

Menschen

S. 37 – 46 im vollständigen CSR-Bericht 2016

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

- **GRI 102: General Disclosures**
 - GRI 102-8: Information on employees and other workers
 - GRI 102-41: Collective bargaining agreements
- **GRI 103-1,2,3: Management approach**
- **GRI 201: Economic Performance**
 - GRI 201-1: Direct economic value generated and distributed
 - GRI 201-3: Defined benefit plan obligations and other retirement plans
- **GRI 203: Indirect Economic Impact**
 - GRI 203-2: Infrastructure investments and services supported
- **GRI 401: Employment**
 - GRI 401-1: New employee hires and employee turnover
 - GRI 401-2: Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees
 - GRI 401-3: Parental leave
- **GRI 404: Training and Education**
 - GRI 404-1: Average hours of training per year per employee
 - GRI 404-2: Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs
 - GRI 404-3: Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews
- **GRI 405: Diversity and Equal Opportunity**
 - GRI 405-1: Diversity of governance bodies and employees

Menschen

Wir bieten weit mehr als unsere Anzeigeportale. Wir sind Entscheidungshelfer, Pioniere und Entwicklungschance. Und das nicht nur für unsere Nutzer, sondern auch für unsere Mitarbeiter. Auf ihnen basiert der Erfolg von Scout24. Wir stellen unsere Mitarbeiter in den Fokus, weil Scout24 von ihrer Innovationskraft, Antriebsstärke und von ihrem Engagement lebt. Das zeigen sie nicht nur im täglichen Tun, sondern auch im tatkräftigen Einsatz für die Gesellschaft.

Mitarbeiter als Erfolgsfaktor

In den inzwischen 19 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 demographische Wandel und 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 gutausgebildete, innovationsfreudige Mitarbeiter angewiesen. Wir wollen die besten Talente für Scout24 gewinnen und ihnen ein optimales, agiles Arbeitsumfeld bieten, das unternehmerisches Denken und Kreativität fördert und Ideen beflügelt. Unsere unternehmensweit bekannten Core Values dienen allen Mitarbeitern als verbindliches Leitbild ihres Verhaltens:

GRI 103-1, -2

- One Team
- Agile
- Winning
- Data Driven

Die Personalarbeit bei Scout24 wird in dem Team „People, Organization & Culture“ koordiniert – die Namensgebung der Abteilung unterstreicht die Schwerpunkte. Der Arbeitsfokus liegt auf der Schaffung bestmöglicher Rahmenbedingungen für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Unser Selbstverständnis ist, dass „People“ nicht nur ein Thema der „HR Abteilung“ ist, sondern im ganzen Unternehmen gelebt und vorangetrieben wird.

Konkrete Themen für unsere Arbeit leiten sich aus regelmäßigem Feedback der Mitarbeiter ab, beispielsweise in jährlichen Feedback Sessions, zu denen alle Mitarbeiter eingeladen sind. 2017 werden wir zudem unsere Mitarbeiter im Rahmen eines unternehmensweiten Engagement Surveys nach ihrer Meinung fragen und anschließend thematische Workshops durchführen.

Mitarbeiterstruktur

Bis zum 31. Dezember 2016 beschäftigte die gesamte Scout24-Gruppe 1.135 Mitarbeiter (berechnet als Vollzeitäquivalente, „FTE“) in sieben europäischen Ländern. Davon ist der Großteil bei der Immobilien Scout GmbH (IS24: 653 Mitarbeiter) und AutoScout24 GmbH (AS24: 378 Mitarbeiter) angestellt. Der Frauenanteil in der Belegschaft lag 2016 bei 37 Prozent. 2016 waren bei Scout24 Deutschland 90 Prozent der Mitarbeiter unbefristet angestellt (AS24: 93 %; IS24 88 %). Die Teilzeitstellen beliefen sich im Berichtsjahr auf 9 Prozent (AS24: 7 %; IS24: 10 %).

GRI 102-8

Mitarbeiter bei Scout24 nach AutoScout24 und ImmobilienScout24 und Region

GRI 102-7, -8

| | 2016 | 2015 |
|---|--------------|--------------|
| Mitarbeiter (FTE¹) von Scout24 gesamt² | 1.135 | 1.120 |
| AS24 gesamt | 378 | 379 |
| davon AS24 (DE) | 266 | 278 |
| AS24 (IT) | 37 | 39 |
| AS24 (NL) | 29 | 16 |
| AS24 (ES) | 24 | 22 |
| AS24 (BE) | 18 | 21 |
| AS24 (AT) | 5 | 4 |
| IS24 gesamt | 653 | 680 |
| davon IS24 (DE) | 625 | 655 |
| IS24 (AT) | 28 | 25 |
| FinanceScout gesamt | 9 | 12 |
| AG/Holding | 95 | 48 |

¹ FTE: Full Time Equivalent ohne Studenten; Stichtagsbetrachtung 31.12.2016; aufgrund von Rundungen können sich bei Summenbildungen geringfügige Abweichungen ergeben.

² Die Gesamtanzahl enthält alle Mitarbeiter, die im Jahresabschluss 2016 erfasst sind.

Mitarbeiter (FTE) AutoScout24 nach Beschäftigungsverhältnis

GRI 102-8

| | 2016 | 2015 |
|--|------------|------------|
| Mitarbeiter mit unbefristeten Verträgen | 248 | 225 |
| davon Frauen | 74 | 69 |
| Männer | 174 | 156 |
| Mitarbeiter mit befristeten Verträgen | 18 | 21 |
| davon Frauen | 4 | 8 |
| Männer | 14 | 13 |
| Mitarbeiter mit Vollzeitverträgen | 247 | 232 |
| davon Frauen | 63 | 66 |
| Männer | 184 | 166 |
| Mitarbeiter mit Teilzeitverträgen | 19 | 14 |
| davon Frauen | 15 | 10 |
| Männer | 4 | 4 |

Mitarbeiter (FTE) von ImmobilienScout24 nach Beschäftigungsverhältnis

GRI 102-8

| | 2016 | 2015 |
|--|------------|------------|
| Mitarbeiter mit unbefristeten Verträgen | 441 | 485 |
| davon Frauen | 179 | 191 |
| Männer | 262 | 294 |
| Mitarbeiter mit befristeten Verträgen | 59 | 41 |
| davon Frauen | 28 | 14 |
| Männer | 31 | 27 |
| Mitarbeiter mit Vollzeitverträgen | 448 | 466 |
| davon Frauen | 170 | 159 |
| Männer | 278 | 307 |
| Mitarbeiter mit Teilzeitverträgen | 52 | 60 |
| davon Frauen | 37 | 46 |
| Männer | 15 | 14 |

Der Anteil an Neueinstellungen ist 2016 mit 32 Prozent im Vergleich zum Vorjahr (2015: 24 %) gestiegen. Bei AutoScout24 wurden 24 Prozent der Mitarbeiter neu eingestellt, bei ImmobilienScout24 waren es 35 Prozent. 60 Prozent der neueingestellten Mitarbeiter sind männlich. Gleichzeitig ist die Fluktuationsrate 2016 von 26 Prozent auf 33 Prozent gestiegen (AS24: 26 %; IS24: 36 %). Die hohe Fluktuation ist zum einen auf die Schnelllebigkeit in der Internet-Branche zurückzuführen, zum anderen auf eine Phase interner Umstrukturierungen bei Scout24.

GRI 401-1

Aus- & Eintritte der Mitarbeiter (HC)

GRI 401-1

| | 2016 | 2015 |
|------------------|------------|------------|
| Austritte | 262 | 215 |
| davon AS24 | 66 | 95 |
| davon Frauen | 24 | 36 |
| Männer | 42 | 59 |
| davon IS24 | 196 | 120 |
| davon Frauen | 66 | 46 |
| Männer | 130 | 74 |
| Eintritte | 254 | 197 |
| davon AS24 | 61 | 74 |
| davon Frauen | 22 | 29 |
| Männer | 39 | 45 |
| davon IS24 | 193 | 123 |
| davon Frauen | 79 | 49 |
| Männer | 114 | 74 |

Altersstruktur der neuen Mitarbeiter 2016 nach Geschlecht (HC für IS24 und AS24)

GRI 401-1

| Alter | Frauen | Männer |
|---------------|------------|------------|
| <= 30 | 46 | 56 |
| 31 – 50 | 54 | 96 |
| > 50 | 1 | 1 |
| Gesamt | 101 | 153 |

Leistungen für unsere Mitarbeiter

Scout24 ermöglicht den Mitarbeitern eine betriebliche Altersvorsorge, die eine wichtige Ergänzung zur gesetzlichen Rente darstellt. Wir bieten eine beitragsorientierte Leistungszusage, die durch Direktversicherungen durchgeführt wird. Diese kann ggf. beim nächsten Arbeitgeber weitergeführt werden. Wir unterstützen unsere Mitarbeiter mit einem Zuschuss, der direkt abhängig vom Entgeltumwandlungsbetrag des jeweiligen Mitarbeiters ist. Dadurch handelt es sich nicht um einen pauschalen Prozentsatz, sondern 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 2016 nahmen 481 Mitarbeiter das Angebot in Anspruch und schlossen einen oder mehrere Verträge ab (AS24:183; IS24: 298).

GRI 201-3

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

GRI 102-41, 401-2

Entwicklung und Förderung

Scout24 ist eine lernende Organisation (siehe S. 8). 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 Knowhow innerhalb Scout24. Unser Ziel ist es, gemeinsam mit den Mitarbeitern individuelle Stärken zu erkennen, zu fördern und einzusetzen. Um das valide umzusetzen, führt Scout24 mit jedem Mitarbeiter sogenannte Quarterly Dialogues. Alle Mitarbeiter haben einmal im Quartal ein persönliches Gespräch mit ihrem Vorgesetzten, in dem nicht nur die Leistung betrachtet, sondern auch die Stärken und Entwicklungsfelder in Bezug auf die Core Values analysiert werden. Die Gespräche dienen dazu, einen konkreten Entwicklungsplan für den Mitarbeiter zu definieren mit mittel- bis langfristige Zielen sowie entsprechenden Maßnahmen.

GRI 102-1,- 2, -3,

Scout24 hat 2016 die Einführung eines neuen Organisationsmodells aktiv genutzt, um Wissen auszubauen, einzugliedern und Ideen zu fördern. Besonders fokussieren wir uns dabei auf die Weiterbildung von

GRI 404-2

Fachkompetenzen. Zusätzlich haben unsere Mitarbeiter die Möglichkeit an sogenannten Insights Workshops teilzunehmen. Dies ist ein innovatives, modular aufgebautes Analyse- und Trainingsprogramm, das auf der Basis der Typologielehre von Carl Gustav Jung zeigt, wo und wie Einzelpersonen und ganze Teams ihre Präferenzen für effektive Zusammenarbeit und damit für den Erfolg des Unternehmens zum Einsatz bringen können. Unser Ziel ist es, bis Ende 2017 alle Mitarbeiter in einem Insights Workshop zu schulen. Zusätzlich fördern wir die Kompetenzentwicklung unserer Mitarbeiter durch individuelle Coaching Sessions. Dabei werden die Mitarbeiter durch aktives Zuhören und gezielte Fragemethoden dabei unterstützt, ihr ideales Entwicklungsziel zu formulieren und dieses durch einen passenden Maßnahmenplan zu erreichen. Auf Wunsch und nach Bedarf können zusätzlich auch Mentoring-Elemente einfließen. Folgende Bereiche können Bestandteil der Sessions sein:

- Teamführung
- Mitarbeitergespräche
- Führungsrolle
- Ziele
- Präsentation
- Verhandlungsführung
- Konfliktmanagement

Unsere Mitarbeiter aus über 45 Nationen haben die Möglichkeit an Business-Sprachkursen teilzunehmen, um Englisch- bzw. Deutschkenntnisse zu verbessern. Die Angebote sind vielfältig, um alle Bedürfnisse der Mitarbeiter abdecken zu können:

- InHouse Präsenzkurse
- Offene Gruppenkurse in Sprachschulen
- Virtuelle Kurse mit Live-Training
- Onlinekurse zu Grammatik- und Vokabeltraining

Jedem Mitarbeiter und jeder Führungskraft stehen neben den unternehmensübergreifenden Fortbildungen weitere Maßnahmen zu fachspezifischen Themen offen. Diese werden meist in den Fachabteilungen gesteuert und bisher nicht übergreifend erfasst.

GRI 404-1

Neben internen Weiterbildungsmaßnahmen, können unsere Mitarbeiter zudem auch externe Angebote wahrnehmen, die speziell auf ihre individuellen Bedürfnisse zugeschnitten sind. Jedem Mitarbeiter steht hierfür ein jährliches Weiterbildungsbudget von 1.500 Euro zur Verfügung.

Unsere Führungskräfte schulen wir über spezielle Leadership Trainings. Im Jahr 2016 standen jeder Führungskraft des Unternehmens dafür 48 Stunden zur Verfügung. Diese Trainingsangebote und Coaching-Sessions vermitteln sowohl fachliche Inhalte als auch Soft Skills für den Umgang mit Mitarbeitern. Auf der Vice President-Ebene bieten wir zielgruppenspezifische Trainings an, die die Führungskräfte zu Business Coaches ausbilden. Diese Zertifizierung ist in unserem Business Model von hoher Bedeutung, da Mitarbeiterführung vermehrt durch Coaching als durch Autorität geschehen soll.

Als modernes Internetunternehmen sehen wir zudem unsere Aufgabe darin, jungen Nachwuchskräften Einblick in die Praxis zu geben. An unseren Standorten in Berlin und München standen 2016 dafür insgesamt 200 Werkstudenten-, Praktikanten-, Azubi- und Traineeestellen zur Verfügung. Dabei ist uns wichtig, die Nachwuchskräfte voll in die jeweiligen Teams zu integrieren und ihnen möglichst viele Einblicke in unseren Arbeitsalltag zu geben.

Für Praktikanten und Werkstudenten bieten wir zudem Traineeprogramme an, um junge Talente besonders zu fördern. 2016 waren drei Trainees bei AutoScout24 und ImmobilienScout24 beschäftigt.

Familienfreundlicher Arbeitgeber

Die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben ist ein wichtiges Thema in unserem Unternehmen. Scout24 bietet den Mitarbeitern dafür Informationsgespräche mit den Fachbereichen der Personalabteilung sowie Informationsmaterial, die auf den jeweiligen Standort und das individuelle Beschäftigungsverhältnis abgestimmt sind. Flexible Arbeitszeitmodelle verschaffen unseren Mitarbeitern mehr Freiräume, um privaten und beruflichen Anforderungen gerecht zu werden. So können unsere Mitarbeiter unter anderem Vertrauensarbeitszeiten, Teilzeitmodelle oder Home-Office-Angebote nutzen. Bei der Kinderbetreuung unterstützen wir unsere Mitarbeiter durch unsere Kooperation mit dem pme Familienservice.

GRI 103-1, -2

Natürlich haben alle unsere Mitarbeiter Anspruch auf Elternzeit. 2016 stiegen 90 Mitarbeiter von Scout24 in die Elternzeit ein. Als modernes Unternehmen befürworten wir, dass auch immer öfter Väter ihre Elternzeit in Anspruch nehmen: Im Vergleich zum Vorjahr nahmen 2016 insgesamt elf Prozent mehr Väter die Elternzeit wahr.

GRI 401-3

Mitarbeiter in Elternzeit (AS24 und IS24)

| | 2016 | 2015 |
|---------------|------|------|
| Gesamt | 90 | 81 |
| davon AS24 | 28 | 21 |
| davon Frauen | 15 | 20 |
| Männer | 13 | 1 |
| davon IS24 | 62 | 60 |
| davon Frauen | 38 | 37 |
| Männer | 24 | 23 |

Den Wiedereinstieg versuchen wir so einfach wie möglich zu gestalten. 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 2015 sind 83 Prozent der Eltern, die ihre Elternzeit in Anspruch genommen haben ins Unternehmen zurückgekehrt; in 2016 waren es 91 Prozent. Von den Rückkehrern in 2015 waren ebenfalls 91 Prozent noch mindestens zwölf Monate nach der Rückkehr bei Scout24 angestellt. Für die Rückkehrer 2016 kann noch keine Beurteilung gegeben werden.

Vielfalt und Chancengleichheit

Wir sind davon überzeugt, dass ein vielfältig aufgestelltes Team für Scout24 erfolgsentscheidend ist (siehe S. 11). Unsere Mitarbeiter aus mehr als 45 Nationen und deren individuelle Erfahrungen machen Scout24 zudem, was es ist. Unsere klare Haltung zu Vielfalt und Chancengleichheit haben wir in unserem [Code of Conduct](#) formuliert, dessen Einhaltung für alle Mitarbeiter verbindlich ist: „Wir halten alle Gesetze zur Chancengleichheit und gleichberechtigten Förderung der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten für alle Beschäftigten ein, ohne Unterscheidung oder Benachteiligung aufgrund von ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Alter, Religion, Behinderung, Familienstand, sexueller Orientierung, Staatsangehörigkeit oder anderer Eigenschaften.“

GRI 103-1, -2, -3

Scout24 fordert alle Mitarbeiter auf, Verstöße gegen diese Grundsätze zu melden, selbst wenn es sich nur um Bedenken handelt. Hierfür steht den Mitarbeitern sowohl unsere Compliance-Hotline als auch die E-Mail-Adresse compliance-scout24@fs-pp.de zur Verfügung. Hierzu kooperieren wir mit einem externen Vertrauensanwalt, der als Rechtsanwalt von Gesetzes

wegen zur Verschwiegenheit verpflichtet ist. Jede Eingabe wird ernst genommen, absolut vertraulich behandelt und weiterverfolgt. Auf Wunsch können Hinweise hier auch jederzeit anonym gegeben werden.

Vielfalt und Chancengleichheit sollte sich auch in den Führungsebenen widerspiegeln. 2016 waren auf Senior Vice President-Ebene unter acht Führungskräften eine Frau und auf Vice President- und Country Manager-Ebene vier Frauen vertreten (29 %). Der Vorstand ist mit Greg Ellis und Christian Gisy momentan männlich besetzt. Dem Aufsichtsrat gehört mit Dr. Liliana Solomon eine Frau an.

GRI 405-1

Vielfalt wird von unseren Mitarbeitern aktiv vorangetrieben. So gründete sich 2015 bei ImmobilienScout24 die Gruppe „Diversity in TechCommunity“, die sich mehr Diversität bei Entwicklern zum Ziel gesetzt hat. Aktuell sind zwölf Prozent der Entwickler bei ImmobilienScout24 Frauen. Bis Ende 2017 wollen wir diesen Anteil auf 24 Prozent verdoppeln. Die etwa 15 aktiven Mitglieder der Arbeitsgruppe treffen sich in einem wöchentlichen Jour Fixe, in dem aktuelle Themen und Ideen besprochen werden. Zudem organisiert die Gruppe die Teilnahme am bundesweiten Girl's Day, der Mädchen und junge Frauen für technische Berufe begeistern soll. Neben dem Girl's Day unterstützen wir viele weitere Initiativen für mehr Frauen in der Tech-Branche. 2016 konnten wir so über 200 Frauen an unseren Standorten in Berlin und München erreichen.

Auch im Bereich der Vergütung ist uns eine faire und gleiche Behandlung wichtig. In erster Linie wird die Vergütung an der Funktion des jeweiligen Mitarbeiters festgemacht und damit mit den einhergehenden Aufgaben und Leistungen sowie der übertragenen Verantwortung. In Zukunft wollen wir das Verhältnis der Vergütung unserer männlichen und weiblichen Mitarbeiter systematisch analysieren, um eventuelle Gehaltslücken aufdecken und entsprechend gegensteuern zu können. Eine valide, konzernweite Datenerfassung dazu befindet sich im Aufbau.

Corporate Citizenship

Scout24 blickt bereits seit den Anfängen über den Unternehmensteller-rand hinaus und engagiert sich sozial (mehr Informationen ab S. 16). 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 die soziale Arbeit die Bedürfnisse unseres gesellschaftlichen Umfelds immer besser. Von diesen

GRI 103-1,-2,-3

Erfahrungen profitiert auch das Geschäft von Scout24. Zum Beispiel dienen sie uns als Hinweis für gesellschaftliche Trends und Entwicklungen.

Wir legen bei unserem Engagement viel Wert auf nachhaltige Hilfe und langfristige Beziehungen zu unseren Sozialpartnern. Unsere Mitarbeiter tragen und gestalten das soziale Engagement von Scout24. Inzwischen bilden sieben Mitarbeiter in Berlin und München das sogenannte Cares-Team. Sie unterstützen das CSR-Management von Scout24 und helfen bei der Organisation, Umsetzung und Nachverfolgung unserer ehrenamtlichen Arbeit (siehe dazu auch S. 21). 2016 haben wir insgesamt 39.408 Euro gespendet.

GRI 201-1

Neben Geldspenden bringen sich unsere Mitarbeiter während ihrer Arbeitszeit aktiv ein. Der Social Day ist seit 2010 fester Bestandteil unserer Kultur. Einmal im Jahr haben unsere Mitarbeiter die Möglichkeit sich einen Tag lang für gemeinnützige Zwecke zu engagieren. 2016 haben das Angebot mehr als 400 Mitarbeiter in Berlin und München wahrgenommen. Inzwischen unterstützen wir an unserem Social Day insgesamt 50 verschiedene Projekte.

GRI 203-1

Ebenfalls einmal im Jahr findet die Berlin Social Academy statt, die Scout24 2012 initiiert hat. Dabei wird dringend benötigtes Fachwissen von Experten aus Unternehmen ehrenamtlich an gemeinnützige Organisationen vermittelt. 2016 nahmen 300 Teilnehmer an den 20 angebotenen Workshops teil. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Teilnehmerzahl beinahe verdoppelt, was uns zeigt, wie hilfreich dieser Wissenstransfer ist.

Besondere Verbindung haben wir seit 2011 zu dem Verein Sozialhelden e.V., die nicht nur unsere direkten Nachbarn im Berliner Hauptgebäude sind, sondern mit denen wir eine gegenseitige Unterstützung im Arbeitsalltag etabliert haben. Neben den bereitgestellten Räumlichkeiten für die Sozialhelden unterstützen wir das Team mit der gesamten Infrastruktur von Scout24 in Berlin und unserem Knowhow. Im Gegenzug haben die Sozialhelden uns auf Verbesserungen unseres Angebots für Menschen mit Behinderung (z. B. bei der Wohnungssuche) aufmerksam gemacht. Der regelmäßige Austausch mit den Sozialhelden ist Teil unserer Arbeit geworden, von dem auch unser Cares-Team profitiert. Bestehende und neue Projekte werden in einem regelmäßigen Jour Fixe besprochen und weiterentwickelt.