

# Management

S. 21 – 28 im vollständigen CSR-Bericht 2016

CSR-Berichterstattung in Orientierung an den Standards (2016) der Global Reporting Initiative (GRI)

→ **GRI 102: General Disclosures**

GRI 102-11: Precautionary Principle or approach

GRI 102-12: External initiatives

GRI 102-13: Membership of associations

GRI 102-15: Key impacts, risks, and opportunities

GRI 102-16: Values, principles, standards, and norms of behavior

GRI 102-17: Mechanisms for advice and concerns about ethics

GRI 102-18: Governance structure

GRI 102-19: Delegating authority

GRI 102-20: Executive-level responsibility for economic, environmental, and social topics

GRI 102-22: Composition of the highest governance body and its committees

GRI 102-23: Chair of the highest governance body

GRI 102-24: Nominating and selecting the highest governance body

GRI 102-26: Role of highest governance body in setting purpose, values, and strategy

GRI 102-35: Remuneration policies

GRI 102-36: Process for determining remuneration

GRI 102-40: List of stakeholder groups

GRI 102-43: Approach to stakeholder engagement

→ **GRI 103-1, -2, -3: Management approach**

→ **GRI 201: Economic Performance**

GRI 201-2: Financial implications and other risks and opportunities due to climate change

→ **GRI 205: Anti-Corruption**

GRI 205-1: Operations assessed for risks related to corruption

GRI 205-2: Communication and training about anti-corruption policies and procedures

GRI 205-3: Confirmed incidents of corruption and actions taken

→ **GRI 419: Socioeconomic Compliance**

GRI 419-1: Non-compliance with laws and regulations in the social and economic area

# Management

Scout24 hat sich einer verantwortungsvollen Unternehmensführung verpflichtet. Diese beruht auf einem vorausschauenden Risikomanagement, der konsequenten Einhaltung gesetzlicher und unternehmensinterner Vorgaben sowie einem systematischen CSR-Management. Unser konzernweit gültiger Verhaltenskodex dient allen Scout24-Mitarbeitern als Richtlinie für ein integriertes, nachhaltiges Verhalten.

## Führungsstruktur

Die Scout24-Gruppe wird durch die in München ansässige Scout24 AG gesteuert, die wiederum als Management-Holding geführt wird. Die Scout24 AG hält mittelbar Beteiligungen an 17 operativ tätigen Tochterunternehmen, die im Konzernabschluss voll konsolidiert werden, sowie an zwei at-Equity konsolidierten Unternehmen und an einer Minderheitsbeteiligung (siehe Organigramm, S. 30). Als Aktiengesellschaft nach deutschem Recht unterliegt die Scout24 AG unter anderem den Vorschriften des deutschen Aktiengesetzes. Dementsprechend verfügt die Gesellschaft auch über die übliche dualistische Führungs- und Kontrollstruktur aus Vorstand und Aufsichtsrat.

GRI 102-18, -19, -20

Dem Vorstand obliegt die Verantwortung für die Strategie und die Steuerung des Konzerns. Er setzt sich aus zwei Mitgliedern zusammen: Vorstandsvorsitzender Greg Ellis und Finanzvorstand Christian Gisy. Sie sind für folgende Themen zuständig:

Greg Ellis: Chief Executive Officer (Vorsitzender des Vorstands) – CEO

- Unternehmenskommunikation
- ImmobilienScout24 und AutoScout24 (operative Funktionen, d.h. Vertrieb, Marketing und IT)
- Unternehmensentwicklung und -strategie
- Mergers & Acquisitions
- Personal

Christian Gisy: Chief Financial Officer (Vorstand Finanzen) – CFO

- Finanzen
- Controlling
- Investor Relations
- Treasury
- Legal & Compliance
- Risikomanagement und Internes Kontrollsystem
- Einkauf
- Corporate Social Responsibility

Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle für das Unternehmen relevanten Fragen der Strategie, der Planung, der Geschäftsentwicklung, der Risikolage, des Risikomanagements und der Compliance. Er stellt zudem den Jahres- und Konzernabschluss auf.

Der Aufsichtsrat bestellt die Vorstandsmitglieder, beruft diese ab und bestimmt die Verteilung ihrer Verantwortlichkeiten. Bestehend aus acht Mitgliedern (zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses am 28.2.2017) berät er den Vorstand und überwacht dessen Geschäftsführung. In Entscheidungen von grundlegender Bedeutung für das Unternehmen wird der Aufsichtsrat eingebunden. Insbesondere prüft er die Jahresabschlüsse und Lageberichte und berichtet über die Jahresabschlussprüfung in der Hauptversammlung. Im Aufsichtsrat sind Vertreter der strategischen Investoren der Scout24 AG sowie unabhängige Wirtschaftsexperten vertreten. Dem Aufsichtsrat gehörte 2016 eine Frau an. Zudem stellen mehrere international besetzte Aufsichtsratspositionen sicher, dass vielfältige Sichtweisen in den Aufsichtsrat eingebracht werden. Alle Mitglieder des Aufsichtsrats sowie die Ausschüsse des Aufsichtsrats sind im [Geschäftsbericht](#) auf Seite 26 f. aufgelistet. Weitere Informationen zu den Aufsichtsratsmitgliedern von Scout24 inklusive Altersangaben sind auf der Homepage unter Investor Relations/Corporate Governance einsehbar.

GRI 102-22, -23, -24, -26

Die Grundzüge des Vergütungssystems von Vorstand und Aufsichtsrat der Scout24 AG beschreibt der Vergütungsbericht (siehe [Geschäftsbericht](#) 2016, S. 196 ff.). Er erläutert die Struktur und die Höhe der Vergütung der einzelnen Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder wird vom Aufsichtsrat festgelegt. Die Vergütung des Aufsichtsrats richtet sich nach den entsprechenden Satzungsbestimmungen.

GRI 102-35, -36

## Good Corporate Governance

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

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

GRI 103-1,-2,-3

## Risikomanagement

Mit einem systematischen Risikomanagement will Scout24 Risiken frühzeitig erkennen, um zeitnah gegensteuernde Maßnahmen zu ergreifen und diese überwachen zu können. Das Risikomanagement hat sich im Berichtszeitraum überwiegend auf diejenigen Aktivitäten konzentriert, die den zukünftigen Ertrag maßgeblich beeinflussen und für die Zukunftsperspektiven der Gesellschaft bedeutsam sind. Scout24 gliedert seine Risiken nach externen, finanziellen, operativen, strategischen und Compliance-Risiken. Ökologische Risiken wie der Klimawandel werden aufgrund der fehlenden, unmittelbaren Anwendbarkeit im Rahmen unseres Geschäftsmodells nicht systematisch im Rahmen des Risikomanagementsystems erfasst. Im Vergleich zu produzierenden Unternehmen sind die Klimarisiken

GRI 102-11, -15; 201-2

für Scout24 überschaubar. Implizit kann der Klimawandel jedoch Auswirkungen auf die Geschäftstätigkeit von Scout24 haben. So kann sich das regulative Umfeld, das unsere Produkte betrifft, verändern – beispielsweise könnten Transparenzanforderungen an Immobilien oder Autos steigen. Schon heute unterliegen Immobilien Regelungen zur Energieeinsparung, die Verkäufer und Vermieter zur Erstellung eines Energieausweises verpflichten. Die Anforderungen solcher Energieeinsparverordnungen können künftig erheblich verschärft werden. Eine strengere Regulierung kann Auswirkungen auf das Anzeigenvolumen haben. Aber auch Chancen können mit dem Klimawandel für Scout24 verbunden sein – zum Beispiel mit Blick auf eine stärkere Nachfrage nach Elektroautos. Weitere Informationen können dem Risiko- und Chancenbericht im [Geschäftsbericht](#) 2016 ab Seite 74 entnommen werden.

## Compliance

Unter dem Begriff Compliance verstehen wir 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 Vorschriften und unternehmensinterne Richtlinien konsequent eingehalten werden. Bestandteile des Compliance-Programms sind:

GRI 103-1,-2,-3

- Policies & Procedures
- Datenschutzrichtlinie
- Anti-Korruptions-Richtlinie
- Geschenkerichtlinie/ Interessenkollisionen
- Verhaltenskodex ([Code of Conduct](#))
- Jährliches Compliance Risk Assessment
- Quartalsweise Maßnahmenverfolgung, der aus dem Compliance Risk Assessment abgeleiteten Maßnahmen

Die Richtlinien, Handbücher und Compliance-relevanten Dokumente sind im Intranet zugänglich. Die Mitarbeiter werden zudem mithilfe eines Newsletters über Compliance-Themen regelmäßig informiert. Außerdem schulen wir unsere Mitarbeiter zu Compliance: 2016 nahmen 254 Mitarbeiter an einem Präsenztraining teil. Zudem steht jedem Mitarbeiter eine Videoschulungsreihe online zur Verfügung. Diese wurde 2016 mit dem Outstanding Security Performance Award (OSPA) ausgezeichnet.

Der Compliance-Manager von Scout24 ist zentraler Ansprechpartner für alle Mitarbeiter bei Compliance-relevanten Fragen. Mitarbeitern von Scout24 steht zudem über eine Compliance-Hotline ein externer Vertrauensanwalt zur Beantwortung von Fragen über richtiges und regelgerechtes Verhalten zur Verfügung. Auf Wunsch können Hinweisgeber und Mitarbeiter, die sich mit Fragen an den Vertrauensanwalt wenden, anonym bleiben – zum Beispiel, wenn sie Compliance-Verstöße melden wollen. 2016 wurden keine Verstöße gemeldet. Für die Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften in Bezug auf Produkte und Dienstleistungen musste Scout24 im Berichtsjahr keine Bußgelder zahlen.

GRI 419-1

## Anti-Korruption

Eine wesentliche Bedingung für integriertes Verhalten ist, dass Situationen vermieden werden, in denen geschäftliche und private Interessen in Konflikt geraten. Korruptives Verhalten in jeglicher Form schädigt die Beziehungen zwischen Scout24 und ihren Kunden und Geschäftspartnern. Daher hat die Vermeidung von Korruption sowohl innerhalb des Unternehmens als auch bei unseren Kunden und Geschäftspartnern Priorität. Neben dem [Code of Conduct](#) legt dafür unsere „Richtlinie zur Vermeidung von Korruption und sonstigen Interessenkonflikten“ einen verbindlichen Rahmen. Alle Mitarbeiter werden zu Beginn ihres Arbeitsverhältnisses auf den Verhaltenskodex und auf die Korruptionsrichtlinie hingewiesen. Zudem steht jedem Mitarbeiter im Intranet ein Trainingsvideo zum Thema Anti-Korruption zur Verfügung. Organisatorisch wird das Thema Anti-Korruption vom Bereich Risikomanagement & Compliance verantwortet. Dieser steuert auch die Prüfung möglicher Korruptionsrisiken an allen Standorten. 2016 wurden keine erheblichen Risiken identifiziert und keine Korruptionsfälle erfasst.

GRI 103-1, -2, -3;

GRI 205-1, -2, -3

## CSR-Verständnis und -Management

Unser Selbstverständnis zur Corporate Social Responsibility (CSR) von Scout24 lässt sich in den folgenden Leitsätzen zusammenfassen, die unsere tägliche Arbeit anleiten:

GRI 102-16, -17

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

Diese Werte sind in unserem [Code of Conduct](#) (Verhaltenskodex) niedergelegt, der auf unserer Webseite unter Investor-Relations/Corporate-Governance/Verhaltenskodex öffentlich einsehbar ist. Die hier dargelegten Ansprüche und Prinzipien bilden einen verbindlichen Handlungsrahmen für alle Mitarbeiter der Scout24-Gruppe, selbstverständlich einschließlich der Geschäftsführung.

Das gesellschaftliche Engagement ist bei Scout24 gelebte Unternehmenskultur. Bei allen unseren Geschäftstätigkeiten verstehen wir uns auch als „Corporate Citizen“ und engagieren uns an unseren Standorten für eine starke lokale Zivilgesellschaft. Als wichtigstes Instrument in der Gestaltung unseres Engagements dient unser IT- und Produkt-Knowhow, 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 dem Sozialhelden e. V. aus und schließen langfristige Kooperationen an unseren Standorten.

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

Unser Ziel ist, das Thema Nachhaltigkeit in seiner Komplexität noch stärker in die Unternehmung hineinzutragen bzw. zu institutionalisieren, sodass Nachhaltigkeit regulärer Anspruch wird. Dazu gehört auch, dass wir die ökologischen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit zukünftig systematischer analysieren, um Verbesserungspotenziale zu identifizieren.

Operativ und strategisch wird CSR bei Scout24 in einem eigenständigen Bereich bearbeitet, der vom Finanzvorstand Christian Gisy verantwortet wird. An ihn berichtet das CSR-Management regelmäßig in einem vier- bis sechswöchigen 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 Mitarbeitern verschiedener Fachbereiche zusammen, die bei der Umsetzung von CSR-Maßnahmen unterstützen.

GRI 102-19, -20

## Stakeholdermanagement

Scout24 tauscht sich regelmäßig mit seinem gesellschaftlichen Umfeld und wesentlichen Stakeholdern aus. So erkennen wir, welche Bedürfnisse relevante Anspruchsgruppen haben und wie sich unser Umfeld entwickelt bzw. verändert. Das hilft uns, entsprechende Chancen und Risiken schneller zu erkennen und besser darauf reagieren zu können. Unsere Stakeholder sind unsere Mitarbeiter, Kunden, Nachfrager, Geschäftspartner, Lieferanten, Investoren und Shareholder sowie unser gesellschaftliches Umfeld. Für den Dialog mit diesen Stakeholdergruppen nutzen wir diverse Kanäle, wie folgende Tabelle zeigt.

GRI 102-40, -43

Stakeholdergruppe	Kommunikationsmittel (Auswahl)
Gesellschaftliches Umfeld	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorträge und Panelteilnahmen zum gesellschaftlichen Engagement</li> <li>• Aktivität und Austausch in CSR-Netzwerken lokal und deutschlandweit</li> <li>• CSR-Veranstaltungsformate bei Scout24</li> <li>• Feedbacksession mit NGO-Vertretern zur Berlin Social Academy</li> <li>• Social Hack Days</li> <li>• Regelmäßiger Jour Fixe mit dem Verein Sozialhelden</li> </ul>
Investoren & Shareholder	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hauptversammlung</li> <li>• Finanzberichte</li> <li>• Presse- und IR-Mitteilungen</li> <li>• Telefonkonferenzen</li> <li>• Internationale Roadshows</li> <li>• Teilnahme an Konferenzen</li> </ul>

(Fortsetzung auf S. 28)



Stakeholdergruppe	Kommunikationsmittel (Auswahl)
Kunden	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kundenzufriedenheitsbefragungen</li> <li>• Monatliche (Einzel-)Gespräche mit Kunden zu Produktideen und Marktsituation</li> <li>• Monatliche Neuheitentests mit Kunden im User Lab</li> <li>• Bilaterale Kundentermine nach Bedarf</li> </ul>
Lieferanten & Geschäftspartner	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Besuch von fachspezifischen Messen</li> <li>• Regelmäßige Meetings mit präferierten oder potenziellen neuen Partnern</li> </ul>
Mitarbeiter	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Strategische Townhall Meetings</li> <li>• Monatliche All-Hands Meetings sowie All-Hands-Meetings in den Segmenten</li> <li>• Brown Bag Sessions mit Mitgliedern des Managements</li> <li>• Newsletter</li> <li>• Quartely Dialogues zwischen Mitarbeiter/in und Führungskraft</li> <li>• Engagement Survey 2017 mit anschließenden Workshops</li> <li>• Intranet</li> </ul>
Nachfrager	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tests mit Nachfragern im User Lab</li> <li>• Hausbesuche bei Nachfragern</li> </ul>

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

GRI 102-12, -13

- American Institute of Certified Public Accountants
- Association of Certified Fraud Examiners
- Association of Certified Fraud Examiners Deutschland 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.