unternehmen ist ein fortlaufender Prozess und wird zentral von dem Team „People Development“ verantwortet. 2018 hat das Team die People-Development-Strategie bei Scout24 neu aufgesetzt. Zentrale Ziele der People-Development-Strategie sind unter anderem folgende:

- Einführung des One-Scout-Performance-Management-Prozesses (Leistungsbewertungsprozess)
- Aufbau der Scout24Academy mit bedarfsgerechtem Angebot an Trainings unterschiedlicher Formate
- Initialisierung einer Leadership-Initiative zur Stärkung der Führungskultur
- Aufbau eines Programms für das Talentmanagement und die Nachwuchsförderung



2018 haben wir unsere People-Development-Strategie neu aufgesetzt.

GRI 404-3

#### Unternehmensweite Bedarfsanalyse

Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern<sup>1</sup> stehen vierteljährliche Feedbackgespräche – die sogenannten Quarterly Dialogues – zur Verfügung, in denen neben der persönlichen Leistung auch Stärken und Entwicklungsfelder mit mittel- bis langfristigen Zielen sowie entsprechende Maßnahmen gemeinsam mit dem Vorgesetzten definiert werden. In dem Zusammenhang wurde im dritten Quartal erstmalig eine unternehmensweite Bedarfsanalyse für Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt und circa 600 Entwicklungsfelder identifiziert. Davon waren etwa 40 Prozent On-the-Job-Maßnahmen und etwa 60 Prozent individuelle Off-the-Job-Maßnahmen. Unter letztere fallen dabei u.a. die Bereiche soziale Kompetenzen, Tools und Methoden, Führungskompetenzen, Coaching oder Sprachtrainings. Die Ergebnisse der Bedarfsanalyse sind Basis für die Entwicklung unseres Weiterbildungsangebots.

<sup>1</sup> Alle Beschäftigten der Scout24 AG, AutoScout24 GmbH, Immobilien Scout GmbH und Scout24 Holding GmbH in Deutschland, ausgenommen Praktikanten und Trainees, Werkstudenten, Auszubildende, Leitende Angestellte.



Entwicklungsfelder haben wir im Rahmen einer Bedarfsanalyse identifiziert.

GRI 404-2

### Weiterbildungsangebot

2018 wurden unternehmensübergreifend Weiterbildungsmaßnahmen von mehr als 140 Stunden mit 28 Teilnehmerinnen und Teilnehmern<sup>1</sup> zentral durch das Team „People Development“ organisiert. Darüber hinaus haben interne Scout24Academy-Partner verschiedene Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt – von Trainings zu Risk & Compliance, über Sales-Schulungen bis hin zu Arbeitsrecht.

Unsere Beschäftigten aus über 50 Nationen haben außerdem die Möglichkeit, an Business-Sprachkursen teilzunehmen, um ihre Englisch- bzw. Deutschkenntnisse zu verbessern. Die Angebote sind vielfältig, um alle Bedürfnisse der Mitarbeiter abdecken zu können:

- Offene Gruppenkurse in Sprachschulen
- Virtuelle Einzeltrainings mit Live-Training
- E-Learning-Kurse

Im Jahr 2018 hat Scout24 insgesamt knapp 60 Beschäftigten E-Learning-Sprachkurse ermöglicht. Weitere etwa 65 Beschäftigte haben Onsite-Sprachtrainings besucht.

Zusätzlich zu diesen gruppenübergreifenden Fortbildungsmöglichkeiten können die Fachabteilungen eigenständige Maßnahmen anstoßen. Diese werden über die Fachabteilungen direkt gesteuert und sind daher nicht übergreifend erfasst.

Den Fachbereichen wird jeweils zu Beginn des Jahres basierend auf der Anzahl der festangestellten Mitarbeiter ein Weiterbildungsbudget zur Verfügung gestellt.

<sup>1</sup> Alle Beschäftigten der Scout24 AG, AutoScout24 GmbH, Immobilien Scout GmbH in Deutschland, ausgenommen Praktikanten und Trainees, Werkstudenten, Auszubildende.

1.378 Scouts haben 2018 an unseren Trainings teilgenommen. Hinzu kommen Teilnahmen an mehr als 600 Weiterbildungen im Bereich Sales bei ImmobilienScout24. Aktuell erfassen wir die Weiterbildungsstunden noch nicht übergreifend und können daher keine konsolidierte Aussage treffen. Ziel für 2019 ist es, eine entsprechende Erfassung der Weiterbildungskennzahlen aufzubauen.

## GRI 404-1

Trainings 2018<sup>1</sup>

Trainingsangebote	Teilnehmerinnen & Teilnehmer
Leadership-Programm	55
Trainings durchgeführt von People Development	28
Sprachtraining	121
Coupa-Training	68
Welcome Day Berlin und München (inkl. Training Risk & Compliance)	337
CMS-Training (zzgl. 50–60 Einzelschulungen)	31
SEO-Training	188
Builders-Training	540
Arbeitsrecht-Training	10
<b>Gesamt</b>	<b>1.378</b>

<sup>1</sup> Ausgenommen Sales-Trainings und selbst organisierte Schulungen



1.378 Scouts haben an unseren Trainings 2018 teilgenommen.



## Führungskräfte-Training

GRI 404-2

Unsere Führungskräfte schulen wir über spezielle Leadership-Trainings. 2018 haben 55 Führungskräfte an einem für Scout24 konzipierten Führungskräfte-Training teilgenommen, welches aus zwei Modulen besteht und insgesamt 48 Trainingsstunden beinhaltet. Dieses Trainingsangebot vermittelt sowohl fachliche Inhalte als auch Soft Skills für den Umgang mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Zuzüglich stehen jeder Führungskraft des Unternehmens individuelle Maßnahmen zur Verfügung. Für 2019 ist eine Ausweitung der Leadership-Qualifizierung geplant. Dies beinhaltet sowohl verbindliche Werte zu unserer Führungskultur (Leadership Behaviors) als auch verschiedene Weiterbildungsmaßnahmen.

## Diversity und Gleichberechtigung

GRI 103, 405-1, 406-1

Wir sind davon überzeugt, dass ein vielfältig aufgestelltes Team erfolgsentscheidend ist. Daher wollen wir Diversity und Inklusion stärken. Unsere klare Haltung zu Vielfalt, Toleranz und Chancengleichheit haben wir in unserem Code of Conduct formuliert, dessen Einhaltung gruppenweit verbindlich ist. Darin weisen wir darauf hin, dass wir die Gesetze zur Chancengleichheit und gleichberechtigten Förderung der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten für unsere Beschäftigten einhalten – ohne Unterscheidung oder Benachteiligung aufgrund von ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Alter, Religion, Behinderung, Familienstand, sexueller Orientierung, Staatsangehörigkeit oder anderen Eigenschaften. Scout24 fordert ihre Beschäftigten auf, Verstöße gegen diese Grundsätze zu melden, selbst wenn es sich nur um Bedenken handelt. Hierfür steht der Belegschaft sowohl unsere Compliance-Hotline als auch die E-Mail-Adresse [compliance-scout24@fs-pp.de](mailto:compliance-scout24@fs-pp.de) zur Verfügung. Dabei kooperieren wir mit einem externen Vertrauensanwalt, der als Rechtsanwalt von Gesetzes wegen zur Verschwiegenheit verpflichtet ist. Jede Eingabe wird ernst genommen, vertraulich behandelt und weiterverfolgt. Auf Wunsch können Hinweise auch jederzeit anonym gegeben werden. Im Berichtszeitraum sind keine Diskriminierungsvorfälle bekannt.

Gruppenübergreifend ist die Abteilung „People, Organization & Culture“ für das Thema Diversity zuständig. Bei ImmobilienScout24, AutoScout24 und der Scout24 AG gründete sich 2015 außerdem aus der Belegschaft heraus die Gruppe „Diversity in Tech“, um Diversität im Unternehmen voranzutreiben.

### Förderung von Vielfalt

Die „Diversity in Tech Community“ hat sich zum Ziel gesetzt, den Frauenanteil in der Entwicklung und Programmierung bei ImmobilienScout24, AutoScout24 und der Scout24 AG mittelfristig auf 24 Prozent zu erhöhen. Aktuell sind 15 Prozent (2017: 14 Prozent) der Engineers bei Scout24 Frauen. Die etwa 15 aktiven Mitglieder der Arbeitsgruppe treffen sich zu regelmäßigen Jours fixes, Community- und Offsite-Events, bei denen aktuelle Themen, Ideen und Initiativen besprochen und geplant werden. Im vergangenen Jahr wurden in diesem Rahmen Veranstaltungen wie der Girls' Day organisiert, um Mädchen und Frauen beim Einstieg in die Bereiche Informatik und STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) zu unterstützen.

A large, stylized graphic of the number '15'. The '1' is a simple vertical line with a small square at the top. The '5' is composed of a vertical line on the left, a horizontal line at the top, and a curved bottom. The graphic is rendered in a dark blue color with an orange outline. To the left of the '1' is a small orange circle with a white arrow pointing right.

Scouts engagieren sich in der „Diversity in Tech Community“ für mehr Vielfalt bei Scout24.

### Familienfreundlicher Arbeitgeber

Wir unterstützen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei, Privat- und Berufsleben besser zu vereinbaren. Scout24 bietet ihren Angestellten dafür Informationsgespräche mit den Fachbereichen der Personalabteilung sowie Informationsmaterial, die auf den jeweiligen Standort und das individuelle Beschäftigungsverhältnis abgestimmt sind. Flexible Arbeitszeitmodelle verschaffen unseren Beschäftigten mehr Freiräume, um privaten und beruflichen Anforderungen gerecht zu werden. So können sie unter anderem Vertrauensarbeitszeiten, Teilzeitmodelle oder Home-Office-Angebote nutzen.

Im November 2018 wurde eine verbindliche Regelung für Sonderurlaub und Arbeitsfreistellung für die deutschen Standorte eingeführt, um unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (ausgenommen Praktikantinnen und Praktikanten sowie leitende Angestellte) in verschiedenen privaten Situationen zu entlasten. Die neue Regelung gewährt ihnen unter anderem eine bezahlte Freistellung für die Pflege ihrer kranken Kinder (bis zu zehn Arbeitstage im Jahr) und beinhaltet darüber hinaus Sonderurlaub im Falle besonderer persönlicher Ereignisse, wie Eheschließung, Geburt eines Kindes, Umzug oder Tod eines nahen Angehörigen.

Bei der Kinderbetreuung unterstützen wir unsere Mitarbeiter mit unserer Kooperation mit dem pme Familienservice. Der Familienservice bietet Beratung zu allen Fragen der Kinderbetreuung und vermittelt Tagesmütter, Babysitter und Au-pairs. Außerdem informiert der Familienservice zu Kinderkrippen, Kindergärten und Horten.

### Anspruch auf Elternzeit

GRI 401-3

Alle unsere Beschäftigten haben Anspruch auf Elternzeit. 2018 befanden sich 91 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (2017: 96 Beschäftigte) von Scout24 mindestens einen Tag in Elternzeit. Als modernes Unternehmen befürworten wir, dass auch immer öfter Väter ihre Elternzeit in Anspruch nehmen: 43 Prozent der Beschäftigten in Elternzeit waren männlich (Vorjahr: 45 Prozent).

### Beschäftigte in Elternzeit

	2018	2017	2016
<b>Gesamt</b>	<b>91</b>	<b>96</b>	<b>95</b>
<b>davon AS24</b>	<b>25</b>	<b>33</b>	<b>28</b>
davon Frauen	11	14	15
Männer	14	19	13
<b>davon IS24</b>	<b>50</b>	<b>48</b>	<b>62</b>
davon Frauen	34	34	38
Männer	16	14	24
<b>davon Scout24 AG</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>5</b>
davon Frauen	7	5	3
Männer	9	10	2

Den Wiedereinstieg nach der Elternzeit gestalten wir so einfach wie möglich. Scout24 bleibt auch während der Abwesenheit der Eltern mit diesen in Kontakt. So laden wir beispielsweise die Mitarbeiter in Elternzeit zur Weihnachtsfeier und zum Sommerfest ein. Bis zum 31. Dezember 2018 sind 47 Prozent der Eltern, die ihre Elternzeit in Anspruch genommen haben, ins Unternehmen zurückgekehrt; 2017 waren es 57 Prozent. Von den Rückkehrern 2017 waren 85 Prozent (2016: 71 Prozent) noch mindestens zwölf Monate nach der Rückkehr bei Scout24 angestellt. Für die Rückkehrer 2018 kann noch keine Beurteilung gegeben werden.

## GRI 401-3

**Rückkehr aus Elternzeit**

	2018	2017
<b>Gesamt</b>	<b>43</b>	<b>55</b>
<b>davon AS24</b>	<b>19</b>	<b>19</b>
davon Frauen	5	2
Männer	14	17
<b>davon IS24</b>	<b>18</b>	<b>26</b>
davon Frauen	6	13
Männer	12	13
<b>davon Scout24 AG</b>	<b>6</b>	<b>10</b>
davon Frauen	0	2
Männer	6	8

**Arbeitssicherheit und Gesundheit**

## GRI 103

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

Mit einer Reihe von Maßnahmen wollen wir die Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördern. Das fängt am Arbeitsplatz an: So erleichtern ergonomische Büromöbel den Arbeitsalltag bei hauptsächlich sitzenden Tätigkeiten und an Bildschirmarbeitsplätzen. Am Standort


München setzen wir daher seit März 2018 elektrisch höhenverstellbare Tische und hoch ergonomische Bürodrehstühle ein. Damit hat unsere Belegschaft die Möglichkeit, je nach Bedürfnis und individuellem Wohlbefinden sowohl sitzend als auch stehend zu arbeiten.

Die LED-Beleuchtung entspricht neuesten Standards und erleichtert die Arbeit an Bildschirmen. Darüber hinaus bieten wir am Standort Berlin und München Yoga-Kurse an sowie ein gezieltes Rückentraining. Hinsichtlich einer gesunden und ausgewogenen Ernährung stehen allen Beschäftigten außerdem regelmäßig kostenfrei Getränke, frisches Obst und Müsli zur Verfügung. In der Berliner Kantine wird Augenmerk auf vegetarische und vegane Gerichte gelegt, um die individuellen Ernährungswünsche unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erfüllen. Gesundheitstage mit spannendem und abwechslungsreichem Programm ergänzen die Maßnahmen.

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

#### GRI 403-2

AutoScout24, ImmobilienScout24 und die Scout24 AG verzeichneten 2018 einen Krankenstand von 4,0 Prozent. Damit ist der Anteil auf vergleichbarem Niveau zum Vorjahr: 2017 waren es 4,1 Prozent.



An Gesundheitstagen informieren wir die Belegschaft, wie sie sich fit halten kann.

---

# GESELLSCHAFT

Wir engagieren uns bei Scout24 für eine starke Zivilgesellschaft. Der tatkräftige Einsatz unserer Mitarbeiter, langfristige Partnerschaften und der Austausch von Wissen und Know-how haben sich bewährt. Dieses Engagement weiten wir kontinuierlich neben Berlin und München auch auf weitere Standorte aus.

500

Teilnehmende waren 2018 bei der Berlin Social Academy dabei.

S. 66



Rund 600 Scouts haben sich in 64 Projekten beim Social Day 2018 engagiert.

S. 64



2018 haben wir den Social Day auch an internationalen Standorten ausgerollt.

S. 65

4.450

Euro Spendengeld wurde in der Social Week 2018 für gemeinnützige Organisationen gesammelt.

S. 65



## AUSGEZEICHNETES ENGAGEMENT

Die Berlin Social Academy wurde 2018 mit dem Sonderpreis des „Berliner Unternehmenspreises“ gewürdigt. Mit dem Preis ehren der Regierende Bürgermeister, die IHK Berlin und die Handwerkskammer Berlin Unternehmen aus der Hauptstadt, deren soziales Engagement Vorbildcharakter hat. Seit 2013 bringt die Academy einmal im Jahr Unternehmen mit gemeinnützigen Organisationen zu Wissenstransfer und Dialog in Berlin zusammen.

Seit 2011 arbeiten wir in Berlin unter einem Dach mit dem Verein Sozialhelden.


S. 67

## Grundlagen unseres sozialen Engagements

### GRI 103

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

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



Wir begreifen es als unsere unternehmerische Verantwortung, einen Teil zum Wohl der Gesellschaft, in der wir leben und arbeiten, beizutragen.

## GRI 103, 201-1

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen und gestalten das gesellschaftliche Engagement von Scout24. Inzwischen bilden 16 Beschäftigte in Berlin und München das sogenannte Cares-Team. Sie unterstützen das gruppenübergreifende CSR-Management von Scout24 und helfen bei der Organisation, Umsetzung und Nachverfolgung unserer Corporate-Citizenship-Projekte. 2018 hat das CSR-Team insgesamt 57.500 Euro für gemeinnützige Zwecke gespendet (2017: 73.016 Euro).

## Corporate Volunteering

## GRI 203-1

Das zentrale Format unseres Corporate Volunteerings ist der Scout24 Social Day: Seit 2010 haben unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einmal im Jahr die Möglichkeit, sich einen Tag lang für gemeinnützige Zwecke zu engagieren. Im Berichtsjahr standen den Teilnehmenden hierfür insgesamt über 64 verschiedene Projekte zur Auswahl – von der Arbeit in sozialen Einrichtungen bis hin zum Umwelt- und Denkmalschutz. Mit 14 Projekten lag in diesem Jahr außerdem ein besonderer Fokus auf dem Thema „Barrierefreiheit“. Beim Corporate Volunteering trafen unsere Beschäftigten auf Junge und Alte, auf Kranke und auf Menschen mit Behinderung, packten bei Urban-Gardening-Projekten oder in Einrichtungen für Geflüchtete mit an, unterstützten Social Start-ups bei der Kommunikation oder Businessstrategie. Knapp 600 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an vier Standorten – Berlin, München, Wien und Köln (FlowFact) – beteiligten sich an den diesjährigen Social Days. Das positive Feedback im Rahmen einer internen Umfrage zum Social Day hat uns hier zum wiederholten Male bestärkt: 78 Prozent der Befragten bekräftigten gegenüber unserem Cares-Team, dass ihnen der Social Day wichtig ist und sich Scout24 mit diesem Corporate-Volunteering-Projekt positiv von anderen Arbeitgebern abhebt.



verschiedene Projekte standen beim Social Day 2018 zur Auswahl – darunter 14 allein zum Thema „Barrierefreiheit“.



### Rollout des Social Days

In diesem Sinne haben wir 2018 einen Leitfaden, unter anderem mit einer Toolbox mit (Plakat-)Vorlagen und Musterdokumenten zur Durchführung eines Social Days, für unsere Auslandsstandorte und Tochterunternehmen entwickelt. Damit wollen wir es den Standorten erleichtern und diese aktiv dazu animieren, eigene Corporate-Volunteering-Maßnahmen umzusetzen. Ziel ist es, die Themen „gesellschaftliches Engagement“ und „Corporate Volunteering“ sowie konkrete Umsetzungsmöglichkeiten bei Scout24 auf die ganze Unternehmensgruppe auszuweiten.

### Spenden sammeln in der Social Week

Auch über den Social Day hinaus unterstützen wir das Engagement unserer Beschäftigten: In der Social Week wird beispielsweise eine Woche lang über verschiedene Aktionen – vom Eisverkauf bis zum Kuchenbasar – Geld für gemeinnützige Organisationen durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesammelt. Scout24 spendet zusätzlich jeweils 250 Euro für jede Organisation. Im Jahr 2018 konnten wir so rund 4.450 Euro an die teilnehmenden Initiativen wie die Berliner Arche oder einen Verein, der sich gegen Rassismus einsetzt, überweisen.

## Wissenstransfer

GRI 203-1

Für den Wissenstransfer zwischen Scout24 und der Zivilgesellschaft ist die Berlin Social Academy ein zentrales Format: Im Jahr 2013 von Scout24 initiiert, bringt die Veranstaltung seither einmal im Jahr Fachkundige aus Unternehmen mit gemeinnützigen Organisationen zu Wissenstransfer, Austausch und Dialog in der Hauptstadt zusammen.

### Social Academy 2018

Im Jahr 2018 zählten wir über 500 Teilnehmende aus über 160 verschiedenen Organisationen. Damit konnten wir die Teilnahmezahl im Vergleich zum Vorjahr um 40 Prozent steigern und auch die Anzahl der teilnehmenden Organisationen mehr als verdoppeln. Die inhaltliche Bandbreite der 33 angebotenen Workshops und Vorträge reichte vom Storytelling und Design-Thinking über Einführungen zum Thema Machine Learning und Data Science bis hin zum klassischen Projektmanagement. Die dezentrale Organisation der Academy an verschiedenen Standorten über die Stadt verteilt ermöglichte dabei die Ausweitung des Kursprogrammes. Mit mittlerweile 20 Unterstützenden und 39 Referierenden konnten wir dabei auch in diesem Jahr den Pool der an der Academy beteiligten lokalen Berliner Unternehmen erweitern. So wurde der Trägerkreis beispielsweise

im Berichtsjahr um Microsoft Deutschland erweitert. Die Social Academy wurde 2018 mit dem Sonderpreis des „Berliner Unternehmenspreises“ gewürdigt. Erste Anfragen für eine Skalierung der Academy von Berlin an die Standorte in Frankfurt und München sind im Gespräch.

A large, stylized number '500' is displayed in a blue outline font. An orange arrow points from the left towards the number '5'. A horizontal orange line runs across the top of the page, and a vertical orange line runs down the left side, intersecting the arrow.

Teilnehmende aus 160 Organisationen waren bei der diesjährigen Social Academy in Berlin vor Ort.

#### **Ausweitung der Social Hackdays**

Bereits vor rund zehn Jahren hat sich ImmobilienScout24 mit dem Scout-IT-Day auf den Weg gemacht, das Know-how unserer Beschäftigten in Sachen Digitalisierung und IT abseits ihrer täglichen Arbeit kreativ zu vernetzen und mit innovativen Ideen zu experimentieren. Mit den Social Hackdays am Standort Berlin hat sich dieses vormalige Tech-Event im Jahr 2017 erstmals zu einem dreitägigen Hackathon ausgeweitet. Im Berichtsjahr wurden die Hackweeks von ImmobilienScout24 und AutoScout24 um eine eigene Kategorie zum Thema „Social Impact“ ergänzt (siehe hierzu S. 39 im Kapitel Geschäft).

Außerdem haben wir im Berichtsjahr mit der Kommunikationskampagne „Baut, was gesucht wird!“ unseren Datenbestand gezielt dafür genutzt, um auf das gesellschaftlich relevante Thema „Wohnen“ aufmerksam zu machen (siehe hierzu S. 40 im Kapitel Geschäft).

## Langfristige Partnerschaften

Bei all unserem Engagement legen wir besonderen Wert auf eine nachhaltige Hilfe und langfristige Beziehungen zu unseren Sozialpartnern. Besondere Verbindung haben wir seit 2011 zu dem Verein Sozialhelden, der nicht nur unser direkter Nachbar im Berliner Hauptgebäude ist, sondern mit dem wir eine gegenseitige Unterstützung im Arbeitsalltag etabliert haben. Neben der Bereitstellung von Räumlichkeiten für die Sozialhelden unterstützen wir das Team mit der gesamten Infrastruktur von Scout24 in Berlin sowie unserem Know-how. Im Gegenzug helfen uns die Sozialhelden dabei, unser Angebot für Menschen mit Mobilitäts- und Seheinschränkungen (z. B. bei der Wohnungssuche) laufend zu verbessern (zu den Aktivitäten 2018 siehe Kapitel Geschäft, S. 38).



Wissenstransfer, langfristige Partnerschaften und Corporate Volunteering sind die Säulen unseres Engagements.

# UMWELT

Wir wollen negative Einflüsse unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt und das Klima vermeiden. Grundlage dafür ist eine fundierte Bestandsaufnahme unserer Verbräuche und Emissionen. 2018 haben wir daher eine systematische Datenerfassung unserer Verbräuche und Emissionen initiiert, die wir 2019 ausweiten wollen.



Mindestens 96 Prozent unseres verwendeten Papiers am Standort München ist Recyclingpapier.

S. 77



IT-Geräte der Standorte Berlin und München werden recycelt und wiederaufbereitet.

S. 79



Den Großteil unserer CO<sub>2</sub>-Emissionen verursachen wir aufgrund von Geschäftsreisen.

S. 73

# 100%

Ökostrom beziehen wir seit 2018 am Standort München.

S. 74



Das neue Berliner Bürogebäude soll den Umweltanforderungen des DGNB Platin-Standards entsprechen.

S. 70



## UMSTIEG FÜRS KLIMA

AutoScout24 ist im März 2018 in ein neu gebautes Bürohaus umgezogen. Die neuen Flächen bieten nicht nur optimale Bedingungen für den Arbeitsalltag, sondern auch deutliche Verbesserungen für Umwelt und Klima: Mit dem Umstieg auf 100 Prozent Ökostrom sind unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen am Standort München deutlich gesunken. Außerdem soll das neue Gebäude das Gold-Zertifikat von LEED erhalten, eine weltweit anerkannte Zertifizierung für nachhaltiges Bauen.

## Umweltmanagement

GRI 103, 102-49

Im Zuge der Validierung der Wesentlichkeitsanalyse haben wir 2018 einen Fokus auf ökologische Sachverhalte gelegt. Die Themen „Klimaschutz und Energieverbrauch“, „Ressourcenverbrauch“, „Abfall und Recycling“ sowie „nachhaltige Beschaffung“ wurden dabei als wesentliche Umweltbelange für Scout24 ermittelt (siehe Kapitel Management, S. 17). Wo jedoch genau die größten Hebel und Auswirkungen liegen und welche Einsparpotenziale bestehen, wurde bislang noch nicht systematisch analysiert. Im dritten Quartal 2020 wird ImmobilienScout24 am Standort Berlin in ein neues Bürogebäude mit verbesserter Ökobilanz ziehen. Ein gruppenübergreifendes Umweltmanagementkonzept soll dann unter Berücksichtigung der neuen Bedingungen der Räumlichkeiten entwickelt werden.

Grundlage für ein Umweltmanagementkonzept ist eine Bestandsaufnahme der aktuellen Datenlage und Verbrauchswerte. 2018 haben wir eine systematische Analyse der oben genannten wesentlichen Umweltdaten der Standorte Berlin, München und Köln vorgenommen und konnten in diesem Zuge einige Datenlücken im Vergleich zum Vorjahr schließen. Mit den Umzügen in München und Berlin wird sich die Datenlage weiter verbessern. Ab 2019 werden außerdem die internationalen Standorte in die Erhebung der Umweltdaten einbezogen, um schließlich ein umfassendes Bild der ganzen Gruppe zu erlangen.

Das Thema Umwelt wird bei Scout24 von der Abteilung „Central Administration & Facility Management“ verantwortet. Die Abteilung steht im engen Austausch mit dem CSR-Management, das wiederum an den Vorstand berichtet.

### Energie- und CO<sub>2</sub>-Management

GRI 103

Scout24 kann als nicht produzierendes Unternehmen einen ökologischen Beitrag leisten, indem Energieverbräuche und dadurch verursachte CO<sub>2</sub>-Emissionen verringert werden. Gleichzeitig können so Energiekosten für das Unternehmen gesenkt werden. Aktuell arbeiten wir am Aufbau einer systematischen Datenerfassung unserer Verbräuche an den Standorten. Wir haben hierzu ein Instrument zur standardisierten und einheitlichen Abfrage der wesentlichen Umweltdaten entwickelt und zunächst an den deutschen Standorten eingesetzt. Dieses wird genutzt, um die Datenlage weiter zu vervollständigen, und im nächsten Schritt ab 2019 auch für die internationalen Standorte genutzt.

Konkrete gruppenweite Ziele zum Thema Einsparung von Energie und CO<sub>2</sub>-Emissionen wurden bislang noch nicht vereinbart. Dies soll im Zuge der Erarbeitung eines Umweltmanagementkonzepts aufgebaut werden, das auch die verbesserten Ökobilanzen der neuen Bürogebäude von Scout24 berücksichtigen soll: Im März 2018 zog der Standort München in ein neues Gebäude. Durch ein neues Abrechnungssystem können ab diesem Zeitpunkt im Folgebericht genauere Energie- und Abfalldaten berichtet werden. Auch der Standort Berlin plant, 2020 in ein neues Gebäude umzuziehen, welches nach DGNB-Platin Standard errichtet werden soll.

### Datenlage

Für die Standorte Berlin, München und Köln können die Energieverbräuche (ausgenommen Mobilität) nur für das Jahr 2017 angegeben werden, da die Abrechnungen der Vermieter erst elf Monate nach Abrechnungszeitraum vorliegen. Daher werden alle Energiedaten – mit Ausnahme der Verbräuche und CO<sub>2</sub>-Emissionen für die Mobilität – ausschließlich für das Jahr 2017 berichtet. Alle folgenden Energieverbräuche der Münchner Büroräume, die bislang Teil des Bürokomplexes „Ten Towers“ waren, beruhen auf dem Energieaudit 2015 und wurden für das Folgejahr anhand der Entwicklung der Personalzahl hochgerechnet. Belastbare Kennzahlen zu Energieeinsparungen und zur Verringerung der CO<sub>2</sub>-Emissionen können aufgrund der unzureichenden Datenlage für den Standort München weiterhin nicht berichtet werden.

Aufgrund der mangelnden Belastbarkeit der vorliegenden Energiedaten des Standortes München steht der Vergleich der hochgerechneten Gesamtenergiedaten 2017 mit dem Jahr 2016 unter Vorbehalt. Da der Großteil der Energiedaten aus 2017 stammt, werden entsprechend bei den Pro-Kopf-Berechnungen auch die durchschnittlichen Personalzahlen von 2017 zugrunde gelegt.

### Energieverbrauch

GRI 302-1, 302-2, 302-3

Insgesamt hatten die Standorte der Scout24-Gruppe Deutschland im Jahr 2017 einen Energieverbrauch von 8.490.218 Kilowattstunden. Eingerechnet wurden hier die Energieverbräuche aus Scope 1, 2 und 3 der Standorte Berlin, München und Köln. In Scope 3 wurden ausschließlich die Stromverbräuche der Rechenzentren eingerechnet. Die mobilitätsbedingten Energieverbräuche wurden aufgrund von Datenlücken nicht einkalkuliert. Ein Scout24-Mitarbeiter verbrauchte 2017 somit durchschnittlich 8.367,22 Kilowattstunden.

Circa die Hälfte davon – 54,55 Prozent – geht auf die Nutzung von Strom zurück, der für den Betrieb der Büroarbeitsplätze und Rechenzentren benötigt wird. Die drei Rechenzentren in Berlin, München und Nürnberg machen 21,05 Prozent des Stromverbrauchs aus. Neben Strom benötigte die Scout24-Gruppe am meisten Energie für den Bezug von Wärme (44,53 Prozent). Der Energieverbrauch durch Gas fällt hingegen sehr gering aus – nicht zuletzt, da nur am Standort Köln mit Gas geheizt wird.

GRI 302-1, 302-2, 302-3,  
302-4

### Energieverbrauch 2017 in Kilowattstunden<sup>1, 2</sup>

<b>Gesamt</b>	<b>8.490.218</b>
davon Strom	4.631.228
davon Rechenzentren	1.787.216
davon Kältebezug	1.366.999
davon Wärmebezug	3.858.990
davon Gasbezug	78.762
pro Kopf <sup>3</sup>	8.372

<sup>1</sup> Die Angaben beziehen sich auf folgende Gesellschaften der Scout24-Gruppe in Deutschland: Immobilien Scout GmbH, Scout24 AG, Scout24 Holding, AutoScout24 GmbH, classmarkets GmbH, FlowFact GmbH.

<sup>2</sup> Ökostrom wurde 2017 nicht bezogen. Der Anteil erneuerbarer Energiequellen am Gesamtstromverbrauch ergibt sich aus dem Strommix des jeweiligen Anbieters.

<sup>3</sup> Die Energieintensität wurde auf Grundlage der Mitarbeiterzahl 2017 der genannten deutschen Gesellschaften der Scout24-Gruppe berechnet (1.014,7 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter).

### CO<sub>2</sub>-Emissionen

Auf Grundlage der Energieverbräuche aus dem Jahr 2017 und der vorhandenen Mobilitätsdaten aus dem Jahr 2018 sind die CO<sub>2</sub>-Emissionen berechnet worden. Die Quellen der genutzten Umrechnungsfaktoren sind an den entsprechenden Stellen aufgeführt. Für den Stromverbrauch wurden die spezifischen CO<sub>2</sub>-Emissionsfaktoren des genutzten Stromtarifs der jeweiligen Stromanbieter herangezogen. Diese liegen deutlich niedriger als die im letzten CSR-Bericht herangezogenen deutschen Durchschnittswerte. Daher sind die stromverbrauchsbedingten CO<sub>2</sub>-Emissionen gesunken, obwohl der Stromverbrauch anstieg.

Insgesamt hat die Scout24-Gruppe an den Standorten Berlin, München und Köln rund 3.786,52 Tonnen CO<sub>2</sub> verursacht – das macht pro Kopf durchschnittlich 3,73 Tonnen. Die meisten Emissionen gehen auf die Mobilität zurück, gefolgt vom Stromverbrauch. Im Vergleich zum Vorjahr wurden insgesamt 1.141,90 Tonnen CO<sub>2</sub> mehr emittiert. Das liegt vor allem daran, dass Mobilität knapp 99,6 Prozent mehr CO<sub>2</sub>-Emissionen verursacht hat als im Vorjahr. Dies ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass im letzten CSR-Bericht beim Thema Transport ausschließlich die Emissionen berücksichtigt wurden, die aufgrund des Kraftstoffverbrauchs unserer Leasingfahrzeuge entstanden. In diesem Bericht wurde die Mobilität nun umfassend einbezogen, das heißt Fahrten mit Leasingfahrzeugen und Mietfahrzeugen, Bahnfahrten und Flugreisen. Daher sind die Werte für Kraftstoffverbrauch und CO<sub>2</sub>-Emissionen im Jahr 2018 deutlich höher als im Vorjahr.

2018 haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Scout24-Gruppe insgesamt rund 8,5 Millionen Kilometer mit dem Auto, auf der Schiene oder im Flugzeug zurückgelegt. Dadurch wurden im Berichtsjahr 2018 rund 1.708,26 Tonnen CO<sub>2</sub> emittiert – der Großteil geht auf Flugreisen zurück.

GRI 305-1, 305-2, 305-3,  
305-4

### CO<sub>2</sub>-Emissionen 2017 (Scope 1, 2, 3) in Tonnen<sup>1</sup>

<b>Gesamt</b>	<b>3.786,52</b>
davon Strom <sup>1</sup>	1.516,77
davon Rechenzentren	603,89
davon Kältebezug	456,65
davon Wärmebezug <sup>2</sup>	540,34
davon Gasbezug <sup>3</sup>	21,15
davon Transport <sup>4</sup>	1.708,26
pro Mitarbeiter	3,73

<sup>1</sup> Die CO<sub>2</sub>-Emissionen des Stromverbrauchs (für Bürobetrieb, Kältebezug und Rechenzentren) wurden auf Basis des von den jeweiligen Stromanbietern bereitgestellten Strommix an den Standorten Berlin, München, Köln sowie der drei Rechenzentren in Berlin, München und Nürnberg berechnet.

<sup>2</sup> Die Berechnung erfolgte auf Basis der spezifischen CO<sub>2</sub>-Emissionen der Fernwärmeversorgung durch die Anbieter Vattenfall (Berlin) und Stadtwerke München.

<sup>3</sup> Zur Berechnung der CO<sub>2</sub>-Emissionen des Erdgasbezugs wurden Umrechnungsfaktoren aus GEMIS (Globales Emissions-Modell integrierter Systeme) herangezogen.

<sup>4</sup> In die Berechnung flossen die aus dem Kraftstoffverbrauch resultierenden Emissionen eigener Fahrzeuge sowie von geleasteten Dienstwagen, Informationen der Deutschen Bahn (km und Emissionen), der Mietwagengesellschaften (km und Emissionen) und des Travel Managements (Flugkilometer und Emissionen) ein. Zur Umrechnung des Kraftstoffverbrauchs wurden Umrechnungsfaktoren des Umweltbundesamtes herangezogen (Umweltbundesamt 2016: Climate Change 27/2016. CO<sub>2</sub>-Emissionen für fossile Brennstoffe).



## GRI 305-3

CO<sub>2</sub>-Emissionen 2018 durch Geschäftsreisen (in Tonnen)

Gesamt	1.708,26 <sup>1</sup>
Mietwagen <sup>2</sup>	19,22
Leasingfahrzeuge <sup>3</sup>	518,59
Bahnfahrten <sup>4</sup>	3,77
Flüge <sup>5</sup>	1.170,45

<sup>1</sup> Summenabweichungen ergeben sich aus Rundungsdifferenzen.

<sup>2</sup> Gefahrene Kilometer multipliziert mit CO<sub>2</sub>-Verbrauch des gebuchten Fahrzeuges bzw. Fahrzeugkategorie gemäß Übersicht der Mietwagenfirmen Sixt und Europcar.

<sup>3</sup> Berechnung auf Basis der Betankungsbelege: Umrechnung des Diesel- und Benzinverbrauchs in CO<sub>2</sub>-Emissionen auf Basis der Umrechnungsfaktoren des Umweltbundesamtes (Umweltbundesamt 2016: Climate Change 27/2016. CO<sub>2</sub>-Emissionen für fossile Brennstoffe).

<sup>4</sup> Umweltmobilcheck der Deutschen Bahn. Der Fernverkehr ist durch Nutzung von 100 Prozent Ökostrom klimaneutral, d.h. hier fließt nur der Regionalverkehr ein (<https://reiseauskunft.bahn.de/bin/query.exe/dn?S=Berlin&Z=Frankfurt&start=1&application= ECOLOGYINFO>).

<sup>5</sup> Die Emissionen aus Flugreisen wurden anhand des CO<sub>2</sub>/THG-Berechnungsmodells von myclimate.de ermittelt.



Den Großteil unserer CO<sub>2</sub>-Emissionen verursachen wir aufgrund von Geschäftsreisen.

## GRI 302-4, 305-5

Energie- und CO<sub>2</sub>-Reduktion

Auch wenn der Energieverbrauch für 2018 noch nicht beziffert werden kann, wurden seit dem Umzug in das neue Bürogebäude in München viele energieeinsparende Maßnahmen umgesetzt. Das Gebäude erfüllt voraussichtlich den Leadership in Energy and Environmental Design (LEED)-Goldstandard, das heißt, es wurden während des Gebäudebaus und in der -gestaltung Energieumweltstandards erfüllt, zum Beispiel Wärmerückgewinnungsanlagen, CO<sub>2</sub>-Melder, Dachbegrünung, ein LED-Beleuchtungssystem oder Bewegungsmelder in allen Bereichen der Büros installiert. Das Zertifikat befindet sich noch in Prüfung beim U.S. Green Building Council und wird voraussichtlich Ende April 2019 ausgestellt sein.

Darüber hinaus wurden im Jahr 2018 alle Arbeitsplätze mit Desktop- Rechnern auf Notebooks mit Dock-in-Stationen umgestellt. Da der durchschnittliche Energieverbrauch von Desktop-Rechnern weit über dem von Notebooks liegt (laut Ökoinstitut mindestens 50 Watt vs. ca. 8 Watt), ist davon auszugehen, dass der Energieverbrauch gesenkt werden konnte.

Am Standort Berlin wurden 2018 keine nennenswerten Maßnahmen zur Energieeinsparung umgesetzt. Das liegt unter anderem an dem für 2020 geplanten Umzug in ein neues Bürogebäude, welches nach DGNB-Platin Standard errichtet werden soll.

Am Standort Köln werden sukzessive die ursprünglichen Lichtstrahler durch LED-Leuchtmittel ausgetauscht. Bisher wurden ca. 50 Prozent ersetzt. In allen Küchen wurden Bewegungsmelder und in den Sanitär-anlagen Energiesparlampen installiert.

### Umstieg auf Ökostrom

Gruppenübergreifend können wir unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen vor allem durch den Strombezug aus nachhaltigen Quellen reduzieren. 2018 konnten wir hier erhebliche Fortschritte machen: Am Bürostandort München sind wir im Oktober 2018 auf einen neuen Stromtarif umgestiegen, der zu 100 Prozent Strom aus erneuerbaren Energien enthält. Für die restlichen Standorte werden wir zum Ablauf der Vertragslaufzeit 31.12.2019 einen Wechsel zu einem Ökostromtarif anstreben.



100%

Ökostrom beziehen wir seit  
2018 am Standort München.

### Umweltfreundliche Mobilität

Die gesamte Scout24-Gruppe setzt die generelle Firmenpolitik um, dass Geschäftsreisen, wo möglich, vermieden werden sollen. Um einem hohen Dienstreiseaufkommen entgegenzuwirken, haben wir eine Infrastruktur für Video- und Webkonferenzen an den Standorten aufgebaut. Alle Standorte sind dementsprechend mit einer großen Anzahl an Videokonferenzräumen ausgestattet. In unserer Reiserichtlinie werden unsere Mitarbeiter aufgefordert, stets zu prüfen, ob das Ziel einer geplanten Dienstreise auch auf andere Weise – zum Beispiel mittels einer Videokonferenz – erreicht werden kann.

Unsere Mitarbeiter wollen wir unterstützen, bei kurzen Strecken in der Stadt auf das Fahrrad aufzusteigen. Am Standort München werden in der Parkgarage bzw. im Fahrradabstellraum Aufladestationen für Elektrofahrzeuge und -fahräder für die Belegschaft zur Verfügung gestellt. Ferner können unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sechs Firmenfahräder am Standort München nutzen.

### Ressourcenverbrauch

#### GRI 103

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse 2018 wurde der Sachverhalt Ressourcenverbrauch erneut als wesentlich bestimmt. Dabei wurde die Definition des Themas geschärft. Im Fokus stehen Policies und Maßnahmen zur Reduktion des Ressourcenverbrauchs in Büroräumen und Rechenzentren von Scout24 zur Erhöhung der eigenen Ressourceneffizienz und zum Einsatz von rezyklierten Materialien zur Verringerung der Umweltauswirkungen bei der Entnahme und Herstellung von Ressourcen. Dies betrifft vor allem Büromaterialien wie Papier. Der Aspekt Wasser wird bewusst nicht weiterverfolgt, da der Wasserverbrauch von Bürogebäuden sich auf den Küchenbedarf und Sanitärwasser beschränkt und vergleichsweise gering ist. Er stellt deshalb keine wesentliche Umweltauswirkung dar.

Auch wenn die Scout24-Gruppe bislang keine konkreten Ziele zum Thema Ressourcenverbrauch vereinbart hat, werden vereinzelt Maßnahmen zur Ressourceneinsparung bzw. nachhaltigeren Ressourcennutzung umgesetzt. Für die Scout24-Gruppe spielen vor allem die Ressource Papier als tägliches Bürobedarfsmittel (erneuerbare Ressource) und der Gebrauch von IT-Geräten (nicht erneuerbare Ressourcen) eine zentrale Rolle.

Das Standard-Büromaterialsortiment wird zentral über die Abteilung „Central Administration & Facility Management“ bereitgestellt. Spezieller Bürobedarf wird auf die jeweilige Kostenstelle der Fachabteilungen umgelegt, was wiederum für einen sparsamen Einkauf sensibilisiert.

### **Papierverbrauch**

GRI 301-1, 301-2

Papier gehört zum klassischen Büromaterial. Durch allgemeine Maßnahmen, wie beispielsweise Duplexdruckvoreinstellung oder personalisierte Druckabfrage am Drucker, wird versucht, den Papierverbrauch so gering wie möglich zu halten.

In Berlin wird zu 100 Prozent Frischfaserpapier aus nachhaltigerer Forstwirtschaft eingesetzt, welches vom Programme for the Endorsement of Forest Certification Schemes (PEFC) zertifiziert wurde. Der Papierverbrauch am Standort Berlin wurde zwischen 2016 und 2018 um 4,22 Prozent gesenkt.

München setzt für den internen täglichen Gebrauch Recyclingpapier mit dem Siegel Blauer Engel ein – konkret über 96 Prozent. Die restlichen 4 Prozent sind mit dem Siegel FSC (Forest Stewardship Council) oder PEFC (Programme for the Endorsement of Forest Certification Schemes) versehen.

100 Prozent des in Köln eingesetzten Papiers sind mit dem Siegel „FSC (Forest Stewardship Council) Mix“ versehen, was gewährleistet, dass mindestens 70 Prozent der Fasern von Holz- oder Papierprodukten aus FSC-Holz und/oder Altpapier stammen. Der Papierverbrauch am Standort Köln wurde zwischen 2017 und 2018 um 27 Prozent gesenkt. Einen Beitrag dazu hat beispielsweise geleistet, dass keine Papierrechnungen mehr an Kunden gestellt werden und auch im Binnenverhältnis weniger ausgedruckt wird.

GRI 301-1, 301-2

### Papierverbrauch nach Art und Umfang

Papierart	in kg
Frischfaser (PEFC, FSC)	3.832
Recyclingpapier (Blauer Engel)	499
Gesamt	4.331



Mindestens 96 Prozent unseres verwendeten Papiers am Standort München ist Recyclingpapier.

### Papierverbrauch 2018 pro Kopf

Standort	in kg pro Kopf
Berlin	5,5
München	1,6
Köln	1,99

## Abfall und Recycling

### GRI 103

Das Thema „Abfall & Recycling“ wurde in der 2018 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse als neuer wesentlicher Umweltaspekt für die Scout24-Gruppe ermittelt (siehe Kapitel Management, S. 17). So können künftig negative Umweltauswirkungen des von Scout24 erzeugten Abfalls (z.B. IT-Equipment) vermieden werden durch entsprechende Policies und Maßnahmen zur Abfallvermeidung in Büroräumen und Rechenzentren sowie einer gesetzeskonformen Abfalltrennung und -entsorgung.

2018 wurde diesbezüglich eine erste Bestandsaufnahme an den Standorten München, Berlin und Köln durchgeführt. In der Datenabfrage wurde nach gefährlichen und nicht gefährlichen Abfällen unterschieden. Für den Standort München liegen bislang keine Daten für nicht-gefährliche Abfälle vor, da diese umzugsbedingt erst mit der Betriebskostenabrechnung für 2018 vorgelegt werden können. Die Standorte Berlin und Köln setzen Abfalltrennung um, wobei Berlin nach Papier, Leichtverpackungen (Grüner Punkt/Gelbe Tonne) und Restmüll trennt und entsorgt und Köln nach Papier, Gelbe Tonne, Bio und Restmüll. Die Scout24-Gruppe hat bislang noch keine konkreten Ziele zum Thema Abfallreduktion bzw. -trennung von nicht-gefährlichen Abfällen vereinbart.

### Abfallmengen

### GRI 306-2

Im Jahr 2018 wurden insgesamt an den Standorten Berlin und Köln 122.541,62 kg nicht-gefährliche Abfälle produziert, welche sich zusammensetzen aus Papier, Leichtverpackungen, Bio- und Restmüll. Der größte Anteil wurde mit 88,64 Prozent durch Restmüll verursacht, wobei der Anteil des Standortes Berlin mit 94,79 Prozent am Restmüll mit Abstand am höchsten liegt. Das Pro-Kopf-Abfallaufkommen liegt für die Standorte Berlin und Köln zusammen bei 162,01 kg Abfall pro Kopf. Betrachtet man das Pro-Kopf-Abfallaufkommen für jeden einzelnen Standort, liegt dieses in Berlin bei 169,48 kg und in Köln bei 111,95 kg.

### **Recycling**

Gefährliche Abfälle werden möglichst durch Fremdanbieter recycelt und wiederverwertet. Beispielsweise werden Druckerpatronen in Köln nach Leerung durch einen Auftragnehmer wieder befüllt und wiederverwendet. IT-Geräte (Smartphones, Notebooks und Bildschirme) werden für die Standorte Berlin und München durch die AfB Social and Green IT fachgerecht recycelt und wo möglich wiederaufbereitet. Die wiederaufbereiteten Geräte werden teilweise den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Berlin und München zum Wiederkauf angeboten. Da Leuchtmittel und Batterien nur in geringen Mengen anfallen, werden diese durch den Hauservice der jeweiligen Standorte bei Bedarf zu Werkstoffhöfen gebracht, um sie dort fachgerecht entsorgen zu lassen. In Zukunft soll hier auch eine Mengenerfassung umgesetzt werden.

### **Nachhaltige Beschaffung**

Die Beschaffungsrichtlinien enthalten bisher keine sozialen oder ökologischen Voraussetzungskriterien (siehe auch Kapitel Management, S. 8). Dennoch wurden bei der Auswahl der Dienstleistungen beziehungsweise Produkte in Einzelmaßnahmen ökologische Kriterien in Betracht gezogen. So achten wir bei der Auswahl des Papiers auf Umweltaspekte (siehe Seite 76), versuchen auf stromsparende Leuchtmittel umzusteigen (siehe Seite 73) und stellen wo möglich auf Ökostrom um (siehe Seite 74).

# Content-Index für GRI und den Nichtfinanziellen Bericht



## GRI Content-Index

Der GRI-Bericht entspricht den GRI-Standards (2016). Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI Standards: Option Kern erstellt. Zur Durchführung des GRI Materiality Disclosure Service lag der Global Reporting Initiative dieser „GRI-Bericht Update 2018“ vor. Die korrekte Positionierung der „materiality disclosures“ (GRI 102-40 – 102-49) im Bericht wurde von dem GRI Services Team bestätigt.

Angaben	Seite	Kommentar
<b>GRI 101</b> Grundlagen 2016		
<b>GRI 102</b> Allgemeine Angaben 2016		
Organisationsprofil		
<b>GRI 102-1</b> Name der Organisation	S. 2	
<b>GRI 102-2</b> Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	S. 29, 32	
<b>GRI 102-3</b> Ort des Hauptsitzes	S. 29	
<b>GRI 102-4</b> Betriebsstätten	S. 33	
<b>GRI 102-5</b> Eigentum und Rechtsform	S. 29	
<b>GRI 102-6</b> Bediente Märkte	S. 29, 32	
<b>GRI 102-7</b> Größenordnung der Organisation	S. 32, 48	
<b>GRI 102-8</b> Informationen über Angestellte und andere Mitarbeiter	S. 48-50	
<b>GRI 102-9</b> Lieferkette	S. 27	
<b>GRI 102-10</b> Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	S. 30	
<b>GRI 102-11</b> Vorsorgeprinzip oder Vorsichtsmaßnahmen	S. 25	
<b>GRI 102-12</b> Externe Initiativen	S. 20	
<b>GRI 102-13</b> Mitgliedschaft in Verbänden	S. 20	
Strategie		
<b>GRI 102-14</b> Aussagen der Führungskräfte	S. 6-7	
Ethik und Integrität		
<b>GRI 102-16</b> Werte, Richtlinien, Standards und Verhaltensnormen	S. 9	
Führung		
<b>GRI 102-18</b> Führungsstruktur	S. 22	
Einbeziehung von Stakeholdern		
<b>GRI 102-40</b> Liste der Stakeholdergruppen	S. 17-18	
<b>GRI 102-41</b> Tarifverträge	S. 53	
<b>GRI 102-42</b> Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	S. 17-18	
<b>GRI 102-43</b> Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	S. 17-18	
<b>GRI 102-44</b> Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	S. 14-16	



Angaben	Seite	Kommentar
Vorgehensweise bei der Berichterstattung		
GRI 102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	S. 3
GRI 102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	S. 2, 12-16
GRI 102-47	Liste der wesentlichen Themen	S. 2-3
GRI 102-48	Neudarstellung von Informationen	Keine
GRI 102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	S. 12
GRI 102-50	Berichtszeitraum	S. 4
GRI 102-51	Datum des aktuellsten Berichts	S. 4
GRI 102-52	Berichtszyklus	S. 4
GRI 102-53	Kontaktangaben bei Fragen zum Bericht	S. 88
GRI 102-54	Aussagen zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	S. 2, 80
GRI 102-55	GRI-Inhaltsindex	S. 80-83
GRI 102-56	Externe Prüfung	S. 85
Wesentliche Themen		
GRI 201	<b>Wirtschaftliche Leistung 2016</b>	
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 29
GRI 201-1	Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert	S. 34, 64
GRI 201-3	Verpflichtungen aus leistungsorientierten oder anderen Pensionsplänen	S. 53
GRI 201-4	Finanzielle Unterstützung von Seiten der Regierung	Seitens der Regierung stehen Scout24 keine finanziellen Ressourcen zur Verfügung.
GRI 203	<b>Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016</b>	
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 63
GRI 203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	S. 64-65
GRI 204	<b>Beschaffungspraktiken 2016</b>	
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 27
GRI 204-1	Anteil der Ausgaben für lokale Lieferanten	S. 27
GRI 205	<b>Korruptionsbekämpfung 2016</b>	
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 22
GRI 205-2	Informationen und Schulungen zu Strategien und Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung	S. 24

Angaben	Seite	Kommentar
<b>GRI 206</b>	<b>Wettbewerbswidriges Verhalten 2016</b>	
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 25
GRI 206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung	S. 25
<b>GRI 301</b>	<b>Materialien 2016</b>	
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 75
GRI 301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	S. 76–77
GRI 301-2	Eingesetzte rezyklierte Ausgangsstoffe	S. 76–77
<b>GRI 302</b>	<b>Energie 2016</b>	
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 69
GRI 302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	S. 70–71
GRI 302-2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation	S. 70–71
GRI 302-3	Energieintensität	S. 70–71
GRI 302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	S. 73–74
<b>GRI 305</b>	<b>Emissionen 2016</b>	
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 69
GRI 305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	S. 71–72
GRI 305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	S. 71–72
GRI 305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	S. 71–73
GRI 305-4	Intensität der THG-Emissionen	S. 71–72
GRI 305-5	Senkung der THG-Emissionen	S. 73–74
<b>GRI 306</b>	<b>Abwasser und Abfall 2016</b>	
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 78
GRI 306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsverfahren	S. 78–79
<b>GRI 401</b>	<b>Beschäftigung 2016</b>	
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 46
GRI 401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	S. 50–51
GRI 401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	S. 53
GRI 401-3	Elternzeit	S. 59–60
<b>GRI 403</b>	<b>Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2016</b>	
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 60

Angaben	Seite	Kommentar	
GRI 403-2	Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfalltage und Abwesenheit sowie Zahl der arbeitsbedingten Todesfälle	S. 61	Neben den Arbeitsausfalltagen (S. 61) erhebt Scout24 keine weiteren Kennzahlen, wie Verletzungen und arbeitsbedingte Todesfälle, da wir diese als nicht produzierendes Unternehmen als nicht wesentlich erachten.
<b>GRI 404</b>	<b>Aus- und Weiterbildung 2016</b>		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 53	
GRI 404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	S. 56	
GRI 404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	S. 55-57	
GRI 404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten	S. 54	
<b>GRI 405</b>	<b>Diversität und Chancengleichheit 2016</b>		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 57	
GRI 405-1	Vielfalt in Leitungsorganen und der Angestellten	S. 57	
GRI 405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	S. 52	
<b>GRI 406</b>	<b>Nichtdiskriminierung 2016</b>		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 57	
GRI 406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	S. 57	
<b>GRI 416</b>	<b>Kundengesundheit und -sicherheit 2016</b>		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 40	
GRI 416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Gesundheits- und Sicherheitsauswirkungen von Produkten und Dienstleistungen	S. 42	
<b>GRI 417</b>	<b>Marketing und Kennzeichnung 2016</b>		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 21	
GRI 417-1	Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung	S. 21-22	
GRI 417-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung	S. 21-22	
GRI 417-3	Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation	S. 21-22	

Angaben		Seite	Kommentar
<b>GRI 418</b>	<b>Schutz der Kundendaten 2016</b>		
<b>GRI 103</b>	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 43	
<b>GRI 418-1</b>	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	S. 44	
<b>GRI 419</b>	<b>Sozioökonomische Compliance 2016</b>		
<b>GRI 103</b>	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 22	
<b>GRI 419-1</b>	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	S. 24	

## Index für den Nichtfinanziellen Bericht gemäß CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz

Wesentliche CSR-Sachverhalte für Scout24	Berichtspflichtige Nichtfinanzielle Belange	Seite
Corporate Governance & Compliance	Bekämpfung von Korruption und Bestechung	S. 22
Dialog & Transparenz	Verbraucherbelange	S. 17
Produktsicherheit	Verbraucherbelange	S. 40
Nachhaltige Produktentwicklung	Menschenrechte, Verbraucherbelange	S. 36
Datenschutz & -sicherheit	Verbraucherbelange	S. 43
Klimaschutz & Energieverbrauch	Umweltbelange	S. 69
Abfall & Recycling	Umweltbelange	S. 78
Faire & attraktive Arbeitsbedingungen	Arbeitnehmerbelange	S. 46
Personalförderung	Arbeitnehmerbelange	S. 53
Diversity & Gleichberechtigung	Menschenrechte, Arbeitnehmerbelange	S. 57

# Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Si- cherheit des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts

An den Aufsichtsrat der Scout24 AG, München

Wir haben den gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht der Scout24 AG, München (im Folgenden auch „Gesellschaft“), nach §§ 315b bis 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2018 einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

## **Verantwortung der gesetzlichen Vertreter**

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

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

## **Erklärung des Wirtschaftsprüfers in Bezug auf die Unabhängigkeit und Qualitätssicherung**

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

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

## Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit einer begrenzten Sicherheit beurteilen können, dass uns keine Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der gesonderte nichtfinanzielle Konzernbericht der Gesellschaft im Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2018 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315b, 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist. Dies bedeutet nicht, dass zu jeder Angabe jeweils ein separates Prüfungsurteil abgegeben wird. Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

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

- Befragungen von für die Wesentlichkeitsanalyse verantwortlichen Mitarbeitern auf Unternehmensebene, um ein Verständnis über die Vorgehensweise zur Identifizierung wesentlicher Themen und entsprechender Berichtsgrenzen von der Scout24 AG zu erlangen
- Eine Risikoeinschätzung, einschließlich einer Medienanalyse, zu relevanten Informationen über die Nachhaltigkeitsleistung der Scout24 AG in der Berichtsperiode
- Beurteilung der Eignung der intern entwickelten Definitionen
- Einschätzung der Konzeption und der Implementierung von Systemen und Prozessen für die Ermittlung, Verarbeitung und Überwachung von Angaben zu Arbeitnehmer- und Sozialbelangen, Menschenrechten und Bekämpfung von Korruption und Bestechung, einschließlich der Konsolidierung der Daten
- Befragungen von Mitarbeitern auf Unternehmensebene, die für die Ermittlung der Angaben zu Konzepten, Due-Diligence Prozessen, Ergebnissen und Risiken, die Durchführung von internen Kontrollhandlungen und die Konsolidierung der Angaben verantwortlich sind
- Einsichtnahme in ausgewählte interne und externe Dokumente
- Analytische Beurteilung der Daten und Trends der quantitativen Angaben
- Einschätzung der lokalen Datenerhebungs-, Validierungs- und Berichterstattungsprozesse sowie der Verlässlichkeit der gemeldeten Daten durch Interviews und Einsichtnahme in entsprechende Dokumente der Scout24 AG
- Einschätzung der Gesamtdarstellung der Angaben.

## Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der gesonderte nichtfinanzielle Konzernbericht der Scout24 AG für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2018 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 in der Fassung vom 1. Januar 2017 zugrunde (<https://www.kpmg.de/bescheinigungen/flib/aab.pdf>). Durch Kenntnisnahme und Nutzung der in diesem Vermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsbeschränkung auf EUR 4 Mio für Fahrlässigkeit in Ziffer 9 der AAB) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

Berlin, den 12. März 2019

KPMG AG  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Hell



ppa. Zimen

## Anlagen

Gesonderter nichtfinanzieller Konzernbericht der Scout24 AG 2018

Anlage 1

Allgemeine Auftragsbedingungen

Anlage 2

## Impressum

### Scout24 AG

Bothestraße 11–15  
81675 München  
Deutschland  
Telefon: +49 89 44456-0  
E-Mail: [info@scout24.com](mailto:info@scout24.com)  
[www.scout24.com](http://www.scout24.com)

### Ansprechpartnerin

CSR-Management  
Viola Raddatz  
E-Mail: [csr@scout24.com](mailto:csr@scout24.com)

### Konzeption, Redaktion und Text

akzente kommunikation und beratung GmbH  
[www.akzente.de](http://www.akzente.de)

### Gestaltung

loveto GmbH  
[www.loveto.de](http://www.loveto.de)

### Hinweis

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

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

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