



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2020

DATEV eG

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Claudia Maron

Paumgartnerstraße 6-14
90429 Nürnberg
Deutschland

claudia.maron@datev.de





Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle
- Leistungsindikatoren (5-7)
8. Anreizsysteme
- Leistungsindikatoren (8)
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen
- Leistungsindikatoren (9)
10. Innovations- und Produktmanagement
- Leistungsindikatoren (10)

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement
- Leistungsindikatoren (11-12)
13. Klimarelevante Emissionen
- Leistungsindikatoren (13)

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung
- Leistungsindikatoren (14-16)
17. Menschenrechte
- Leistungsindikatoren (17)
18. Gemeinwesen
- Leistungsindikatoren (18)
19. Politische Einflussnahme
- Leistungsindikatoren (19)
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten
- Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2020, Quelle:
Unternehmensangaben. Die Haftung
für die Angaben liegt beim
berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der
Information. Bitte beachten Sie auch
den Haftungsausschluss unter
[www.nachhaltigkeitsrat.de/
impressum-und-datenschutzzerklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung)

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

Beschreiben Sie Ihr Geschäftsmodell (u. a. Unternehmensgegenstand, Produkte/Dienstleistungen)

Die 1966 gegründete DATEV eG ist ein Softwareunternehmen und IT-Dienstleister für Steuerberater, Wirtschaftsprüfer und Rechtsanwälte sowie deren zumeist mittelständische Mandanten. Des Weiteren zählen Unternehmen, Institutionen, Vereine und Kommunen zur Kundschaft des Unternehmens. Die Genossenschaft zählt 405.525 Kundinnen und Kunden (Stand 31.12.2020) und 8.125 Mitarbeitende (Stand 31.12.2020) und ist somit auch eines der größten IT-Dienstleistern und Softwarehäuser in Deutschland. So belegte das Unternehmen Platz 3 im IDC-Ranking 2020 der Anbieter von Business-Software in Deutschland (Quelle: IDC, [2020](#)). Im Geschäftsjahr 2020 erzielte DATEV einen Umsatz von 1.154,4 Mio. Euro.

Das Leistungsspektrum der DATEV reicht von mehr als 230 PC-Programmen über Cloud-Dienste wie Online-Anwendungen, Datenverarbeitung und -archivierung im Rechenzentrum bis hin zu Outsourcingleistungen sowie Sicherheitsdienstleistungen. Es umfasst vor allem die Bereiche Rechnungswesen, Personalwirtschaft, betriebswirtschaftliche Beratung, Steuern, Kanzleiorganisation, Enterprise Resource Planning (ERP), IT-Dienstleistungen sowie Weiterbildung und Consulting. Beratungsleistungen und Angebote zur Wissensvermittlung in Deutschland und einigen anderen europäischen Ländern runden das Produktportfolio ab. Mit ihren Lösungen verbessert die Genossenschaft gemeinsam mit ihren Mitgliedern die betriebswirtschaftlichen Prozesse von Unternehmen, Kommunen, Vereinen und Institutionen.

Neben dem Hauptsitz in Nürnberg sind weitere DATEV-Standorte in Deutschland und Europa verteilt. Informationen hierzu können auf der [DATEV-Homepage](#) abgerufen werden.

Ergänzende Anmerkungen:

Die DATEV eG unterliegt nicht der Berichtspflicht für nichtfinanzielle Informationen gemäß dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz. Dennoch, um insbesondere der Forderung nach einer nachhaltigen Entwicklung besser nachzukommen, wendet DATEV die Nachhaltigkeitsberichterstattung nach den Leitlinien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) freiwillig an.

Basierend auf der freiwilligen Anwendung des DNK wird dieser Nachhaltigkeitsbericht derzeit nicht extern validiert.

Ökologische und wirtschaftliche Daten sowie maßgebliche Kennzahlen, die für diesen Bericht herangezogen wurden, stammen aus Publikationen wie dem offiziellen [Geschäftsbericht](#), der einer externen Prüfung durch den Genossenschaftsverband Bayern unterliegt.

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

Das Unternehmen legt offen, ob es eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Es erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.

Die Marke DATEV steht für Qualität auf höchster Stufe. Um unsere darauf basierende, über ein halbes Jahrhundert währende Erfolgsgeschichte auch zukünftig fortzusetzen, steht nachhaltiges Wachstum im Fokus unseres Handelns.

Als **Genossenschaft** haben wir einen in unserer **Satzung** festgeschriebenen **Förderauftrag gegenüber unseren Mitgliedern, der mit einer verantwortungs- und risikobewussten Unternehmensführung einhergeht**. DATEV eG hält die nachhaltige Ausrichtung zudem im Mission Statement fest: "Wir sind der Wegbereiter für die digitalen Geschäftsmodelle unserer Mitglieder und die kaufmännischen Prozesse des Mittelstands. Partnerschaftlich, vertrauenswürdig, leistungsstark und führend." Unterstrichen wird dies durch ein nachhaltiges Wachstum des Unternehmens sowie die genossenschaftlichen Prinzipien Selbsthilfe, Selbstverantwortung und Selbstverwaltung. Unser Unternehmen sieht sich dabei als Partner der Kanzleien und des Mittelstandes. Dieser Gedanke spiegelt sich auch in unserem Motto „Zukunft gestalten. Gemeinsam.“ wieder.

Unsere **Leitlinie „DATEV 2025“** definiert, wie wir als Genossenschaft unsere Mitglieder auf dem Weg der digitalen Transformation unterstützen. Dies folgt unserer Zielsetzung, den langfristigen Erfolg der Steuerberater, Wirtschaftsprüfer und Rechtsanwälte sowie deren Mandanten zu unterstützen. Dabei ist zu beachten, dass bei uns auch im Zeitalter disruptiver technologischer Veränderungen der Kundennutzen im Mittelpunkt und kein Interesse an einer kurzfristigen Gewinnoptimierung besteht.

Wir sind der führende Lösungsanbieter für Kanzleien und gestalten durch erstklassige Leistungen die Zusammenarbeit zwischen Kanzlei und Mandant sowie deren digitale Prozesse. Die Gestaltung der digitalen Transformation zwischen Kanzleien, Unternehmen und Dritten ist unser wichtigstes Zukunftsthema bei der Unterstützung des Berufsbildwandels als Basis für einen zukunftssicheren Berufsstand. Durch konsequente Zielgruppenorientierung und Fokussierung haben wir eine starke Stellung im Kanzleimarkt

und wachsen nachhaltig im Mittelstand. Basis dafür sind unsere skalierbaren Lösungen mit einem europäischen Blickwinkel. Mit Schnittstellen zwischen DATEV und anderen Ökosystemen erhöhen wir die Marktpräsenz und stiften über die gesamte Prozesskette unserer Kunden Nutzen – von der Mandatsanbahnung bis zur betriebswirtschaftlichen Beratung.

Zu der in diesem Sinne verantwortungsbewussten Unternehmensführung gehört für uns auch die stetige Weiterentwicklung der Unternehmensstrategie im Rahmen des Strategieprozesses, indem wir versuchen, Chancen und Risiken frühzeitig zu identifizieren und darauf zu reagieren. Im Jahr 2020 wurde eine eigene „**Teilstrategie Nachhaltigkeit**“ entwickelt, die noch stärker Bezug auf das Geschäftsmodell der DATEV nimmt. Fünf übergeordnete Ziele werden verfolgt:

- Weitere Verankerung des Thema Nachhaltigkeit in unseren Prozessen
- DATEV will bis 2030 klimaneutral werden
- Die bestehenden Aktivitäten zur sozialen Nachhaltigkeit sollen gestärkt werden
- Das DATEV-Produktportfolio soll digitaler und nachhaltiger werden
- Eine neues Beratungsfeld „Responsible Business“ soll erschlossen werden

Instrumente, die dies unterstützen sind das DATEV-interne **Risikomanagement** sowie die interne Umweltbilanz, die wir jährlich seit nun 25 Jahren erheben und weiterentwickeln. Die im Jahr 2001 verabschiedeten Nachhaltigkeitsleitlinien geben den Rahmen für unser nachhaltiges Handeln vor. Die Kernpunkte „nachhaltige Geschäftsentwicklung“, „Umweltschutz als Managementaufgabe“ sowie die „Verantwortung für Mitarbeitende und Gesellschaft“ stellen die Grundlage für eine zukunftsgerichtete Unternehmensführung dar. Dabei spielen absichernde Maßnahmen, wie das Risikomanagement, oder eine kontinuierliche Verbesserung des **Umweltmanagementsystems nach ISO 14001** eine zentrale Rolle. Außerdem dient ein vielfältiges Angebot an Aufgabenbereichen, Arbeitsmodellen etc. einer starken Mitarbeitendenorientierung. Nachhaltigkeitsrelevante Standards, wie die Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen, finden auch in unserem Unternehmen Beachtung. Zukünftig soll in unserer Nachhaltigkeitsstrategie zunehmend auf diese Bezug genommen werden, sodass diese in der Steuerung des Unternehmens verankert werden.

Wir verstehen Nachhaltigkeit als Zusammenspiel der Dimensionen Ökologie, Ökonomie und Soziales. Das „**Triple-Bottom-Line**“-Prinzip unterstreicht, dass unternehmerischer Mehrwert durch die Verknüpfung von ökonomischen, ökologischen und sozialen Zielen erreicht wird. In unserem Portfolio wird nicht nur die Wirtschaftlichkeit von Produkten und Dienstleistungen berücksichtigt, sondern auch der Umweltgedanke, die soziale Gerechtigkeit sowie das Gemeinwohl.

2. Wesentlichkeit

Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

DATEV zählt zu den größten Softwarehäusern und IT-Dienstleistern Deutschlands. Als Genossenschaft sind wir für die wirtschaftliche Förderung unserer Mitglieder, der Steuerberater, Wirtschaftsprüfer, Rechtsanwälte sowie deren Mandanten, verantwortlich. Den rund 400.000 Kunden stellen wir ein breites Leistungsspektrum von über 230 PC-Programmen, Cloud-Diensten, Outsourcing-Dienstleistungen, Sicherheitsdienstleistungen sowie Druck- und Versanddienstleistungen zur Verfügung. Dieses Angebot steht in Verbindung mit einem nachhaltigen Wertschöpfungsprozess.

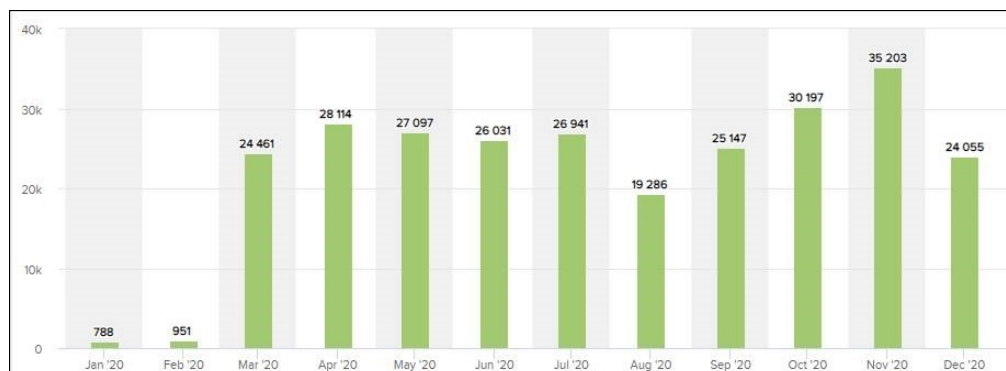
Wir betreiben eine verantwortungsvolle Form der Wertschöpfung, ausgerichtet an unseren Nachhaltigkeitsleitlinien und -zielen. Im Mittelpunkt stehen eine langfristig erfolgreiche Geschäftspolitik, die Schonung natürlicher Ressourcen sowie die Verantwortung für Mitglieder, Mitarbeitende und Gesellschaft (weitere Informationen zu den Nachhaltigkeitsleitlinien und -zielen unter Kriterium 3).

DATEV identifiziert wesentliche Nachhaltigkeitsthemen, die durch die Geschäftstätigkeit beeinflusst werden (Inside-Out-Perspektive) und Trends, die auf die Geschäftstätigkeit einwirken (Outside-In-Perspektive) durch eine kontinuierliche Umfeldbeobachtung: Unterhalb des CEO-Bereiches ist in der Abteilung Unternehmensstrategie das Aufgabenfeld Marktbeobachtung angesiedelt. Organisatorisch sind in der gleichen Abteilung außerdem die Informationsbüros verankert. In Berlin und Brüssel werden durch die Informationsbüros vor Ort nationale und europäische Entwicklungen beobachtet und Aktuelles in das Unternehmen getragen. Nach dem Prinzip der Doppelten Wesentlichkeit werden die für das Unternehmen relevantesten Themen identifiziert. Zusätzlich laufen beim Umweltbeauftragten von DATEV alle relevanten Nachhaltigkeits-Themen und -Vorhaben zusammen.

Zu den größten Einflussfaktoren auf unsere Geschäftstätigkeit zählen, nach der Outside-In-Perspektive, die zunehmende **Digitalisierung** ökonomischer Prozesse, der demografische Wandel sowie der Wechsel im Berufsstand der Steuerberater von rein deklaratorischen Aufgaben zu mehr Beratung. Die Änderungen unseres Arbeitsumfeldes wollen wir nicht nur „mitmachen“, sondern aktiv gestalten. Daraus ergibt sich eine Vielzahl von Chancen hinsichtlich der Dimensionen der Triple-Bottom-Line. Unter anderem wird die Digitalisierung unserer Produkte vom Vorstand vorangetrieben. Insgesamt sind bereits 1,58 Milliarden Belege im DATEV-Rechenzentrum gespeichert. Jeden Monat kommen durchschnittlich etwa 39 Millionen Belege dazu. Die rasant wachsende Zahl von Nutzern des digitalen Belegwesens ist ein gutes Beispiel dafür, dass die Digitalisierung und die Akzeptanz von

Cloud-Lösungen wie DATEV Unternehmen online zunehmend im Mittelstand ankommen. Auch via Arbeitnehmer Online werden aktuell bereits 1,68 Mio. der rund 13,2 Mio. Lohnabrechnung monatlich digital abgerufen.

Nach der Inside-Out-Perspektive haben wir folgende relevante Themen identifiziert und antizipieren deren Wirkung: **Im Mittelpunkt unserer ökologischen Bestrebungen steht die Reduktion der Ressourcenverbräuche.** Bei DATEV zählen dazu insbesondere Strom und Papier. Der Stromverbrauch wird vor allem durch den Betrieb der Rechenzentren zur Verarbeitung und Speicherung von Daten unserer Kunden bestimmt. Künftig wird die Rechnerleistung der Rechenzentren (Großrechner und Server) im Rahmen der Digitalisierung weiter ansteigen. Einem steigenden Stromverbrauch wird mittels unterschiedlicher Green-IT-Maßnahmen (effiziente Systeme, Virtualisierung, Optimierung Klimatechnik etc.) entgegengewirkt. Der Papierverbrauch ergibt sich aus den Druckleistungen, die wir den Mitgliedern sowie Dritten über unser DATEV-Druckzentrum anbieten. Das mehrfach zertifizierte, hohen Sicherheitsansprüchen genügende Druck- und Versandzentrum der DATEV bezieht einen wachsenden Teil seiner Umsätze aus Marktkonsolidierungen. Kleinere, ökonomisch und ökologisch ineffiziente Druckbetriebe verschwinden vom Markt. Durch die stetige Optimierung unserer Druckverfahren und der stetigen Nutzung von Digitalisierungspotentialen soll der Ressourcenverbrauch möglichst konstant gehalten, mittelfristig sogar reduziert werden. Die Ressourcen Strom und Papier stellen bezüglich ihrer Verfügbarkeit und möglicher Kostensteigerungen ein Risiko dar. Dem wirken wir mit langfristigen Verträgen und Lagerhaltung entgegen. Trotz stetigen Wachstums von Umsatz und der Anzahl der Mitarbeitenden konnten wir den Strom- und Papierverbrauch in den letzten Jahren mittels umweltschonender Maßnahmen auf einem weitgehend konstanten Niveau halten. Aufgrund der Corona-Pandemie ergab sich ein deutlich verstärkter Einsatz von Videokonferenzen, um rund das 25-fache (Bluejeans-Sessions 2019: 10.050 Konferenzen, 2020: 268.271; siehe Grafik unten). Auch dadurch gelingt es uns im innerbetrieblichen Alltag den Verbrauch von fossilen Kraftstoffen und die damit verbundenen Emissionen zu verringern.



Für uns als Dienstleistungsunternehmen sind unsere Mitarbeitenden einer der wichtigsten Erfolgsfaktoren. Soziale Nachhaltigkeitsaktivitäten sind folglich von hoher Relevanz. Dies spiegelt sich in der Vielzahl von Maßnahmen, zum Beispiel zur Work-Life-Balance, Weiterbildungsangeboten sowie zu Diversity, wider. Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf bieten wir die Betreuung der Kinder der Mitarbeitenden in einem von

DATEV unterstützten Kindergarten an. Ferner gibt es das Angebot von Eltern-Kind-Rückzugsbüros, in denen unsere Beschäftigten in Betreuungsnotfällen im Beisein ihres Kindes arbeiten können. Diese sowie viele weitere Maßnahmen ermöglichen es der Genossenschaft, hochqualifizierte und motivierte Mitarbeitende auf einem von Fachkräftemangel geprägtem Arbeitsmarkt von sich zu überzeugen.

3. Ziele

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

Auf Basis der seit 2001 geltenden Nachhaltigkeitsleitlinien und der im Jahr 2020 verabschiedeten **Teilstrategie Nachhaltigkeit** wurden **fünf strategische Ziele** für die Nachhaltigkeit bei DATEV entwickelt. Diese Ziele wurden aus vielen weiteren Vorhaben als am wichtigsten priorisierten, wobei es innerhalb der Nachhaltigkeitsstrategie keine weiteren Priorisierungen gibt. Die Entwicklung und Priorisierung der unten genannten Ziele fand innerhalb einer institutionalisierten Strategieweiterentwicklung statt. Diese fünf Ziele sind gleich relevant, da sie unter anderem auch die unterschiedlichen Dimensionen der Nachhaltigkeit abdecken (Triple-Bottom-Line):

- Stärkere Verankerung des Themas Nachhaltigkeit im Unternehmen
- DATEV wird bis zum Jahr 2030 klimaneutral
- Stärkung der sozialen Nachhaltigkeit
- Nachhaltigkeit durch Digitalisierung bei unseren Produkten
- Neues Beratungsfeld „Responsible Business“

Die Verzahnung der Nachhaltigkeitsleitlinien mit diesen Nachhaltigkeitszielen wird auf der [Unternehmenshomepage](#) dargestellt.

Das Erreichen der fünf Nachhaltigkeitsziele ist eine **dauerhafte Querschnittsaufgabe** und findet auf allen Ebenen des Unternehmens Berücksichtigung. Um unsere qualitativen Ziele zu operationalisieren, brechen wir diese im Rahmen der Ziel- und Maßnahmenplanung in den Fachbereichen auf mehrere Einzelziele herunter. Ziele, die das Themenfeld Umwelt betreffen, sind unter anderem in der Umweltbilanz zusammengefasst und werden dort im Jahresrhythmus überarbeitet und nachverfolgt. **Bei der Durchführung der geplanten Maßnahmen sowie beim jährlichen Nachhalten der Zielerreichung herrscht ein regelmäßiger Austausch zwischen den Fachbereichen und dem Umweltbeauftragten.** Maßnahmen aus dem Umweltbereich sind beispielsweise Green-IT-Aktivitäten (effiziente IT-Systeme, Virtualisierung und Optimierungen der Klimatisierung), die Reduktion des internen Papiereinsatzes durch einen zunehmend digitalen Workflow sowie die Stärkung des Umweltbewusstseins aller Mitarbeitenden mittels des monatlichen Newsletters zur Nachhaltigkeit, Vorträgen zu Nachhaltigkeitsthemen und Flyern zum Energiesparen. Des Weiteren planen wir soziale und ökologische Kennzahlen ebenso wie die

finanziellen Kennzahlen im Rahmen der Mehrjahresplanung (fünf Jahre). Berichtet werden sie unterjährig im Internen Management Reporting auf Quartalsebene. Beispielsweise wollen wir im Jahr 2022 die Ziele erreichen, dass 3.150 DATEV-Mitarbeitende ein Abonnement für den öffentlichen Nahverkehr besitzen sowie 40.000 Tage in die berufliche Weiterbildung aller Beschäftigten investiert werden. Bedingt durch die Corona-Pandemie ging die Zahl der Firmen-Abos deutlich zurück und lag zum Jahresende 2020 bei 2.296. Eine „Normalität“ wird sich nach Corona erst allmählich wiedereinstellen.

Zudem werden alle Mitarbeitende quartalsweise über die Entwicklung von ausgewählten Nachhaltigkeits-Kennzahlen informiert. Dieses interne Reporting der Nachhaltigkeitskennzahlen stellt auch das Bindeglied zu den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen dar. In der quartalsweisen internen Berichterstattung kommunizieren wir bereits unseren Einfluss auf die SDGs. Auf Basis dieser Erfahrungswerte überarbeiten wir in den nächsten Jahren die Nachhaltigkeitsziele hinsichtlich der SDGs.

Unsere Unternehmensziele stehen im Einklang mit unseren Nachhaltigkeitszielen.

Bereits in der Präambel der Unternehmensziele ist Nachhaltigkeit explizit als Themenschwerpunkt enthalten. Auch in unseren langfristigen und jährlichen Unternehmenszielen ist eine Verflechtung mit der Nachhaltigkeit erkennbar. Dieses Zusammenspiel wird durch den Genossenschaftsgedanken unterstützt und unterstreicht die langfristig ausgerichtete und verantwortungsbewusste Geschäftspolitik von DATEV. Insbesondere die Innovationsfähigkeit und -stärke finden sich sowohl in den Unternehmens-, als auch den Nachhaltigkeitszielen wieder.

Darüber hinaus ist die nachhaltige Unternehmensführung in allen wesentlichen Prozessen der Unternehmenssteuerung integriert: Von der Strategie und den Unternehmenszielen über die Unternehmensplanung, der Transparenz bei Entscheidungen durch die Checkliste für Nachhaltigkeit bis hin zum internen und externen Reporting.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

Wir beachten Nachhaltigkeitskriterien entlang der gesamten Wertschöpfungskette bei allen Beteiligten: Vom Lieferanten bis zum Kunden.

Unsere [Nachhaltigkeitsleitlinien](#) geben dabei den Rahmen vor: „Umweltschutz reicht von der Planung bzw. Produktkonzeption bis zur Entsorgung bzw. Recycling des Produkts. Umweltverträglichkeit soll neben anderen Kriterien bei allen Produkten, Dienstleistungen und Prozessen als Qualitätsmerkmal mitbetrachtet werden. Aktive und umweltbezogene Kommunikation und Information werden gefördert. Umweltauswirkungen werden nicht nur intern, sondern auch mit Mitgliedern, Lieferanten und der Öffentlichkeit kritisch diskutiert.“

Bei der Beschaffung von Gütern und Dienstleistungen achten wir stets auf die Einhaltung anerkannter Standards sowie die Wahrung der Menschenrechte bei unseren Lieferanten. In regelmäßigen Audits wird die Einhaltung von Standards zur Nachhaltigkeit, bei den wichtigsten Lieferanten, mittels eines Fragebogens verifiziert. Dieser wurde von uns in Anlehnung an den Deutschen Nachhaltigkeitskodex erstellt. Von den 13 geplanten Lieferantenaudits (CSR) konnten im Jahr 2020 Corona-bedingt nur 2 durchgeführt werden (Vorjahr 10 Audits). Bei den wichtigsten Entsorgungspartner konnten drei Kurzaudits mit Vor-Ort-Begehungen durchgeführt werden.

Als Softwarehaus wird der Großteil unserer Wertschöpfung unternehmensintern erbracht.

Als Ergänzung zum eigenen Leistungsangebot setzen wir in einzelnen Wertschöpfungsstufen auf Partnering. Unsere System-Partner bieten beispielsweise Unterstützung bei der Installation und Wartung der IT-Infrastruktur sowie der DATEV-Programme in den Kanzleien unserer Mitglieder an. Lösungs-Partner erweitern unser Leistungspaket unter anderem um individuelle Beratung, Schulung und Services zu den Produkten. Des Weiteren gibt es Software-Partner, deren Programme sich perfekt an unsere DATEV-Lösungen anbinden lassen und diese sinnvoll erweitern. Durch dieses aufeinander abgestimmte kombinierte Portfolio aus DATEV-Leistungen sowie Angeboten Dritter werden die Bedarfe unserer Mitglieder umfänglich bedient.

Auch die Kundschaft betrachten wir als letztes Glied in unserer Wertschöpfungskette hinsichtlich Nachhaltigkeit. Wir sind bei unseren Mitgliedern der Impulsgeber und Enabler von Nachhaltigkeit. Dies zeigt sich in einem der Nachhaltigkeitsziele – der Verbesserung der Prozesse bei der Kundschaft. Wir haben eine Vielzahl von Produkten entwickelt, die zu dieser Zielerreichung beitragen. Mit dem Produkt „Unternehmen online“ können beispielsweise in der DATEV-Cloud Belege, Dokumente und weitere Daten zwischen Unternehmen und deren Steuerberater elektronisch ausgetauscht werden. Dies beschleunigt den Datenaustausch und bringt beide Parteien näher zusammen. Gleichzeitig sorgt dieser digitale Geschäftsprozess für Ressourceneffizienz, indem Ressourcen wie Papier eingespart werden. Die Bereitstellung von eLiteratur und die elektronische Softwareauslieferung reduzieren das Materialaufkommen in den Kanzleien zusätzlich (weitere Informationen unter Kriterium 10). DATEV beschleunigt diesen Prozess der Digitalisierung auf Kanzleiseite durch das DATEV-Digitalisierungs-Cockpit. Damit lassen sich konkrete Digitalisierungspotentiale erkennen und erschließen.

Im Rahmen unseres **Programms "Fit für die Zukunft"** stellen wir die gesamte Wertschöpfung auf ein neues Zielmodell. In crossfunktionalen Teams, die Kundenbedürfnisse, Markt-, User Experience- und Entwicklungs-Knowhow sowie IT-Infrastruktur zusammenführen, werden sowohl bestehende als auch neue Produkte und Anwendungen entwickelt und betrieben. Mit diesen organisatorischen Veränderungen möchten wir sowohl das Potential unserer Mitarbeitenden zielgenauer aufgreifen und entwickeln, als auch schnelle und bedarfsbezogene Lösungen für unsere Kunden anbieten.

Neben der Ökonomie findet auch die Ökologie Beachtung in unserem Wertschöpfungsprozess. Als Softwarehersteller ist es für uns von essentieller Bedeutung,

dass die IT-Systeme und IT-Infrastruktur auf dem neuesten technischen Stand sind. Daher werden auch unter Berücksichtigung der Energieeffizienz IT- und Kommunikationsgeräte regelmäßig ausgetauscht. Dies bedeutet jedoch nicht das „End of Life“ für die IT-Hardware. Diese wird in Zusammenarbeit mit der gemeinnützigen AfB-Gruppe (Arbeit für Menschen mit Behinderung) in einem zertifizierten Verfahren gelöscht und wiederaufbereitet. Im Jahr 2020 haben wir 1.352 IT-Geräte an die AfB-Gruppe zur Aufbereitung übermittelt und damit deutlich mehr als im Jahr 2019 (513 IT-Geräte). Alle restlichen Geräte werden in ihre Bestandteile zerlegt und unserem zertifizierten Entsorgungspartner zur Verwertung der Ressourcen überlassen.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Bei DATEV sind die Verantwortlichkeiten für Nachhaltigkeit klar festgelegt. **Im Vorstandsresort des CFO hat das Geschäftsleitungsmitglied für „Finanzen und Nachhaltigkeit“ die offizielle bzw. ausführende Verantwortung für Nachhaltigkeit und die Nachhaltigkeitsstrategie bei DATEV.** Dabei werden neben wirtschaftlich erfolgreichem Handeln auch ökologische und soziale Aspekte konsequent mitbetrachtet (Triple-Bottom-Line). In diesem Bereich befindet sich auch die [Stabsstelle des Beauftragten für Umweltschutz und Nachhaltigkeit](#) (Vertretung der ökologischen Aspekte) sowie das Controlling, welches die nachhaltige Entwicklung ökonomischer Aspekte verantwortet. Die Verantwortung für Mitarbeitende und Gesellschaft - und folglich auch die nachhaltige Entwicklung sozialer Aspekte - ist im Personalbereich verankert. Des Weiteren gibt es in jedem der fünf [Vorstandsbereiche](#) (Chief Executive Officer, Chief Markets Officer, Chief Operating Officer, Chief Technology Officer, Chief Financial Officer) jeweils zwei Nachhaltigkeitsbeauftragte.

Die Verantwortlichkeiten für Nachhaltigkeit ziehen sich bei uns somit durch die gesamte Organisation. Die Integration in alle Fachbereiche und die Verankerung auf allen Ebenen trägt zu großer Transparenz und ständiger Präsenz der Thematik bei. Die zuständigen Personen arbeiten bereichsübergreifend zusammen, zum Beispiel in unserem Nachhaltigkeitsmeeting. Dieses findet zweimal im Jahr (jeweils im Frühjahr und Herbst) statt.

Ferner können alle Beschäftigten am Thema Nachhaltigkeit partizipieren, indem sie den Newsletter zu Nachhaltigkeit beziehen, Informationen auf der Nachhaltigkeitsseite und der Reporting-Plattform im Intranet abrufen, sich über die Mobilfink-App informieren oder an den regelmäßigen Informationsveranstaltungen zum Thema Nachhaltigkeit im Rahmen des Freizeitlernen@DATEV teilnehmen. Das letztgenannte Thema wurde Corona-bedingt ausgesetzt.

Die **Community of Practice (CoP) GreenCoP** von besonders interessierten und engagierten Mitarbeitenden hat sich zu Arbeitsgruppen weiterentwickelt. Dort können sich die Mitarbeitenden zu den Themen Ernährung, Mobilität, Klimaschutz, Gesundheit, Artenschutz etc. austauschen und gemeinsam Vorschläge zur nachhaltigen Weiterentwicklung von DATEV erarbeiten. 2020 fanden diese Meetings ausschließlich digital statt.

6. Regeln und Prozesse

Das Unternehmen legt offen, wie die Nachhaltigkeitsstrategie durch Regeln und Prozesse im operativen Geschäft implementiert wird.

Neben der organisatorischen Verankerung ist die **Implementierung der Nachhaltigkeitsstrategie** im operativen Geschäft durch Regeln und Prozesse von zentraler Bedeutung. Diese Nachhaltigkeitsstrategie besteht aus fünf Zielen. Weitere Informationen zu den Nachhaltigkeitszielen finden Sie unter Kriterium 3 sowie auf der [Internetseite](#) der Genossenschaft.

Die prozessuale Integration unserer Nachhaltigkeitsstrategie wird beispielhaft anhand von zwei schlanken und effizienten Instrumenten dargestellt.

Wir berücksichtigen Nachhaltigkeitsaspekte bereits im Entscheidungsprozess bei allen Beschlüssen, die im Rahmen von Vorstands- oder Geschäftsleitungssitzungen getroffen werden. Im Vorfeld der Sitzungen werden dem Top-Management standardisierte Entscheidungsvorlagen zur Verfügung gestellt, die alle relevanten Informationen zu einem Thema beinhalten. Hervorzuheben ist, dass in den Vorlagen obligatorisch eine sogenannte Nachhaltigkeitscheckliste enthalten ist, die verpflichtend ausgefüllt werden muss. Mithilfe dieser Checkliste werden bei einer (Investitions-) Entscheidung gezielt wesentliche Aspekte der drei Nachhaltigkeitsdimensionen abgefragt und beurteilt (positiv, neutral, negativ). Zudem werden Management-Entscheidungen aus unterschiedlichen Blickwinkeln betrachtet. So werden auch Aspekte aus Mitglieder- und gesellschaftlicher Perspektive miteinbezogen und mit der DATEV-Unternehmensstrategie verknüpft. Als Orientierungshilfe für die Bewertung dienen die Nachhaltigkeitsleitlinien. Beim Ausfüllen der Checkliste steht es unseren Beschäftigten zudem frei, weitere Kriterien oder Themen aufzunehmen. Damit hat unser Top-Management einen transparenten Blick über alle Aspekte der Nachhaltigkeit auf strategischer Ebene. Im Jahr 2016 wurden wir für diesen nachhaltigen Steuerungsansatz von der Péter-Horváth-Stiftung in Kooperation mit dem Internationalen Controller Verein ausgezeichnet.

Weitere Instrumente zur Integration der Nachhaltigkeitsstrategie in das operative Geschäft sind die **Nachhaltigkeitsmeetings** der Bereichsverantwortlichen aus umweltrelevanten Fachbereichen (siehe Kriterium 5). Bei diesem halbjährlich stattfindenden Treffen werden aktuelle Themen und Veränderungen im Bereich Nachhaltigkeit dargestellt und diskutiert, die für alle Teilnehmenden von Relevanz sind. Dazu zählen beispielsweise Neuigkeiten aus den Themengebieten Klimaschutz, Energiemanagement, Gleichstellung oder Diversity. Aufgrund des hierarchieübergreifenden Teilnehmerkreises, in welchem außerdem jedes Vorstandressort vertreten ist, kann sichergestellt werden, dass die Interessen aller Bereiche berücksichtigt werden.

Ferner gibt es Leitlinien und Richtlinien, die die Implementierung unserer

Nachhaltigkeitsstrategie in das operative Geschäft unterstützen.

Der [Code of Business Conduct](#) enthält unser grundlegendes Wertekonzept, das für alle Mitarbeitenden und Führungskräfte gilt. In diesem wird in den Grundsätzen des unternehmerischen Handelns der DATEV (Artikel 1) Bezug auf das Triple-Bottom-Line-Modell der Nachhaltigkeit genommen: „Nachhaltigkeit ist für DATEV und ihre Mitarbeiter ein Leitgedanke für das gesamte unternehmerische Handeln. DATEV versteht Nachhaltigkeit als den Ausgleich zwischen den drei Dimensionen Ökonomie, Ökologie und Soziales.“ Den vollständigen Code of Business Conduct können Sie über diesen [Link](#) aufrufen.

Für den Teilbereich Ökologie der Triple-Bottom-Line haben wir zudem ein **Umwelt-Handbuch**, welches den allgemeinen Teil der Umweltmanagement-Dokumentation darstellt. Es beschreibt die wesentlichen Elemente des Umweltmanagementsystems. Dazu gehören insbesondere Regelungen zur Aufbau- und Ablauforganisation umweltrelevanter Prozesse. Das Umwelt-Handbuch ist im Intranet verfügbar, wird regelmäßig aktualisiert und orientiert sich am Standard DIN EN ISO 14001.

Seit 2018 wurde das interne Regelwerk von DATEV neustrukturiert und ist nun als das transparentere und agilere DATEV Set of Rules bekannt. Hierbei wurde eine **Directive Nachhaltigkeit** ausgearbeitet, welche u. a. den Artikel 1 des Code of Business Conduct (CoBC) konkretisiert. Dabei wurden Leitsätze für nachhaltiges Handeln für das ganze Unternehmen DATEV fortgeschrieben – diese sollen bei allen Entscheidungen über Produkte, Prozesse und Dienstleistungen Berücksichtigung finden, sofern dies nicht durch Gesetz, Satzung oder interne Richtlinien anders geregelt ist. Die Leitsätze der Directive sind also für alle Mitarbeitenden der DATEV eG im Sinne des Code of Business Conduct verbindlich und dienen der Mitarbeitenden Sensibilisierung sowie der Umsetzung von dauerhaft nachhaltigem und wirtschaftlichem Erfolg.

Im November 2020 hat der DATEV-Vorstand die Zertifizierung nach ISO14001 beschlossen. Diese soll im März 2021 erfolgen.

7. Kontrolle

Das Unternehmen legt offen, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Es legt dar, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.

Seit 2013 stellen wir mit unserem **Management-Reporting-Cockpit** ein Steuerungs- und Kontrollinstrument zur Verfügung, welches neben den finanziellen auch nicht-finanzielle Kennzahlen beinhaltet. Diese non-financials planen wir im Rahmen der integrierten Planung für einen 5-Jahreszeitraum. Die nicht-finanziellen Kennzahlen umfassen die ökologische und die soziale Dimension der **Triple-Bottom-Line**. Hierfür haben wir Indikatoren ausgewählt, die

auch in den Folgejahren bestehen können und so Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz gewährleisten. Zu den sozialen Kennzahlen zählen unter anderem die Anzahl der Weiterbildungstage, die Teilzeitquote, der Frauenanteil und der Anteil der Frauen in Führung. Die ökologischen Kennzahlen umfassen beispielsweise das Abfallaufkommen, die Anzahl der „Job-Tickets“ für den öffentlichen Personennahverkehr, den Stromverbrauch und die Energieeffizienz im Rechenzentrum. Diese Kennzahlen werden nach dem Wesentlichkeitsgrundsatz ausgewählt. Die Fachabteilungen liefern die entsprechenden Daten für die Kennzahlen, wobei eine Plausibilitätsprüfung durch das Controlling durchgeführt wird. Somit kann die Zuverlässigkeit der Daten gewährleistet werden. Außerdem werden die Daten vom Controlling und dem Nachhaltigkeitsbeauftragten analysiert und kommentiert. Die Offenlegung dieser Kennzahlen erfolgt quartalsweise an alle Beschäftigte durch das interne Reporting-Cockpit. Zusätzlich werden im [Geschäftsbericht](#) die wichtigsten Nachhaltigkeitskennzahlen an alle Stakeholder berichtet. Um die Konsistenz der Daten zu gewähren, werden Kenngrößen, wie bspw. die CO₂-Emissionen (Umrechnungsfaktor kWh in CO₂), von offiziellen Stellen wie dem Umweltbundesamt abgefragt. Zudem werden Kennzahlen-Definitionen stabil gehalten, um die Vergleichbarkeit der Daten über längere Zeiträume zu gewährleisten.

Im DATEV Geschäftsbericht 2020 findet man, wie auch im Vorjahr die wichtigsten Nachhaltigkeitskennzahlen für 2020 in der Tabelle zum „Fünfjahresvergleich (2016 - 2020)“. Außerdem verweisen wir im Rahmen des Berichtes auf die Entsprechenserklärung des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK). Parallel berichten wir im [DATEV magazin](#) über die wichtigsten Meilensteine und Entwicklungen in 2020 zum Thema Nachhaltigkeit bei DATEV eG.

Als weiteres Steuerungs- und Kontrollinstrument der ökologischen Kennzahlen dient unsere jährliche Umweltbilanz. In dieser werden zusätzlich zu den ökologischen Kennzahlen des Management-Reporting-Cockpits weitere Indikatoren nachgehalten. Mittels langjähriger Zeitreihen wird deren Entwicklung nachverfolgt. Ferner werden in der Umweltbilanz die Erreichung der Umweltziele für das aktuelle Jahr sowie die Ziele für das kommende Jahr festgehalten.

Zur Prüfung und Kontrolle unseres Umweltmanagementsystems werden von der internen Revision im 3-Jahres Rhythmus interne Umweltaudits durchgeführt, um zu prüfen, ob alle umweltrechtlichen Vorgaben eingehalten und die Steuerungswirkung des Umweltmanagementsystems greift.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. eine Beschreibung der Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation.

Das grundlegende Wertekonzept von DATEV ist im [Code of Business Conduct](#) verbindlich niedergelegt. Darin bekennen wir uns über die rechtlichen Bestimmungen hinaus zu ethisch korrektem Verhalten. Der Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeitenden einschließlich der Führungskräfte. Alle weiteren internen Richtlinien sind am Code of Business Conduct ausgerichtet. Auch Nachhaltigkeit ist im Code of Business Conduct verankert.

Zudem haben wir vom Vorstand verabschiedete [Nachhaltigkeitsleitlinien](#). Diese sind als Direktive für das gesamte Unternehmen verbindlich. Die Vorgaben dieser Leitlinien sind bei Management Entscheidungen zu allen Produkten, Prozessen und Dienstleistungen zu berücksichtigen. Die Unternehmensziele, Nachhaltigkeitsziele und Nachhaltigkeitskennzahlen unterstützen die Umsetzung und Sensibilisierung für das Thema Nachhaltigkeit bei DATEV (weitere Informationen unter Kriterium 3).

Seit 2018 wurde das interne Regelwerk von DATEV neustrukturiert und ist nun als das transparentere und agilere DATEV Set of Rules bekannt. Hierbei wurde eine **Directive Nachhaltigkeit** ausgearbeitet, welche u. a. den Artikel 1 des Code of Business Conduct (CoBC) konkretisiert. Dabei wurden Leitsätze für nachhaltiges Handeln für das ganze Unternehmen DATEV fortgeschrieben – diese sollen bei allen Entscheidungen über Produkte, Prozesse und Dienstleistungen Berücksichtigung finden, sofern dies nicht durch Gesetz, Satzung oder interne Richtlinien anders geregelt ist. Die Leitsätze der Directive sind also für alle Mitarbeitenden der DATEV eG im Sinne des Code of Business Conduct verbindlich und dienen der Mitarbeitenden Sensibilisierung sowie der Umsetzung von dauerhaft nachhaltigem und wirtschaftlichem Erfolg.

8. Anreizsysteme

Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/ Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.

DATEV steuert mit quantitativen und qualitativen Unternehmenszielen, die der Vorstand für jedes Kalenderjahr festlegt und nachverfolgt. Die Ziele basieren auf dem Zielbild der DATEV (DATEV-Strategiesystem), das allen Kolleginnen und Kollegen eine verständliche Orientierung über die strategische Ausrichtung von DATEV und die konkreten Handlungsfelder der kommenden Jahre gibt. Aus der Unternehmensform der Genossenschaft ergibt sich, dass nachhaltiges Wirtschaften zum Wohle der Mitglieder das langfristig übergeordnete Ziel ist.

Zielsetzungen der Nachhaltigkeit werden bei DATEV auf Unternehmensebene fixiert und in den qualitativen Unternehmenszielen konkretisiert. Die vereinbarten Unternehmensziele dienen dabei nicht nur als Orientierungsanker. Sie sind vielmehr seit 2003 die konkrete Basis für den Umfang variabler Vergütungskomponenten unterschiedlicher Mitarbeitenden-Gruppen und somit auch der Geschäftsleitung sowie des Vorstandes. Die Zielerreichung und damit die Höhe der variablen Vergütungskomponenten werden vom Vorstand (für den Vorstand durch den Aufsichtsrat) beschlossen. Konkreter Bezug zur Jahresgesamtvergütung besteht inzwischen für 67 % aller Mitarbeitenden. **Die Genossenschaft will durch die Erfolgsbeteiligung die Leistungen der Mitarbeitenden honorieren und gleichzeitig qualifizierten Fachkräften einen Anreiz bieten. Dabei ist die angemessene Vergütung aller Beschäftigten ein entscheidender Aspekt.**

Alle Mitarbeitenden der DATEV haben die Möglichkeit am Ergebnisorientierten Vergütungssystem (EoV) der DATEV teilzunehmen, das nach Vergütungsgruppen differenziert ist.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:
 - i.** Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;
 - ii.** Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;
 - iii.** Abfindungen;
 - iv.** Rückforderungen;
 - v.** Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.
- b.** wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

Dieser Indikator wird aus wettbewerbspolitischen Gründen nicht offengelegt.

Durch eine attraktive und angemessene Vergütung stärkt DATEV ihre Arbeitgeberattraktivität und motiviert ihre Mitarbeitenden zu überdurchschnittlichen Leistungen. Die durch Betriebsvereinbarungen ausdifferenzierte Vergütungspolitik ermöglicht DATEV, allen Mitarbeitenden den Einstieg in ein Vergütungsmodell mit variablen Bestandteilen anzubieten. In 2020 sind insgesamt ca. 5.450 Mitarbeitenden in diese Modelle integriert. Die Erreichung der vereinbarten Unternehmensziele ist dabei der Gradmesser für den Unternehmenserfolg und damit die Basis für die Ausschüttungshöhe der ergebnisorientierten Vergütung.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation in jedem einzelnen Land mit einer wichtigen Betriebsstätte zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten (mit Ausnahme der am höchsten bezahlten Person) im gleichen Land.

Dieser Indikator wird aus wettbewerbspolitischen Gründen nicht offengelegt.

Der Umfang der variablen Vergütungsbestandteile ist unterschiedlich. Die bei Zielerreichung eingeplanten variablen Anteile liegen für unterschiedliche Vergütungsmodelle zwischen 2 % und 30 % der Jahresvergütung. Das Gesamtvolumen der in 2020 ausgezahlten variablen Vergütungsbestandteile erreichte eine Höhe von ca. 47 Mio. Euro. Dies entsprach 7 % der Personalaufwendungen der DATEV in 2020.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Das Unternehmen legt offen, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Es legt offen, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.

Wir pflegen den Dialog mit Anspruchsgruppen innerhalb und außerhalb des Unternehmens. Dieser Austausch ist von hoher Bedeutung, da er es uns ermöglicht weiterhin mit zukunftsweisenden Lösungen die Erwartungen unserer Stakeholder zu erfüllen sowie Impulse weiterer Gruppen aufzunehmen.

Die für uns relevanten Stakeholder ergeben sich aus der Geschäftstätigkeit. Zudem identifizieren und analysieren wir im Rahmen der systematischen und kontinuierlichen Markt- und Trendbeobachtung zukünftige Stakeholder. Neben Lieferanten, Kooperationspartnern, Unternehmen, Medien, Institutionen, Banken, Kammern und Verbänden, NGOs, der Gesellschaft sowie der Politik und Gesetzgebung, stellen die Genossenschaftsmitglieder, Mitarbeitenden und Gremien unsere wesentlichsten Stakeholder dar.

Mitglieder

Unsere Mitglieder stehen im Mittelpunkt der Geschäftstätigkeit und sind die einflussreichste Anspruchsgruppe, mit der eine klare, offene und regelmäßige Kommunikation gepflegt wird. Anstelle von kurzfristigen Kapitalinteressen kommt unseren Mitgliedern der Fördergedanke der Genossenschaft zu Gute. Ausgerichtet an den Nachhaltigkeitsleitlinien und -zielen setzen wir uns auch für den nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg unserer Mitglieder und deren Mandanten ein. Im Zuge der (Weiter-) Entwicklung unserer Produkte binden wir unsere Mitglieder beispielsweise durch eine iterative Vorgehensweise bereits frühzeitig in den Entwicklungsprozess mit ein. Dies erhöht die Möglichkeiten der Einflussnahme auf unsere Produkte bereits während ihrer Entstehung.

DATEV steht als berufsständische Organisation in äußerst intensivem Kontakt mit ihren Mitgliedern. Eine wichtige Gelegenheit zum direkten Dialog stellen unsere Unternehmensauftritte auf Messen und Veranstaltungen sowie die Regional-Info-Tage in verschiedenen Städten Deutschlands dar. Durch Corona wurden in diesem Jahr digitale

InfoTalks anstatt der üblichen Regional-Info-Tage vor Ort durchgeführt. Von Mai bis Oktober trat Dr. Robert Mayr immer im Tandem mit einem weiteren Vorstandskollegen vor die Kamera des in diesem Jahr eigens eingerichteten DATEV Studios und gab Einblicke in die wirtschaftliche Lage der DATEV, ihren Kundinnen und Kunden sowie in unternehmerische Planungen und strategische Entwicklungen. Des Weiteren sind wir sowohl über ein umfassendes Serviceangebot als auch über Social-Media- und Onlinedienste, wie die Diskussionsplattform „DATEV-Community“, laufend in Kontakt mit unseren Mitgliedern. Außerdem nutzen wir Newsletter, anlassbezogene Briefe und das zweimonatlich erscheinende DATEV magazin für die direkte Informationsvermittlung an die Mitglieder. Zudem können Mitglieder und Kundinnen und Kunden das DATEV Service Quality Management (SQM) nutzen, um ihre Anliegen zu platzieren. Wendet sich ein Stakeholder an das SQM wird die Anfrage zudem an den Vorstand der Genossenschaft weitergeleitet. Die Anfragen an das SQM nutzt DATEV auch als Chance zur Qualitätsverbesserung.

Gremien

DATEV verfügt über verschiedene Organe, in denen zum Teil auch Mitglieder und der Berufsstand (u. a. Steuerberater, Wirtschaftsprüfer etc.) vertreten sind. Dazu zählen der Vorstand, der Aufsichtsrat, die Vertreterversammlung sowie der Vertreterrat und der Beirat. Pandemiebedingt wurden in diesem Jahr die Termine dieser Gremien zu großen Teilen satzungs- und rechtskonform per Videokonferenz durchgeführt, um einen regulären und regelmäßigen Austausch trotz verschärfter Hygieneauflagen zu gewährleisten. Als Organ, das sich aus der Unternehmensform der Genossenschaft ergibt, trägt der Beirat Wünsche und Anregungen der Mitglieder an uns heran und fördert die berufsständischen Anliegen. Auch der Vertreterrat berät den Vorstand aus Anwendersicht im Hinblick auf Dienstleistungen, der Software und der Mitgliederbetreuung. Die weiteren Organe und Gremien werden mit dem Bericht des Vorstandes und im Rahmen von eigenen Tagesordnungspunkten über die wesentlichen Vorhaben und Projekte der DATEV in den Entscheidungs- bzw. Informationsprozess einbezogen. Dabei werden bei entsprechender Relevanz auch die Nachhaltigkeitsaspekte mit beleuchtet. Nähere Informationen finden Sie im [Internetauftritt](#) der Genossenschaft.

Mitarbeitende

Als IT-Dienstleister sind unsere Mitarbeitenden ein wichtiger Erfolgsfaktor im Unternehmen. Wir pflegen einen durchgängigen und regen Austausch mit ihnen. Ob durch Angebote zu persönlichen Gesprächen mit dem Management, Abteilungs- und Betriebsversammlungen oder Diskussionen und Blogs im Intranet – der Dialog mit unseren Beschäftigten findet auf unterschiedlichsten Ebenen und in vielfältigen Formaten statt. Um eine möglichst hohe Transparenz auch in Zeiten von starken Veränderungen zu gewährleisten, stellen sich Vertreter von Vorstand und Geschäftsleitung in verschiedenen Zusammensetzungen regelmäßig in DATEV Dialogen der Diskussion und dem direkten Austausch mit Mitarbeitenden zu verschiedenen strategischen Themen. Aufgrund der Pandemie wurden diese Veranstaltungen seit dem Frühjahr per Videokonferenz durchgeführt, genauso wie eine große Informationsveranstaltung des Betriebsrats mit dem Vorstand im Dezember. Zeitschriften wie das DATEV magazin oder die App Mobilfink für Mitarbeitende bieten zusätzliche Kommunikationskanäle – auch hinsichtlich der Aktivitäten zur Nachhaltigkeit.

Weitere Informationen über den Umgang mit Mitarbeitenden finden sich in den Kriterien 14-16.

Ferner informieren wir unsere Stakeholder zum Thema Nachhaltigkeit im [DATEV magazin](#), parallel zur Veröffentlichung des [Geschäftsberichts](#). Je nach aktuellen Ereignissen werden die Themen auch im Internet und über Social Media publiziert. Darüber hinaus sind wir offen für konstruktive Kritik und einen regen Austausch zum Thema Nachhaltigkeit. Folglich erachten wir es als sehr wichtig, unsere Stakeholder in den Nachhaltigkeitsprozess einzubeziehen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:
 - i. wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;
 - ii. die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Wir nehmen die Anliegen unserer Anspruchsgruppen ernst. Dabei stellt der Genossenschaftsgedanke einen wesentlichen Baustein für unsere Mitglieder- und Gremienorientierung dar und bildet den Rahmen für unsere Mitarbeitenden. Statt kurzfristiger Interessen stehen langfristiger wirtschaftlicher Erfolg sowie die hohe Verlässlichkeit der Geschäftsbeziehung bei uns im Vordergrund.

Mittels eines **kontinuierlichen Dialoges** nehmen wir Ideen und Anregungen unserer wichtigsten Stakeholdergruppen auf und setzen diese um. 2020 war das dominierende Thema für die Genossenschaft und ihre Bezugsgruppen die Pandemie und ihre Auswirkungen. Insbesondere die Steuerberater waren durch die Maßnahmen der Regierung zur Bekämpfung der wirtschaftlichen Folgen des Lockdowns in erheblichem Umfang gefordert: So mussten sie – wie die gesamte Wirtschaft – innerhalb von Tagen ihre Tätigkeit komplett auf den Remote-Betrieb umstellen. Gleichzeitig mussten die Kanzleien für ihre Mandantinnen und Mandanten vielfach Hilfen und Kurzarbeitergelder beantragen, die Unternehmerinnen und Unternehmer beim Umgang mit den pandemiebedingten finanziellen Krisensituationen beraten und begleiten und sie bei der Umsetzung der zahlreichen gesetzlichen Änderungen begleiten. Mit dem zweiten Konjunkturpaket kam ab Juli 2020 auch eine offizielle Compliance-Rolle für die Beantragung von Überbrückungsgeldern hinzu. DATEV hat in dieser Zeit Mitglieder und Kundinnen und Kunden mit Serviceleistungen, Produkthanpassungen und Informationsangeboten mit hohem Aufwand unterstützt. **So hat DATEV in den ersten Wochen des Lockdowns**

im Frühjahr bis zu 10.000 Remote-Arbeitsplätze wöchentlich bei Kundinnen und Kunden eingerichtet, die gesetzlichen Änderungen wurden trotz sehr kurzfristiger Vorlaufzeiten fristgerecht in den Programmen umgesetzt und über zielgruppenspezifische Informationshubs auf den DATEV-Onlineplattformen wurden stets aktuelle Informationen über gesetzliche Änderungen, Anpassungen der eigenen Produkte und Services sowie Tipps und Tricks für den Umgang mit der schwierigen Situation veröffentlicht. Mit dem Corona-Krisenbarometer hat DATEV außerdem März acht Mal in unregelmäßigen Abständen die wirtschaftliche Lage bei den Kanzleien und ihren Mandantinnen und Mandanten abgefragt und veröffentlicht.

Natürlich hat die Pandemie auch für die eigene Belegschaft erhebliche Auswirkungen gehabt. Auch diese musste im Frühjahr praktisch von einem Tag auf den anderen ins Home Office wechseln. Mittlerweile arbeiten fast $\frac{3}{4}$ der Mitarbeitenden täglich von zu Hause aus. Die notwendige Infrastruktur war bereits vorher in weiten Teilen vorhanden und konnte für die restlichen Mitarbeitenden, die noch nicht mit mobilen Geräten ausgerüstet waren, kurzfristig bereitgestellt werden. Auch die kulturellen und organisatorischen Herausforderungen mussten und konnten weitgehend reibungslos angepasst werden, so dass die Leistungsfähigkeit der DATEV auch im Lockdown unverändert hoch geblieben ist und die Genossenschaft die notwendige Unterstützung für ihre Mitglieder und Kundinnen und Kunden in vollem Umfang erbringen konnte.

Diese erfolgreiche Umstellung war nicht zuletzt ein Ergebnis der bereits im vergangenen Jahr angestoßenen Transformation der eigenen Organisation, die untern anderem auch wegen der sehr transparenten Kommunikation gegenüber den Mitarbeitenden von der Belegschaft sehr positiv mit getragen und gelebt wird. Regelmäßige Austauschformate mit Vorstand und Geschäftsleitung sowie umfangreiche Kommunikationsmaßnahmen über das Intranet haben hierzu maßgeblich beigetragen.

Weitere Themen und Beispiele, zu denen wir uns im Dialog mit unseren Stakeholdern befinden, können aus wettbewerbspolitischen Gründen nicht offengelegt werden.

10. Innovations- und Produktmanagement

Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.

Für uns steht eine langfristige und nachhaltige Geschäftsentwicklung im Vordergrund. Die Innovationsfähigkeit ist ein zentraler Schlüssel für die Umsetzung dieser Zielsetzung. Auch in

unseren [Nachhaltigkeitszielen](#) findet das Innovationsmanagement Berücksichtigung. Wir streben dabei das Ziel an, einen nachhaltigen Beitrag zum wirtschaftlichen Erfolg unserer Mitglieder und Kundinnen und Kunden zu leisten. Für unsere Bemühungen wurden wir von [Capital](#) als eines der innovativsten Unternehmen Deutschlands 2020 im Technologie- und Telekommunikationssektor ausgezeichnet.

Um den aktuellen und zukünftigen Mitarbeitenden- und Kundeninteressen gerecht zu werden, existieren zahlreiche bereichs- und hierarchieübergreifende Veranstaltungsformate. Diese bieten die Möglichkeit, innovative Aspekte zu diskutieren und in bereichsübergreifenden Teams Ideen mit einem echten Kundenwert zu entwickeln und erlebbar zu machen. Zu den wichtigsten Formaten zählen folgende:

- Beim [DATEV-Barcamp](#) handelt es sich um themen- und bereichsunabhängige Veranstaltungen ohne vordefinierte Vorträge und Referenten. Es ist ein Austauschformat für unsere Mitglieder und Kundinnen und Kunden. Diese können Themen präsentieren, die sie anschließend in 45-minütigen Sessions mit anderen Mitgliedern, Partnern und Unternehmen vertiefen. Das Programm wird am Veranstaltungstag direkt durch den Teilnehmerkreis zusammengestellt. DATEV-Mitarbeitende sind vor allem als Zuhörer dabei, um Impulse für die tägliche Arbeit mitzunehmen. 2020 ist das DATEV-Barcamp zum ersten Mal aufgrund der Corona-Pandemie digital organisiert worden. Das virtuelle DATEV-Barcamp online fand am 26.09.2020 mit mehr als 300 Teilnehmenden statt.
- Das [DATEV-DigiCamp](#) ist eine Veranstaltungsserie mit dem Ziel, die digitale Transformation des Unternehmens gemeinsam voranzutreiben und die Veränderungsfähigkeit der DATEV zu stärken. Hier steht das Programm bereits im Vorfeld fest. Zur Hauptzielgruppe gehören die Mitarbeitenden der DATEV, aber auch Kundinnen und Kunden und Partner sind eingeladen, dabei zu sein, zuzuhören, sich einzubringen und Sessions anzubieten. In 2020 sind die beiden DATEV-DigiCamps ebenfalls digital organisiert worden. Das erste virtuelle DATEV-DigiCamp fand vom 15. bis 17.07.2020 mit 1.000 Teilnehmenden statt. Im Herbst wurde eine zweitägige Veranstaltung vom 13. bis 14.10.2020 mit 670 Teilnehmenden ausgerichtet.
- Das [DATEV-CoCreationCamp](#) legt den Fokus auf die Transformation innerhalb von DATEV. Es richtet sich an externe Beraterinnen und Berater sowie Trainerinnen und Trainer, Mitglieder, Partner und Kundinnen und Kunden. DATEV ist unter anderem durch Teilnehmende aus Vorstand und Geschäftsleitung vertreten. Im besten Sinne einer Co-Creation werden Experimentierräume geschaffen, um nicht nur im internen, sondern auch im Austausch mit Dritten die Veränderung zu gestalten und voranzutreiben. Bei der Tagesveranstaltung steht der Austausch von Erfahrungen, Zielen und Meinungen im Vordergrund. Auf Augenhöhe soll mit allen Beteiligten erörtert werden, wie sich die Transformation innerhalb der DATEV gemeinsam gestalten lässt und wie daraus auch Nutzen für unsere Partner im DATEV-Ökosystem gestiftet werden kann. Das DATEV-CoCreationCamp fand am 24.10.2020 zum zweiten Mal statt und ist als virtuelles Barcamp organisiert worden.
- Das [Leadership-Festival](#) bietet Führungskräften und Mitarbeitenden anderer Rollen, die Führungstätigkeiten übernehmen einen gemeinsamen Dialograum zu aktuellen Themenstellungen, Herausforderungen und individuellen sowie kollektiven

Lernprozessen. Wie durch die geänderten Rahmenbedingungen während der Corona-Pandemie ganz neue Chancen entstehen, sich neue Talente der Mitarbeitenden entdecken lassen und worauf es ganz besonders ankommt, lässt sich auf dieser Plattform in individuellen Runden diskutieren. Im Mittelpunkt stehen neben den Führungs- und Fachberaterthemen die Erreichung der Unternehmensziele und die Unternehmensstrategie. Das Leadership-Festival fand vom 09.06.2020 bis zum 11.06.2020 digital statt. Es wurden dabei 133 Sessions zu 77 Themen angeboten. Hinzu kamen dann noch fünf Talk-Sessions mit den DATEV-Vorständen, zu denen sich bis zu 700 Teilnehmenden einfanden.

- Das **DATEV Lab** wurde 2016 als Zukunftsschmiede ins Leben gerufen, um die Zukunftsfähigkeit der DATEV unter sich rapide verändernden Bedingungen mit vorzudenken und zu gestalten. Mit innovativen Methoden experimentieren interdisziplinäre Innovationsteams an neuen Geschäftsmodellen und Lösungen für die Kundenbedürfnisse von morgen. Das Lab-Team besteht aus rund 15 Mitarbeitenden und wird je nach Innovationsthema von Kollegen aus dem Kerngeschäft oder auch von Startups, Unternehmen, Hochschulen und Forschungseinrichtungen temporär unterstützt. Damit werden Potenziale von künstlicher Intelligenz, Data Science und Data Analytics, Nachhaltigkeit oder Blockchain erforscht. Seit der Gründung wurden im DATEV Lab über 20 Projekte initiiert.
- Beim Thema Umsetzung geht die DATEV über das **DATEV Lab** hinaus neue Wege: In einem „**Inkubator-Workstream**“ sollen innovative Themen den nötigen Entwicklungsraum erhalten, um zur Umsetzungsreife zu gelangen. Derzeit wird eine Innovationsstrategie ausgearbeitet, mit der eine frühzeitige Fokussierung von Innovationen auf die strategischen Ziele der DATEV erreicht werden soll.
- In den **Freiräumen** kann sich bereichsübergreifend vernetzt und Wissen geteilt werden. Freiräume sind Orte in DATEV Betriebsgebäuden mit Freizeitatmosphäre, die zur Interaktion auffordern. Hier können Fragen und Ideen anderen Mitarbeitenden vorgestellt werden, um Lösungsansätze für neue Herausforderungen zu finden.
- In einem **Learning Hub (Lernzone)** wird ein gemeinsames Lernen gefördert und es entsteht ein Wissensumschlagplatz für DATEV-Mitarbeitende mit der Zielsetzung, kreative Ideen zu entwickeln und Innovationen hervorzubringen.

Zu innovativen Ideen führt auch unser **betriebliches Vorschlagswesen „Initiativ“** – eine Ideenquelle, die es seit 1992 gibt und heute noch so aktuell ist wie vor knapp 30 Jahren. Dieses Instrument ergänzt die oben genannten Begegnungs- und Kreativformate. In diesem Format stehen Ideen zu konkreten und produktionsnahen Verbesserungen im Vordergrund, die mit Hilfe eines Softwaretools eingereicht werden. Anschließend werden sie auf Neuheit und Umsetzbarkeit geprüft, ggf. umgesetzt und prämiert. Dieses Erfolgsmodell ist der wohl stärkste Motor unter den „Innovationsgeneratoren“ bei DATEV. Die Digitalisierung von Geschäftsprozessen und Automatisierungsservices, die elektronische Softwareauslieferung und die Umstellung der DATEV-Fachliteratur auf E-Books spielen zusätzlich eine wichtige Rolle für nachhaltiges Handeln. So sollen zum Beispiel Ressourcen wie Papier und Strom über die gesamte Wertschöpfungskette effizienter genutzt und eingespart werden. Die sich daraus ergebenden Produkt- und Prozessverbesserungen führen schließlich zu einer erhöhten Wettbewerbsfähigkeit und dienen als Grundlage für

eine stetige, langfristige Kundenbindung. Des Weiteren werden durch die Digitalisierung von Geschäftsprozessen Arbeitsprozesse in der Kanzlei und zwischen Kanzlei und Mandantschaft und deren Banken und Sparkassen durchgängig und effizient gestaltet sowie der Ressourcenverbrauch entlang der gesamten Wertschöpfungskette reduziert. Es bestehen konkrete Projekte, um Produkte nachhaltiger zu gestalten. Im Fokus für 2021 stehen dabei [vier strategische Ziele](#): Ausbau des DATEV-Ökosystems, Portfoliowandel, Entwicklung neuer Geschäftsmodelle und Beratungsorientierung sowie Prozessorientierung und Kollaboration.

- Mit dem **Digitalen Finanzbericht (DiFin)** wird in 2021 ein standardisiertes Übermittlungsverfahren zur digitalen Einreichung von Jahresabschlüssen angeboten werden zur **Prozessorientierung und Kollaboration**. Mit diesem effizienten und sicheren Verfahren können Bilanzen und Einnahmenüberschussrechnungen von der Mandantschaft ohne Medienbruch direkt aus dem DATEV-System an Banken und Sparkassen übermitteln werden. Der Digitale Finanzbericht dient als Einstieg in die konsequente Digitalisierung der Geschäftsprozesse in der Beziehung Kanzlei - Mandantschaft - Bank. Er bietet die Chance, Prozesse in der Kanzlei und im Unternehmen zukünftig über die Einrichtung eines Rückkanals von der Bank oder Sparkasse zur Kanzlei stärker digital zu unterstützen.
- Mit **DATEV Meine Steuern** wurde eine **Kollaborationsplattform** zum Austausch von digitalen Belegen zwischen der Mandantschaft und der Kanzlei im Rahmen der Einkommensteuerdeklaration geschaffen. Seit dem Start im Oktober 2019 steigen die Zahlen registrierter Kanzleien, der Mandantschaft und ausgetauschter Belege kontinuierlich an. DATEV Meine Steuern ist der Startpunkt im DATEV E-Steuern-Prozess und ein wichtiger Baustein zur papierlosen Einkommensteuerdeklaration. Über die Kommunikationswege „Nachreichung digitaler Anlagen“ und „Sonstige Nachricht“ können digitale Belege als steuerliche Nachweise an die Finanzverwaltung übermittelt werden.
- Mit dem **DATEV Automatisierungsservice Rechnungen** werden Kanzleien künftig im gesamten Buchführungsprozess von Automatismen zum **Portfoliowandel** unterstützt. Angefangen beim Upload von Belegen in DATEV Unternehmen online über das Buchen in Kanzlei-Rechnungswesen bis hin zur Bereitstellung der Auswertungen für die Mandantschaft. Dabei werden zunächst das digitale Belegbuchen von Rechnungseingängen und Rechnungsausgängen in Kanzlei-Rechnungswesen optimiert. Die in der DATEV-Cloud mittels künstlicher Intelligenz erzeugten Buchungsvorschläge werden direkt an Kanzlei-Rechnungswesen übergeben und können dort im vertrauten Prozess weiterbearbeitet werden. Durch die künstliche Intelligenz verbessert sich dabei die Qualität der Buchungsvorschläge im Vergleich zu heute. Außerdem kann anhand von entsprechenden Kennzeichnungen auf einen Blick erkannt werden, welche Felder der Buchungszeile noch geprüft oder vervollständigt werden müssen.
- Mit **DATEVconnect online** für die Personalwirtschaft wird der **Ausbau des DATEV-Ökosystems** gefördert. Es wird die Möglichkeit geschaffen, auf Basis cloudfähiger Anwendungsschnittstellen aus den Lohnanwendungen, eine nahtlose Integration von

DATEV in Systeme von Drittanbietern zu realisieren, für durchgängige digitale Prozesse. Für 2021 wird die Freigabe eines Lohnergebnisdatenservices und eines Lohnauswertungsdatenservices für den arbeitsteiligen Prozess zwischen Kanzlei und Unternehmen geplant. Der Lohnergebnisdatenservice unterstützt den Abruf von Ergebnisdaten der Lohnabrechnung aus dem DATEV Lohnabrechnungssystem in das Partnersystem. Der Lohnauswertungsdatenservice unterstützt den Abruf von Auswertungen der Lohnabrechnung in Form von PDF-Dokumenten in das Partnersystem.

- Zur Sicherstellung des fortwährenden Erfolgs von DATEV und seinen Mitgliedern und Kundinnen und Kunden gilt es in Anknüpfung an die bestehenden Kernkompetenzen **neue, datenbasierte Geschäftsmodelle zu entwickeln**. Auf diese Weise soll die nachhaltige Gewinnung neuer Zielgruppen (u. a. nicht beratene natürliche Personen und Unternehmen über Anbahnungsplattformen) und/oder neuer Zielmärkte weiter vorgetrieben und bestehende Kunden begeistert werden. Die **Unterstützung von Beratungsszenarien** spielt dabei eine zentrale Rolle. So können beispielsweise mit dem neuen digitalen Service KLARTAX seit Januar 2020 Arbeitnehmende ihre Einkommen-steuererklärung online selbst erstellen. Im Bedarfsfall leitet KLARTAX auf die DATEV-Plattform SmartExperts, um dort nahegelegene, passende Steuerexperten zu vermitteln für das Mandat der privaten Steuererklärung.
- Die **Umstellung vom Versand von physischen Datenträgern auf die elektronische Softwareauslieferung** birgt sowohl für DATEV als auch für unsere Kundinnen und Kunden viel Nachhaltigkeitspotenzial. Zum einen reduzieren sich der Einkauf, die Verpackung, das Handling und der Versand von physischen Datenträgern (DVDs). Zum anderen müssen weniger DVDs entgegengenommen, gelagert und/oder entsorgt werden. Der digitale Abruf der DATEV-Programme hat sich zwischenzeitlich etabliert. So wurde Anfang September 2020 der elektronische Abruf der neuen DATEV-Programme (Version 14.0) zur Auslieferung aus dem Rechenzentrum (elektronische Softwareauslieferung) für über 91.000 Anwendende bereitgestellt. Im Vergleich zum Vorjahr (Bereitstellung an 87.000 Anwendende Ende August 2019) ist dies eine Steigerung von über 4 %. Insgesamt nutzten 98 % der Anwendenden das bereitgestellte Angebot Ende September 2020. Im Zuge einer weiteren Bereitstellung zum Jahresende 2020 für die elektronische Softwareauslieferung der Programmversion 14.1 und der Erschließung weiterer Zielgruppen für den digitalen Programmabruf konnten insgesamt 98.000 Anwendende erreicht werden. Binnen weniger Tage nach der Bereitstellung lag die Zahl der Nutzenden bereits bei 65 %.
- Durch die verpflichtende Einführung der elektronischen Rechnungsstellung in Italien zum 01.01.2019 wurde das Portfolio der DATEV KOINOS im italienischen Unternehmensmarkt mit dem Produkt **FattureGo** verstärkt. Für dieses Produkt konnten bereits im ersten Jahr mehr als 50.000 Anwender gewonnen werden. Wie schon im Jahr 2019 hat sich auch 2020 das elektronische Rechnungsschreibungsprogramm FattureGo als Umsatztreiber weiter etabliert.

- Mit dem Produkt **DATEV Arbeitnehmer online** ist es seit 2013 möglich, den Arbeitnehmenden wichtige Lohn- und Gehaltsdokumente, wie zum Beispiel die Brutto/Netto-Abrechnung, online bereitzustellen. Die Zahl der Registrierungen steigt hierbei stetig. Im Januar 2020 waren über 1.167.000 Arbeitnehmende registriert. Bis Dezember 2020 erhöhte sich die Anzahl auf über 1.680.000 Arbeitnehmende. Dies entspricht einem Zuwachs von nahezu 44 %. Insgesamt wurden im Dezember 2020 über 9.436.000 Arbeitnehmende im Rechenzentrum abgerechnet. Demnach nutzten knapp 18 % der Arbeitnehmenden die digitale Bereitstellung der Abrechnungen über DATEV Arbeitnehmer online.

Durch die Umstellung der DATEV-Fachliteratur auf E-Books sparen wir auch hier nachhaltig an Ressourcen. Der Anteil der elektronischen Produkte am Gesamtumsatz des DATEV Verlags ist im Jahr 2020 von 37 % (Jahresanfangswert 2020) auf 41 % (Jahresendwert 2020) gestiegen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

(Hinweis: der Indikator ist auch bei einer Berichterstattung nach GRI SRS zu berichten)

Die Financial Service Sector Supplements treffen auf die DATEV eG nicht zu. Somit wird dieser Indikator nicht erhoben, da er für die DATEV eG nicht relevant ist.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Das Unternehmen legt offen, in welchem Umfang natürliche Ressourcen für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden. Infrage kommen hier Materialien sowie der Input und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen.

Wir als Softwarehaus und Dienstleistungsunternehmen verbrauchen in Relation zur produzierenden Industrie vergleichsweise wenig natürliche Ressourcen.

Trotzdem möchten wir die immer knapper werdenden natürlichen Ressourcen so effizient wie möglich nutzen und ihren Verbrauch dauerhaft niedrig halten bzw. Einsparpotenziale realisieren.

In unserer jährlichen Umweltbilanz wird seit 1996 die Inanspruchnahme der natürlichen Ressourcen (Papier, Wasser, CO₂, Flächenverbrauch, Abfall sowie Energieverbräuche an Strom, Wärme und Kraftstoffen) nachverfolgt. Dies erfolgt in Form einer sogenannten Input-Bestand-Output-Bilanz, die sich an der DIN 33926 (Ökobilanzen – Standardberichtsbogen) orientiert, sowie in langjährigen Zeitreihen. Daraus leiten sich Ziele und Maßnahmen ab. Die Geschäftsleitung wird jährlich über die aktuellen Entwicklungen informiert.

Aufgrund unserer Geschäftstätigkeit verbrauchen wir insbesondere **Papier und Strom**. Durch den Betrieb der eigenen Rechenzentren zählt der Stromverbrauch zu den wesentlichen natürlichen Ressourcen. Um die Auswirkungen auf die Umwelt möglichst gering zu halten, beziehen wir seit 2014 Ökostrom. Der Anteil erneuerbarer Energien am Stromverbrauch beträgt damit 100 %.

Eine weitere Maßnahme, um unseren Stromverbrauch gering zu halten, sind **vielfältige Green-IT-Maßnahmen**. Mit neuen IT-Konzepten schöpfen wir stets Potenziale für Energie- und Ressourceneffizienz im Rechenzentrum aus – etwa durch die Virtualisierung von Servern und Optimierung der Klimatisierung.

Aufgrund neuer Arbeitswelten und sich ändernde Unternehmenskulturen haben wir uns für die **Konzeption neuer Arbeitsplatzausstattungen** entschieden. Diese neue, mobile

Arbeitsplatzkonzeption basiert auf einer 1-Geräte-Strategie mit Convertibles und Laptops. Da aktuell jeder Mitarbeitende durchschnittlich deutlich mehr als ein Gerät besitzt führt das angestrebte Reduktionspotential zur Vermeidung von Ressourcen, Energie und damit CO₂. Gleichzeitig wird mobiles Arbeiten für jeden möglich.

Im Jahr 2020 ging die Anzahl der sog. Thin Clients von 4.663 (Jahresanfangswert) auf 2.963 (Jahresendwert) zurück (-36 %). Die Zahl der PC-Systemen (inkl. Laptops) stieg von 13.265 auf 14.810 Systeme (+ 11,6 %). Unser Ziel ist es **durch die 1-Geräte-Strategie die Zahl der Systeme je Mitarbeitendem zu reduzieren**. Corona hat dieses Ziel temporär konterkariert, weil in 2020 viele Mitarbeitenden mit einem zusätzlichen mobilen Endgerät für Homeoffice ausgestattet wurden. Weitere Informationen zum Thema Stromverbrauch können in den Leistungsindikatoren und im [Geschäftsbericht](#) nachgelesen werden. Unser **Papierverbrauch** wird insbesondere durch das DATEV Druck-, Logistik- und Servicezentrum beeinflusst. Dort werden täglich streng vertrauliche Daten für unsere Mitglieder und Kundschaft verarbeitet. Im Jahr 2020 belief sich das Druckvolumen auf 1.107 Mio. DIN-A4-Seiten (+0,3 % ggü. Vorjahr). Eine genaue Beschreibung der angebotenen Druckdienstleistungen ist unter diesem [Link](#) abrufbar. Weitere Informationen zum Thema Papierverbrauch können Sie im [Geschäftsbericht](#) nachlesen.

Ferner wird Papier für unternehmensinterne Vorgänge verbraucht. Der **interne Papierverbrauch** ging Corona-bedingt im Jahr 2020 von 3,3 Mio. auf 1,08 Mio. Blatt Papier zurück (- 67 %). Beim Pro-Kopf-Verbrauch ergibt sich damit ein deutlicher Rückgang von 513 auf 163 Blatt pro Mitarbeitendem und Jahr. Der Recycling-Papieranteil beim Kopierpapier lag bei rund 77 %. Hauptursache für diese erfreuliche Entwicklung ist zum einen Corona (mit hohem Homeoffice-Anteil) sowie die fortschreitende Digitalisierung von internen Prozessen.

Weitere Ressourcenverbräuche wie das Verpackungsmaterial, der Wasserverbrauch oder der Bezug von Strom, Gas und Fernwärme sind in den Leistungsindikatoren dargestellt.

12. Ressourcenmanagement

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt, wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.

Seit 1996 verfolgen wir die Entwicklung der Umweltkennzahlen sowie der größten Verbrauchsfaktoren, die durch die Geschäftstätigkeit entstehen, mittels einer jährlichen Umweltbilanz. Diese orientiert sich am Standard DIN 33926. Das Umweltprogramm 2020 innerhalb der Umweltbilanz zeigt in qualitativer und quantitativer

Form geplante Ziele und Maßnahmen, Zuständigkeitsbereiche und Fristen auf. Wir haben uns unter anderem folgende Ziele gesetzt: Um natürliche Ressourcen einzusparen, hatten wir uns beispielsweise zum Ziel gesetzt, vier effizientere Lüftungsanlagen an den DATEV Standorten DATEV I, DATEV II und DATEV III zu realisieren und unsere Mitarbeiter mit einem abermaligen Nachhaltigkeitsquiz für das Thema „Nachhaltige Mobilität“ zu sensibilisieren. Beide Ziele konnten umgesetzt werden. Eine Darstellung der aktuellen Maßnahmen für 2020, die in der Umweltbilanz enthalten sind, finden Sie unter Kriterium 11.

Bis zum Jahr 2018 gelang es den **Stromverbrauch** trotz Mitarbeitenden- und Umsatzwachstum weitgehend konstant zu halten. Im Jahr 2020 ist der Stromverbrauch aufgrund der Corona-Pandemie um 4,2 % auf 42.893 MWh zurück gegangen. Auf der einen Seite waren viele Mitarbeitende im HomeOffice – auf der anderen Seite liefen das Rechenzentrum und der Druck-/Versandservice unter Normallast. Das Ziel, den internen Papierverbrauch zu senken, wird jedes Jahr aufs Neue erreicht. Im Jahr 2010 lag dieser beispielsweise noch bei 2.187 Blatt pro Mitarbeitenden und Jahr, während er 2020 nur noch 163 Blatt pro Mitarbeitender und Jahr betrug. Diese Entwicklung wurde auch hier Corona-bedingt durch deutlich mehr Homeoffice forciert.

Aufgrund der vielfältigen Maßnahmen, die wir bereits angestoßen oder beendet haben, ist der Großteil der Einsparpotenziale im Laufe der Jahre weitgehend ausgeschöpft worden. Dennoch können der technische Fortschritt und Innovationen zu weiteren Einsparungen und effizienterem Handeln führen. Dies ist im Sinne eines **kontinuierlichen Verbesserungsprozesses (KVP)** stets in unserem Interesse.

Gemäß dem **Grundsatz der Wesentlichkeit** sehen wir als Software-Unternehmen und IT-Dienstleister keine Risiken aus unserer Geschäftstätigkeit und den Geschäftsbeziehungen sowie den Produkten und Dienstleistungen, die wahrscheinlich negative Auswirkungen auf Ressourcen und Ökosysteme haben.

Das **Umweltprogramm 2020 innerhalb der Umweltbilanz** zeigt in qualitativer und quantitativer Form geplante Ziele und Maßnahmen, Zuständigkeitsbereich und Fristen auf. Das Umweltprogramm wird im Rahmen der jährlichen Umweltbilanz bis Ende März 2021 erstellt.

Wir haben bereits seit dem Jahr 2014 Versorgungsverträge über Grünstrom abgeschlossen. Wir beziehen somit zu 100 % Strom aus erneuerbaren Energiequellen.

Die Höhe der in Anspruch genommenen natürlichen Ressourcen wird in den Leistungsindikatoren dargestellt (jeweils die letzten 5 Jahre).

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:

- i.** eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;
- ii.** eingesetzten erneuerbaren Materialien.

Verpackungen und Papier

Zu den wesentlichen eingesetzten Materialien bei DATEV zählen das Verpackungsmaterial sowie das eingesetzte Papier im Druck-, Logistik- und Servicezentrum.

Verpackungen in t/Jahr	Art	2016	2017	2018	2019	2020
Wellpappe und Folie	Recyclingfähig	334	352	331	295	278
Versandtaschen	Recyclingfähig	1.118	1.148	1.102	1.155	1.137
Sonstiges (u.a. Etiketten)	Nicht RC-fähig	134	95	36	21	21
Summe		1.586	1.595	1.469	1.471	1.437 - 2,3%

Grundsätzlich sind Wellpappe, Folie und Versandtaschen recyclingfähig. Wellpappe und Versandtaschen landen in den Rücknahmesystemen (Blaue Tonne) und werden recycelt. Folie kann über den sog. „Gelben Sack“ entsorgt werden. Für das Verpackungsvolumen ist DATEV gemäß Verpackungsgesetz (VerpackG) beim zentralen Register LUCID gemeldet und zahlt für die Verpackungsmengen eine Lizenzgebühr.

Druckvolumen in t/Jahr	Art	2016	2017	2018	2019	2020
Papier in t/Jahr	HF weiß	3.706	4.201	3.970	4.067	3.994
RC-Papier	RC, 80er Weiße	438	34	6	6	9
Summe		4.144	4.235	3.976	4.073	4.003 - 1,7%

Werte für 2020: 3.994 + 9 (RC) = 4.003 Tonnen (- 1,7 %) Der Rückgang ist auf eine geringere Inanspruchnahme bei den DATEV-Print-Produkten zurückzuführen – bedingt durch die zunehmende Digitalisierung. Beispiel: Arbeitnehmer-Online statt Druck der Lohnauswertung.

Die geringe Nutzung des Recyclingpapiers ist bedingt durch die Umstellung auf software-technische Kommissionierung in den Hochleistungsdrucksystemen.

Intern wird als Kopierpapier überwiegend Recyclingpapier eingesetzt (77 %). Von 2019 auf 2020 ging das Volumen von 3,3 auf 1,08 Mio. Blatt zurück. Ursachen: Mehr Homeoffice im Jahr 2020 wg. Corona und zunehmende Digitalisierung interner Prozesse.

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

b. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

c. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:

- i.** Stromverbrauch
- ii.** Heizenergieverbrauch
- iii.** Kühlenergieverbrauch
- iv.** Dampfverbrauch

d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):

- i.** verkauften Strom
- ii.** verkaufte Heizungsenergie
- iii.** verkaufte Kühlenergie
- iv.** verkauften Dampf

e. Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.

f. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Wir nutzen folgende Energiequellen:

- Strom
- Eigenstrom
- Erdgas/Fernwärme
- Regenerative Energien (Photovoltaik, Solarthermie)
- Treibstoffe

Die N-ERGIE AG ist der Stromlieferant für die Nürnberger Areale. Seit 2014 bezieht DATEV in Nürnberg und den Niederlassungen ausschließlich Grünstrom. Dieser ist nach den Kriterien des TÜV-Süd (EE) TÜV-zertifiziert.

Energiequelle	Einheit	2016	2017	2018	2019	2020
Strom/gesamt	MWh	42.732	42.506	42.946	44.792	42.893
					(+ 4,3 %)	(-4,2 %)
Erdgas/Fernwärme	MWh	23.428	22.977	23.002	21.808	22.656
					(- 5,2 %)	(3,9 %)
Kraftstoffverbrauch						
Diesel ¹⁾	Liter	n.e.	n.e.	1.334.265	1.286.005	841.210
Benzin ¹⁾	Liter	n.e.	n.e.	57.724	66.001	77.329
Strom ²⁾	kWh	1.495	2.182	4.110	4.654	6.328
Summe	Liter	1.500.626	1.472.066	1.391.989	1.352.006	918.539
			- 1,9 %	- 5,4 %	- 2,9 %	-32,1 %

¹⁾ Kraftstoffverbrauch aus dem Außendienst, Leitende Angestellte und interner Fuhrpark.

²⁾ Stromverbrauch der 8 Elektroautos des internen Fuhrparks (Wert ist in Strom/gesamt enthalten)

Erläuterung

- Wir beziehen keinen Dampf aus einem Dampfnetz. Stattdessen erfolgt eine interne Erzeugung durch Gas und Fernwärme.
- Ebenso wird keine Kältemenge bezogen. Stattdessen erfolgt eine interne Erzeugung durch Kältemaschinen aus Strom.
- Wir verkaufen keine Energie (Strom, Wärme, Kälte, Kraftstoffe).
- Die Erfassung der Energiewerte erfolgt durch geeichte Zähler. Es sind die Werte dargestellt, die mit dem Messstellenbetreiber (MDN) abgerechnet werden.
- Die Treibstoffe der Autos werden über die Tankkarten ausgewertet. Über die Tankkarten erfolgt durch einen Aufschlag von 1,33 Cent/Liter eine Teilkompensation der CO₂-Emissionen.

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.
- b. Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.
- c. Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.
- d. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

In den letzten Jahren haben wir bereits mehrere **Maßnahmen zur Reduzierung des Energieverbrauchs** durchgeführt. Trotz des Wachstums der Genossenschaft konnten der Energie- und Kraftstoffverbrauch weitgehend auf einem konstanten Niveau gehalten bzw. verbessert werden. Die Rückgänge des Jahres 2020 können nicht als repräsentativ angesehen werden. Bedingt durch die Corona-Pandemie ergaben unterschiedliche Rückgänge des Verbrauchsniveaus:

- der **Stromverbrauch ging 2020 um 4,2 % auf das Niveau von 2018 zurück**. Einerseits war ein Großteil der DATEV-Belegschaft seit März 2020 im HomeOffice – auf der andere Seite liefen unser Rechenzentrum und der Druck-/Versandservice unter Normallast.
- der **Wärmebedarf ist aufgrund des etwa kälteren Jahres 2020 (gegenüber 2019) leicht um 3,9 % gestiegen**. Die DATEV-Liegenschaften wurden trotz geringer Belegung auf Normaltemperatur gehalten.
- bei **Kraftstoffverbrauch ergab sich ein deutlicher Rückgang um 32 % auf nun 918.539 Kraftstoff**. Insbesondere unsere Außendienstmitarbeiter waren Corona-bedingt viel weniger bei unseren Kunden als in den Vorjahren.

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** Wasser von Dritten.

b. Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des Gesamtvolumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.

c. Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in Megalitern nach den folgenden Kategorien:

- i.** Süßwasser (≤ 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (Total Dissolved Solids (TDS)));
- ii.** anderes Wasser (> 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).

d. Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und Annahmen.

Wasserverbrauch der letzten 5 Jahre

Wasserverbrauch	Einheit	2016	2017	2018	2019	2020
Trinkwasser	m ³	56.647	59.036	60.933	57.944	36.948
					- 4,9%	-36,2 %

DATEV hat keine Brunnen und nutzt weder Grundwasser noch Meerwasser oder Wasser von Dritten. An einem Nürnberger Standort gibt es fünf Zisternen mit je 15 m³ für Regenwasser. Diese werden zur Bewässerung des Außenbereichs verwendet.

Wasserbilanz in m ³	Input		Output
Frischwasser	36.948	Abwasser	108.340
Regenwasser	78.401	Absetzbare Wassermenge (Dampf, Klima, Essen)	7.009
Summe	115.349		115.349

Erläuterung

- Der Frischwasserbezug erfolgt über geeichte Wasseruhren.
- Das Regenwasser ergibt sich aus dem Niederschlag auf die bebauten und befestigten Flächen.
- Die sog. „Absetzbare Wassermenge“ ergibt sich aus der Dampferzeugung, Gartenwasser und dem Wasserbedarf in der Betriebsgastronomie.
- Unter Abwasser wird die rechnerische Wassermenge verstanden, die über die Kanalisation abfließt.

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.

b. Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

Abfallstatistik nach Abfall- und Entsorgungsart

	Entsorgungs- verfahren	2016	2017	2018	2019	2020
E-Schrott	Verwertung	46,0	51,5	34,2	37,6	24,1
Organische Abfälle	Verwertung	309,0	322,2	417,6	422,7	217,4
Gewerbemüll	Verwertung	308,6	278,7	283,7	249,3	173,2
Sperrmüll	Verwertung	106,0	101,7	104,5	67,3	84,7
Altholz A I – A IV	Verwertung	54,2	55,6	43,9	42,6	38,0
Metalle	Verwertung	188,4	317,1	543,3	236,8	163,8
Papier	Verwertung	949,4	868,1	777,8	800,5	818,8
Kartonagen	Verwertung	183,8	179,1	147,8	164,9	139,7
Gefährliche Abfälle	Müllverbrennung und Deponie	8,6	15,1	58,4	53,0	53,6
Bauschutt/ Baustellenmischabfall	Verwertung und Deponie	366,6	264,1	692,2	248,4	801,6
Restliche Entsorgungen	Müllverbrennung	29,4	29,1	53,3	47,0	18,1
Summe		2.550	2.483	3.157	2.370	2.533

Corona-bedingt war bei den meisten Abfallfraktionen ein Rückgang zu

verzeichnen. Aufgrund der hohen Homeoffice-Quote und stark reduziertem Küchenbetrieb gab es insbesondere bei den organischen Abfällen oder dem Gewerbemüll deutliche Rückgänge. Die Papierabfälle blieben auf hohem Niveau, weil das Druck- und Versandzentrum weiter produzierte. Der starke Anstieg beim „Bauschutt“ wurde durch die Sanierung des Parkplatzes am Standort DATEV III verursacht. Ohne diese Maßnahme wäre das Gesamtvolumen unter 2.000 Tonnen gelegen.

Unser zentraler Entsorgungspartner ist die Fa. Bonn, der als Entsorgungsfachbetrieb (EfB) zertifiziert ist – ebenso deren Subunternehmer. Trotzdem führen wir jährlich Audits bei Bonn und deren Partnern durch. Diese Audits erfolgten 2020 Corona-bedingt in reduziertem Umfang. Die Fa. Bonn stellt uns im Rahmen der Abrechnung Mengennachweise auf Abfallschlüssel-Ebene zur Verfügung.

13. Klimarelevante Emissionen

Das Unternehmen legt die Treibhausgas(THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen an.

Da wir uns an gesetzliche Vorgaben bei der Reduktion von klimarelevanten Emissionen halten, war und ist es bislang nicht notwendig, eigene und konkrete Reduktionsziele festzulegen. **Neben der Einhaltung von Gesetzesvorgaben ergreifen wir auch freiwillige Maßnahmen, um einen weiteren Beitrag zum Klimaschutz zu leisten. Dabei entsteht ein ständiger Ausbau- und Verbesserungsprozess, der sich unter anderem an politische Vorhaben anpasst (z. B. Elektromobilität).**

Im Rahmen der neu vom Vorstand Ende 2020 verabschiedeten „Teilstrategie Nachhaltigkeit“ wurde als eines von 5 Zielen „DATEV wird klimaneutral bis 2030“ beschlossen. Im Jahr 2021 wird zur Erreichung dieses Ziels ein Klimaschutzfahrplan für alle relevanten Bereiche erstellt.

Für die energiebedingten Emissionen nutzen wir die Faktoren des Umweltbundesamtes oder des GEMIS-Systems (GEMIS = Globales Emissionsmodell integrierter Systeme). Diese Faktoren beinhalten auch indirekte Umweltauswirkungen durch vorgelagerte Prozesse, wie den mit der Herstellung von Strom verbundenen CO₂-Emissionen.

Die Ermittlung der Scope 1 und 2 des GHG-Protocol werden durch DATEV erfüllt.

Bei den Scope 3-Emissionen berücksichtigen wir nach dem Wesentlichkeitsprinzip die Flüge. Bei den Geschäftsreisen wird der Wert auf Basis der Flugstrecken ermittelt. Grundsätzlich stellt sich die Frage, was bei Scope 3 zu berücksichtigen ist. Emissionen, die beispielsweise durch das Pendeln zw. Wohnort und Arbeitsstätte verursacht werden, hängen von zahlreichen Parametern und Annahmen ab (wie steigende Mitarbeitendenzahl, Verschiebungen beim Modal-Split oder zunehmende Arbeit von zuhause). Gerade hier gab es 2020 Corona-bedingt eine deutliche Verschiebungen ins Homeoffice.

Zu den größten Emissionsquellen zählen bei uns der Strom- und Heizenergieverbrauch sowie die Dienstwagenflotte mit über 700 PKW. Wir sind bestrebt die Treibhausgasemissionen zu senken. Um die Emissionen zu reduzieren, wird unseren Mitarbeitenden beispielsweise ein stark vergünstigtes „Job-Ticket“ für den öffentlichen Personennahverkehr angeboten. Dieses wird sehr gut angenommen. Neue Gebäudetechniken und erneuerbare Energien vermindern zudem weitere Emissionen. Der Bezug von Grünstrom erfolgt hauptsächlich aus Klimaschutzgründen. Damit werden die rechnerischen Emissionen aus dem Stromverbrauch neutralisiert.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Die Scope 1 Emissionen ergeben sich aus der Verbrennung von Benzin/Diesel und Gas. Die Werte werden im Rahmen der Umweltbilanz erhoben und mit den Emissionsfaktoren (CO₂-Äquivalent nach GEMIS/UBA) für Benzin/Diesel und Gas multipliziert.

Kraftstoff	Liter	gCO ₂ /Liter	Ermittelte Tonnen CO ₂
Diesel (aus GRI SRS-302-1)	841.210	2,91	2.448
Benzin (aus GRI SRS-302-1)	77.329	2,69	208
Summe Kraftstoffe	918.539		2.656
Gas (aus GRI SRS-302-1) in kWh	16.540.650	0,220 gCO ₂ /kWh	3.639
Summe Scope 1			6.295

Damit sind die CO₂-Emissionen aus dem Kraftstoffverbrauch von 3.920 (2019) auf 2.656 Tonnen CO₂ im Jahr 2020 gefallen (- 32 %).

Gas war bisher fälschlicherweise Scope 2 zugewiesen – dies wurde nun korrigiert.

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b.** Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasierten indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- c.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Die Scope 2 Emissionen ergeben sich aus leitungsgebundenen Energieträgern:

- Strom: DATEV bezieht seit 2014 Ökostrom. Die Emissionen sind deshalb 0.
Die rechnerisch vermiedenen CO₂-Emissionen: Bezug 42.516.533 kWh * 468 gCO₂/kWh (aktueller Wert des UBA von 2018) = 19.898 t CO₂ (Vorjahr: 21.144 t CO₂)
- Fernwärme: Die Fernwärme in Nürnberg ist mit dem Primärenergiefaktor 0 zertifiziert. Die Emissionen aus der Fernwärme (2020: 6.115.347 kWh) sind deshalb ebenfalls 0.

Insgesamt ergeben sich für Scope 2 Emissionen rechnerisch 0 Tonnen CO₂-Äquivalent. Die

CO₂-Äquiv. enthalten gewichtet alle 7 Treibhausgase (CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃).

Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalenten.
- b.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d.** Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.
- e.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- f.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Nach dem Wesentlichkeitsgrundsatz werden bei den Scope-3-Emissionen die Flüge ausgewiesen. Die CO₂-Emissionen der Flüge können seit 2019 aus den Abrechnungssätzen ermittelt werden – bisher waren diese auf Basis der Anzahl Flüge unter zahlreichen Annahmen geschätzt worden. Im Jahr 2020 muss der Wert wieder berechnet werden. Folgende Übersicht zeigt die Entwicklung der letzten 5 Jahre:

		2016	2017	2018	2019	2020
Flüge	Anzahl	12.280	11.473	8.049	6.288	1.255
Scope 3	Tonnen CO ₂	2.950	2.756	1.935	1.487	147
Methode		Mix geschätzt	Mix geschätzt	Mix geschätzt	Wert in Datensätzen	Mix berechnet

Aufgrund der Corona-Pandemie wurde im Jahr 2020 deutlich weniger geflogen.

Interkontinental-Flüge fanden überhaupt nicht statt. 92 % der 1.255 Flüge waren Inlandsflüge und 8 % innerhalb Europas. Dafür wurden aufgrund bisheriger Erfahrungswerte 106 kg bzw. 241 kg pro Flug angesetzt. Rechnerisch ergeben sich dann in Summe 146,6 Tonnen CO₂.

Die Ermittlung weiterer Emissionen im Sinne des Scope 3, beispielsweise aus Verkehrsbewegungen der Mitarbeiter zwischen Wohnort und Arbeitsstätte, erfolgt nur bei Bedarf, da dies sehr aufwändig ist und von sehr vielen Parametern und Annahmen abhängen. Die abgeleiteten Maßnahmen sind dadurch oft nicht überprüfbar.

Leistungsindikator GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO₂ Äquivalenten.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

c. Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.

d. Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.

e. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

DATEV unterstützt und fördert die Suche und Umsetzung potenzieller ökologischer Einsparungsmöglichkeiten in sämtlichen Bereichen. Hierzu gehört unter anderem die Senkung der Energieverbräuche und damit die Senkung der THG-Emissionen. Des Weiteren ist bei uns ein Energieeffizienzbeauftragter im Einsatz. Dessen Aufgabe ist es laufend Energieeinsparpotenziale zu erschließen, die Energieeffizienz im gesamten Unternehmen voranzutreiben und den Anteil der erneuerbaren Energien zu steigern.

Beispiele für erfolgreich umgesetzte Maßnahmen sind:

- Durch die **Förderung der Elektromobilität** (Ladestationen für Elektroautos und eBikes, Einsatz von sieben E-Fahrzeugen im internen Fuhrpark) wird der Kraftstoffverbrauch (Scope 1) reduziert.
- Der **Einsatz von Green-IT** für effiziente Rechenzentren sowie der Einsatz sparsamer Endgeräte an den Büroarbeitsplätzen sorgen für einen verringerten Stromverbrauch und damit auch niedrigere CO₂-Emissionen (Scope 2, permanentes Projekt).
- Weitere Einsparungen werden durch den Einsatz von inzwischen vier **Photovoltaikanlagen** erzielt. Durch die vierte Photovoltaikanlage am Dach des ITC konnte im Jahr 2020 die Eigenstromproduktion (PV) auf 376.686 kWh verdoppelt werden. Damit konnten rund 176 Tonnen CO₂ vermieden werden.
- Für die **nachhaltige Entsorgung von veralteter und obsolet gewordener IT-Hardware** arbeiten wir mit der AfB gemeinnützige GmbH zusammen. Durch das sog. „Refurbishing“ von noch funktionsfähiger Alt-Hardware (2020: 1.398 IT-Komponenten) über die AfB konnten Scope 3 Emissionen reduziert werden. Rechnerisch werden laut AfB-Urkunde 159 t CO₂-Äquivalente eingespart.

Aufgrund der laufenden Effizienzmaßnahmen auch im Haustechnikbereich versucht unser Energieeffizienzbeauftragte die CO₂-Emission trotz Mitarbeiter- und Umsatzwachstum möglichst konstant zu halten. Steigende Stromverbräuche aufgrund verstärkter Inanspruchnahme unserer Cloud-Services und der zunehmenden Digitalisierung wird durch den Ökostrombezug egalisiert.

Im Jahr 2020 ergaben sich in den Bereichen Kraftstoffe, Strom und Fliegen erfreuliche CO₂-Einsparungen. Allerdings kann dieses Jahr aufgrund der Corona-bedingten Beschränkungen nicht als repräsentativ angesehen werden.

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.

Da DATEV nur in Deutschland agiert, gelten die hiesigen gesetzlichen und europarechtlichen Vorgaben. Diese halten wir nicht nur vollumfänglich ein, sondern gehen teilweise sogar über die gesetzlichen Anforderungen hinaus.

In unserem [Code of Business Conduct](#) (Art. 5.1) kommt den Rechten der Beschäftigten eine explizite Bedeutung zu: **„DATEV respektiert alle Mitarbeiter und achtet ihre Rechte. Hierzu zählt in besonderer Weise der Arbeits- und Gesundheitsschutz. Arbeitsprozesse, Betriebsstätten und -mittel müssen den anwendbaren gesetzlichen Vorschriften entsprechen.“**

Neben den nationalen Standards und dem Code of Business Conduct gelten bei DATEV die Betriebsvereinbarungen. Diese schließen wir mit unseren Betriebspartnern ab, um Regelungen zu Arbeitsbedingungen zu treffen und Leistungszusagen für unsere Beschäftigten zu konkretisieren. Dabei ist hervorzuheben, dass die Genossenschaft nicht tarifgebunden ist. Weitere Beispiele sind die Gesamtbetriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit, zum betrieblichen Eingliederungsmanagement, zum Urlaub oder zu Auswahlrichtlinien.

Um die Einhaltung der Betriebsvereinbarungen nachzuverfolgen, haben wir unterschiedliche Prozesse und Berichtswege etabliert. Zur Einhaltung von **Arbeitszeitregelungen** wurde beispielsweise eine Sensibilisierungsmail eingeführt, die nach 10 Stunden Arbeitszeit inklusive Pause automatisch an die beschäftigte Person versendet wird. Liegt eine Arbeitszeitüberschreitung vor, wird am Folgetag eine Mail an die jeweilige Person sowie deren Führungskraft geschickt. Gleichzeitig fließt die Meldung in das Reporting im Rahmen der zeitwirtschaftlichen Analyse ein. Bereiche mit auffälliger Belastung werden dabei gesondert adressiert.

Wir bieten unseren Beschäftigten die Möglichkeit, sich an verschiedenen Formaten und Initiativen zu beteiligen. Die Einbindung unserer Mitarbeitenden erfolgt unter anderem durch die **Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat, die Jugend- und**

Auszubildendenvertretung sowie die Schwerbehindertenvertretung. Zudem gibt es einen Gesamtbetriebsrat sowie Betriebsräte in den einzelnen Niederlassungen. Ziel ist die Beratung, Unterstützung und Interessenswahrung aller Beschäftigten.

Außerdem stellen wir eine Vielzahl von Optionen zur Verfügung, damit sich alle Beschäftigten am Nachhaltigkeitserfolg beteiligen können:

- Mittels des **betrieblichen Vorschlagswesens „Initiativ“** können Ideen, unter anderem zum Thema Nachhaltigkeit, eingebracht werden. Vorschläge, die zu Einsparungen und Effizienzsteigerungen für unser Unternehmen führen, werden prämiert.
- Durch verschiedene **Digitalisierungsprojekte** können Beschäftigte einen Beitrag zum schonenden Umgang mit Ressourcen leisten. Indem beispielsweise die Gehaltsbriefe mittels DATEV Arbeitnehmer online auch digital zur Verfügung gestellt werden, können sowohl Papier als auch weitere Ressourcen eingespart werden.
- Aktionen wie **„Mit dem Rad zur Arbeit“** oder das jährliche **Nachhaltigkeitsquiz** führen dazu, dass sich unsere Beschäftigten stärker mit dem Thema Nachhaltigkeit auseinandersetzen und ein nachhaltiger Lebensstil gefördert wird.
- Mit der Nutzung des stark vergünstigten **FirmenAbos** (eTicket) des öffentlichen Personennahverkehrs wird zudem ein Anreiz geboten die täglichen Wege, zum Beispiel zur Arbeit, möglichst emissionsarm zu gestalten. Dieses Angebot haben zum Stichtag 31.12.2020 2.296 Personen in Anspruch genommen.
- Mit der Möglichkeit von **Lease-Bikes** geht DATEV seit August 2018 neue Wege. Damit unterstützt DATEV eine umweltschonende und gesundheitsfördernde Möglichkeit mit dem Rad zur Arbeit zu kommen. 1.685 Personen haben bis zum 31.12.2020 ein Fahrrad geleast. Weitere Fahrräder wurden beantragt aber noch nicht ausgeliefert.

Da wir bereits sehr hohe Standards zur Beteiligung unserer Beschäftigten im Unternehmen und am **Nachhaltigkeitsmanagement** aufgestellt haben sowie alle nationalen und internationalen Standards zu den Arbeitnehmerrechten einhalten, haben wir uns die Gewährleistung der Standards auch weiterhin als Ziel gesetzt.

Außerdem nehmen wir uns mit der **Teilstrategie Nachhaltigkeit** vor (siehe Kriterium 1) als moderner, nachhaltiger Arbeitgeber, digitale und barrierefreie Arbeitswelten weiterhin mitzugestalten und ein zukunftsfähiges, gesundes und ausgewogenes Arbeitsumfeld zu schaffen.

Ferner sehen wir kein wesentliches Risiko mit negativen Auswirkungen auf Arbeitnehmerrechte, das sich aus unserer Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen

oder unseren Produkten und Dienstleistungen ergibt.

15. Chancengerechtigkeit

Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert und welche Ziele es hat, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Angemessene Vergütung

Wir bieten unseren Beschäftigten eine angemessene, attraktive und leistungsgerechte Vergütung. Um dies zu gewährleisten, bewerten wir alle Aufgaben bzw. Stellen unabhängig von der aktuellen Besetzung nach dem Schema von HAY. Auf Basis der Stellenbewertung ergibt sich die Eingruppierung in die Stufenhaltstabelle, die transparent im Intranet von allen eingesehen werden kann. Neu eingestellte Personen dürfen maximal für ein Jahr 10 % unter dem jeweiligen Stufenhalt eingestellt werden. Nach spätestens einem Jahr muss das Stufenhalt erreicht sein.

Im Rahmen von Gehaltsrunden, d.h. zwischen den Betriebspartnern ausgehandelten Lohnsteigerungen, wurden in den vergangenen Jahren immer wieder Einmalzahlungen ausgeschüttet, von denen Beschäftigte in niedrigeren Vergütungsgruppen relativ gesehen stärker profitierten. Zudem überprüfen wir jährlich die individuelle Vergütungsgestaltung, ob und wie alle Beschäftigten (männlich, weiblich oder divers, Teilzeit oder Vollzeit, mit oder ohne Beeinträchtigung) daran partizipieren. Treten Abweichungen zwischen den einzelnen Beschäftigtengruppen auf, werden diese anschließend analysiert und weitere Maßnahmen im Kontext Entgeltgleichheit abgeleitet. Unser Ziel ist es, dass auch zukünftig alle Beschäftigten von der individuellen Vergütungsgestaltung profitieren. Die wertschätzende Haltung gegenüber unseren (potenziellen) Mitarbeitenden spiegelt sich auch in der Auszeichnung „[Fair Company](#)“ wider. Damit verpflichten wir uns, keine Stellen durch Praktikanten, vermeintliche Volontäre oder Hospitierende zu besetzen.

Vielfalt und Chancengerechtigkeit

Wir unternehmen verschiedene Maßnahmen, um Diskriminierung jeglicher Art zu vermeiden. Eine davon ist die Förderung von Vielfalt in unserem Unternehmen. Die Maßnahmen entsprechen den Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Des Weiteren ist die Relevanz von Vielfalt in unserem [Code of Business Conduct](#) (Art. 5.2 und 5.3) verankert: **„Die Verschiedenheit der Menschen und ihrer Talente ist eine Stärke des Unternehmens. DATEV fördert die Mitarbeiter nach ihren individuellen Möglichkeiten. Dabei werden die Belange der Schwerbehinderten**

besonders berücksichtigt. Besetzungsentscheidungen werden nach sachlichen Kriterien getroffen.

„Eine kollegiale Unternehmenskultur ist Voraussetzung für unternehmerischen Erfolg. Führungskräfte arbeiten mit ihren Mitarbeitern vertrauensvoll zusammen. Die „Verhaltensleitlinien für Mitarbeiter“ sind Richtschnur für das Handeln aller Mitarbeiter.“ Weiterhin ist im Code of Business Conduct auch niedergeschrieben, dass Diskriminierungen bspw. „wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität sowie Belästigungen“ nicht toleriert werden.

Eine Beauftragte für Diversity und Inklusion, die auch als Vertrauensperson bei Diskriminierung fungiert, treibt diese Ziele voran und ist gleichzeitig Ansprechpartnerin für Anliegen der Belegschaft.

Um das Bewusstsein für die Wichtigkeit von Vielfalt zu fördern, gibt es bei DATEV zahlreiche Formate. Jedes Jahr organisieren wir beispielsweise eine **Veranstaltungswoche zum Thema Diversity** mit jeweils unterschiedlichen Schwerpunkten. 2020 haben wir das Thema „Offenheit, Verständnis und Wertschätzung“ bereichsübergreifend, in vielfältigen Formaten, z.B. Vortrag, Workshops, Barcamp und einem Filmabend eine Woche lang diskutiert, sensibilisiert und informiert. Beim Silhouetten-Kabinett, das digital zur Verfügung stand, konnten alle Ihre eigenen unbewussten Vorurteile und Schubladen reflektieren. Wir haben darüber hinaus seit dem Jahr 2010 die Selbstverpflichtung der Initiative „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet. Hierdurch unterstreichen wir unsere klare Haltung zur Schaffung einer vorurteilsfreien Organisationskultur nach innen und außen (siehe [Internetauftritt](#) der Genossenschaft).

Damit Diversity nicht nur ein Schlagwort bleibt, ermitteln wir unternehmensintern mehrere Kennzahlen zur Beschreibung der Vielfalt. Im sogenannten Vielfaltswürfel findet jährlich ein Monitoring von 23 Kennzahlen statt. Dazu zählen unter anderem der Altersdurchschnitt, die Geschlechterquote und die Teilzeitquote im Unternehmen. Alle Beschäftigten haben die Möglichkeit im Intranet auf den Vielfaltswürfel zuzugreifen.

Auch die **Inklusion von Menschen mit Behinderung** spielt für uns eine große Rolle, denn jeder und jede Einzelne hat mit der eigenen Individualität einen Anteil am Unternehmenserfolg. Dies lässt sich auch anhand von Zahlen belegen. Die gesetzlich vorgeschriebene Quote für Arbeitgeber 5 % der Arbeitsplätze mit Menschen mit Behinderung zu besetzen, haben wir mit 7 % übertroffen. Dieses hohe Niveau wollen wir 2021 ebenfalls erzielen. Um weitere Menschen mit Einschränkungen in das Berufsleben einzubinden, ermöglichen wir Orientierungspraktika in Zusammenarbeit mit Institutionen wie den Berufsförderungswerken. Darüber hinaus hat der Vorstand für 2020 vier zusätzliche Ausbildungsplätze für Menschen mit Behinderungen bewilligt, die zum 1.9.2020 ihre Ausbildung bei DATEV gestartet haben.

Das Prinzip der Chancengerechtigkeit umfasst auch die Chancengleichheit von Männern und Frauen. Um diese weiter zu verbessern, gibt es eine Reihe von Maßnahmen. So werden zum Beispiel bei den Auswahl- und Entwicklungsprozessen für Nachwuchsführungskräfte die benennenden Führungskräfte gebeten, Frauen bei der

Nachwuchsförderung zu berücksichtigen. Im Rahmen des Geschäftsberichtes wird an Stakeholder sowie im Management-Cockpit an alle Beschäftigten die Quote Frauen in Führung kommuniziert. Gleichzeitig setzen wir uns konkrete Ziele, welche Höhe die Zielgröße für Frauen in Führung in fünf Jahren erreichen soll. Bis 2022 soll beispielsweise auf der Führungsebene der Geschäftsleitung und Leitenden Angestellten eine Zielgröße von 22 % sowie auf Ebene der Abteilungsleitungen und Leitenden Beratung von 30 % erreicht werden. Die Ist-Größen dieser Kennzahlen finden Sie in den Leistungsindikatoren 14-16.

Das Thema Geschlechtergleichbehandlung findet zudem Berücksichtigung in der Personalentwicklung. Dabei zielen wir auf eine geschlechterneutrale Besetzung von Führungspositionen ab. Die positive Auswirkung unserer Bemühungen zeigt sich am Frauenanteil in Führungspositionen. 2020 waren 28,5 % unserer Führungskräfte weiblich (siehe [Geschäftsbericht](#)).

Work-Life-Balance

Wir möchten unseren Beschäftigten optimale Arbeitsbedingungen zur Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf bieten, da dies ein entscheidender Erfolgsfaktor für die Zufriedenheit der Belegschaft ist. Hierzu haben wir viele Maßnahmen und Programme eingeführt, die an den Bedürfnissen der einzelnen Beschäftigten ausgerichtet sind. **Flexible**

Arbeitszeitmodelle und **Teilzeitarbeitsverhältnisse** sind ein fester Bestandteil davon.

Außerdem gibt es die Möglichkeit ein **Sabbatical** (Freistellungsmodell mit anteiliger Vergütung) über eine Laufzeit von einem bis sechs Jahren abzuschließen. **Zudem haben wir für die Pflege naher Angehöriger ein spezielles Angebot eingerichtet.** Daneben gibt es für die Betreuung der Mitarbeiterkinder verschiedene Angebote. Beispielsweise besteht eine Kooperation mit der Kindertagesstätte „Champini“ Nürnberg-Höfen, die durch DATEV initiiert und gebaut wurde. Die Einrichtung ist direkt neben einem der Standorte am Hauptsitz in Nürnberg gelegen. In der Ferienzeit und an schulfreien Tagen, wie dem Buß- und Bettag, schaffen wir zusätzliche Betreuungsangebote. **Das Kooperationsprojekt KooMiKi mit neun weiteren Firmen aus der Metropolregion stellt zum Beispiel für die kompletten Sommerferien eine professionelle Betreuung mit speziellen**

Schwerpunkten wie Kunst, Sprache oder Sport zur Verfügung. Auch in den Niederlassungen bieten wir in Zusammenarbeit mit der pme Familienservice GmbH Betreuungsvermittlung für Kinder oder zu pflegende Angehörige an. Insbesondere digitale Betreuungsangebote unseres Kooperationspartners pme Familienservice wurden in 2020 durch die Corona-Pandemie von DATEV angeboten und finanziell übernommen. Falls es zu Betreuungsnotfällen kommt, können die Eltern ihre Kinder auch mit in die Arbeit bringen und am Standort Nürnberg in drei speziell kindgerecht ausgestatteten Eltern-Kind-Rückzugsbüros ihre Tätigkeit durchführen. Die Nutzung dieser Möglichkeit war und ist während der Corona-Pandemie wegen des Infektionsschutzes nicht gegeben. In unserer Kantine wird ebenfalls auf die kleinen Gäste Rücksicht genommen und es werden entsprechend Kinderhochstühle bereitgestellt. Auch für 2020 haben wir uns das Ziel gesetzt, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben unserer Beschäftigten weiterhin zu stärken. Für dieses umfassende Angebot haben wir 2020 zum sechsten Mal in Folge das Zertifikat zum Audit berufundfamilie® erhalten. Mit diesem wird DATEV seit 2004 ausgezeichnet. Im Rahmen des Audits werden Maßnahmen und Ziele festgelegt, deren Umsetzung im 3-Jahres-Turnus überprüft werden. Eine detaillierte Darstellung finden Sie in

unserem [Internetauftritt](#).

Weitere Informationen zum Thema Work-Life-Balance können im Geschäftsbericht nachgelesen werden.

16. Qualifizierung

Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.

Ein umfangreiches Gesundheitsmanagement, eine altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung und vielfältige Lernangebote sind zentrale Instrumente zur Gestaltung der Beschäftigungsfähigkeit. Wir ergreifen dabei unterschiedliche Maßnahmen, damit unsere Beschäftigten ihre Leistungen im Unternehmen dauerhaft optimal erbringen können.

Programme zum Gesundheitsmanagement

Das **betriebliche Eingliederungsmanagement** ist ein wesentlicher Bestandteil der aktiven Vorsorge im Krankheitsfall im Rahmen unseres innerbetrieblichen Gesundheitsmanagements. Es dient der Beschäftigungssicherung und -förderung gesundheitlich beeinträchtigter Beschäftigter und soll diese sowie auch ihre Führungskräfte bei der Suche nach geeigneten Lösungen für den Erhalt des Arbeitsplatzes unterstützen. Das Betriebliche Eingliederungsmanagement ist in den Betriebsvereinbarungen integriert.

Da Prävention beim Thema Gesundheit eine gewichtige Rolle spielt, werden unseren Beschäftigten verschiedene Möglichkeiten zur Verfügung gestellt. In Zusammenarbeit mit dem betriebsärztlichen Dienst bieten wir beispielsweise einmal **jährlich einen freiwilligen Gesundheits-Check** an. Daneben gibt es noch weitere Vorsorge-Maßnahmen wie Impfungen, die Berechnung des Herzinfarktrisikos oder allgemeine Informationen zur physischen Gesundheit.

Zur Sensibilisierung aller Beschäftigten führen wir zudem Aktionen zu gesunder Ernährung durch, wie die Aktionswoche „DATEV is(s)t gesund“. Solche Aktionen sind auch in Zukunft geplant. Ferner gibt es in unserer Kantine dauerhaft vitales Essen und eine Salatbar.

Zusätzlich fördern und umwerben wir Aktionen wie **„Mit dem Rad zur Arbeit“** und den **B2RUN-Firmenlauf**. Unser Ziel ist es sich auch 2021 wieder mit möglichst vielen Läufern am B2Run in Nürnberg zu beteiligen. Als Titelsponsor des Triathlons **„DATEV Challenge Roth“** haben alle Mitarbeitenden die Chance in einer Staffel oder einzeln an diesem sportlichen Event teilzunehmen. 2020 waren wir auch Haupt- und Titelsponsor der **DATEV**

Urban Trail Laufserie, bei der Kultur und Bewegung eine faszinierende Verbindung eingehen, und die viele Mitarbeitenden und Menschen bundesweit zur Bewegung animiert.

Altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung

Wir stellen bis in das Druck-, Logistik- und Servicezentrum hinein sicher, dass **alle Arbeitsplätze ergonomisch gestaltet** sind. Dies ermöglichen wir beispielsweise in den Büros durch höhenverstellbare Schreibtische, individuell regelbares Licht sowie ergonomische Tastaturen und Mäuse. In dem von körperlicher Arbeit geprägten Druck-, Logistik- und Servicezentrum stellen wir Hilfsmittel zum Stehen, Heben und Tragen bereit und stimmen Arbeitsabläufe aufeinander ab, damit Frauen wie Männer aber auch Ältere ihre Tätigkeit optimal ausführen können. Damit wird nicht nur die dauerhafte Leistungsfähigkeit sichergestellt, sondern gleichzeitig die Sicherheit am Arbeitsplatz erhöht.

Bei der Arbeitsplatzgestaltung spielt auch die Barrierefreiheit eine entscheidende Rolle. In den Bestandsgebäuden bringen wir diese immer weiter durch baulich, technische Maßnahmen voran und bei Neubauten berücksichtigen wir diese von Anfang an. Auch die digitale Barrierefreiheit hinsichtlich Kommunikationsmitteln (Intranet, Videos etc.) und Hard- und Softwareprodukten wird immer mehr thematisiert. Insbesondere bei Neuentwicklungen ist diese von Anfang an mit zu planen. Seit 1.5.2020 berät ein interner Experte die Fachbereiche zu Möglichkeiten und Herausforderungen bei digitaler Barrierefreiheit. In 2020 wurden auch strukturierte Tests mit externer Unterstützung durchgeführt, um digitale Barrieren auszumachen und diese beheben zu können.

Angebote zur beruflichen Orientierung, Qualifizierung und Weiterbildung

In Zeiten von Digitalisierung und rasantem Wandel von Berufen und Tätigkeiten sind die Themen Qualifizierung und Lernen von großer Bedeutung. DATEV engagiert sich in vielfältiger Weise für die Aus- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten und schafft die Rahmenbedingungen für lebenslanges Lernen.

DATEV Führungskräfte können anhand eines firmeneigenen, selbstentwickelten Demografie-Tools die demografische Situation ihrer Abteilung analysieren. Im Angesicht des anstehenden Renteneintritts der „Baby-Boomer“ Generation im kommenden Jahrzehnt ist die Weitergabe von (Erfahrungs-)Wissen an die jüngeren Teammitglieder sicherzustellen. Um beim altersbedingten Ausscheiden von Mitarbeitenden auch zukünftig die Wahrnehmung der weiterhin benötigten Tätigkeiten zu gewährleisten, wird Wissenstransfer strukturiert und mittels Tandembildung organisiert.

DATEV spricht Jugendliche bereits in der Phase der beruflichen Orientierung an.

Durch Aktionen wie dem Girls Day oder im Rahmen von Schülerpraktika geben wir vor allem Schülerinnen und Schülern in der beruflichen Orientierungsphase die Gelegenheit, die wichtigsten Tätigkeiten bei DATEV kennenzulernen und zeigen berufliche Einstiegsmöglichkeiten auf.

Ein weiterer Baustein im Qualifizierungskonzept der DATEV ist das breite

Angebot beruflicher Ausbildungsmöglichkeiten. Es ist unser erklärtes Ziel, auch in Zukunft als Arbeitgeber für Auszubildende und Studierende attraktiv zu bleiben. Um auch zukünftig die Wahrnehmung von Tätigkeiten durch qualifizierte Fachkräfte in unserem Unternehmen zu sichern, setzen wir auf eine eigene berufliche Ausbildung. Wir bieten verschiedene Berufsausbildungen im dualen Ausbildungssystem, Verbundstudiengänge sowie unterschiedliche duale Studienrichtungen an. Auszubildenden und dual Studierenden garantieren wir nach erfolgreichem Abschluss eine mindestens 12-monatige Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis.

Neben den Angeboten zur beruflichen Ausbildung bieten wir auch umfangreiche Lernangebote für unsere Belegschaft.

Das Angebot hierzu ist auf die Förderung der fachlichen, sozialen und methodischen Kompetenzen ausgerichtet. Dabei werden entlang der Skillthesen des Unternehmens die Kompetenzen aus- und weitergebildet, die den Unternehmenserfolg nachhaltig sichern.

Alle Beschäftigten können sich über das Weiterbildungsportal sowohl zu internen Qualifizierungen als auch zu externen Tagungen und Workshops anmelden, die für ihre jeweilige Tätigkeit benötigt werden.

Neben klassischen Weiterbildungsangeboten setzt die DATEV eG seit 2019 auf ein Konzept der Lernbegleitung und des Lerncoachings. In 2020 konnten hier die Aktivitäten weiter gesteigert werden. Es wurde eine Qualifizierung für Lernbegleiter und Lerncoaches angeboten, die es ermöglicht, dass Mitarbeitende direkt vor Ort die Lernprozesse in ihren jeweiligen Teams besser und schneller unterstützen können.

Zudem verfügt die DATEV über zahlreiche Selbstlernmedien wie bspw. Zugänge zu videobasierten Lernplattformen (bspw. LinkedIn-Learning), WBTs und auch digitalen Zeitschriften.

Über die obenstehenden Kennzahlen hinaus besteht bei DATEV ein internes Reporting zu Weiterbildungen und überdies wird an weiteren Kennzahlen zum Thema Lernen (also Aus- und Weiterbildung) und avisierten Skillthesen gearbeitet. Eine Reportingstruktur wird im Folgejahr erwartet.

Seit dem Jahr 2020 werden bei DATEV zunehmend „agile Lernformen“ eingesetzt. Kennzeichnend für diese Lernformen ist die Orientierung an individuellen Lernbedarfen, die Begleitung von Lernenden beim selbstgesteuerten Lernen, die stete Reflexion und Optimierung des Lernprozesses, das Reagieren auf Veränderungen anstelle einer langfristigen Lernplanung und die Unterteilung von größeren Lernvorhaben in kurze Lernsprints. Agile Lernformen eignen sich gut, um auf Unterschiede in heterogenen Teilnehmergruppen einzugehen, z. B. in Bezug auf Ausbildung, Vorwissen, Lernzeiten und persönliche Lernzugänge.

Ein Beispiel für ein agiles Qualifizierungsprojekt ist das Projekt „**Becoming a Software Engineer**“. Dieses ermöglicht Mitarbeitenden in unterschiedlichsten Rollen eine Umqualifizierung zum Online-„Software Engineer“. **Es bietet Personen mit langjähriger**

Betriebszugehörigkeit neue Entwicklungsperspektiven und ist somit eine nachhaltige Alternative zur externen Beschaffung zusätzlicher Arbeitskräfte. Die Qualifizierung erstreckt sich über einen Zeitraum von 18 Monaten, ab dem vierten Teilnahmemonat entspricht die Lernzeit dem Umfang der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit. Schwerpunkt des Lernkonzeptes ist das selbstgesteuerte Lernen mit Online-Lernangeboten wie E-Learning-Kursen und Übungsplattformen. Lernende werden dabei durch die Lerngruppe und einen individuellen Lerncoach unterstützt. Zusätzlich wird den Lernenden ein Mix aus vielfältigen Lernangeboten angeboten. Diese umfassen regelmäßige Lernsprechstunden, Trainings, fachliche Lernbegleitung und Hands-On-Sessions. Ziel der Qualifizierung ist, neben dem Erwerb von Fachkompetenzen im Bereich der Online-Softwareentwicklung, auch der Erwerb von Lernstrategien und die Steigerung von Selbstlernkompetenz. Das Programm wird seit Dezember 2020 mit 10 Teilnehmenden pilotiert. Die Altersspanne reicht von 30 bis zu 57 Jahren (Mittelwert: 44 Jahre). 40 % der Teilnehmenden arbeiten in Teilzeit. Der Anteil weiblicher Teilnehmerinnen ist mit 60 % hoch ausgeprägt.

2020 wurden insgesamt 35.015 dienstliche Weiterbildungstage sowie 4.838 Weiterbildungstage in der Freizeit dokumentiert. **Damit liegt die Anzahl der Weiterbildungstage im dienstlichen Bereich coronabedingt deutlich unter dem Vorjahr mit 46.263 Tagen.** Dies ist vor allem dadurch begründet, dass in den Monaten März bis Mai zahlreiche Programme, die in Präsenz vorgesehen waren, vorerst gestoppt und neu für den Einsatz im online-Lernen konzipiert werden mussten. Die Umstellung des Gesamtportfolios sowohl auf Online- als auch auf Präsenzangebote wurde zum Ende des Jahres sichergestellt. In 2020 wurden 68 % der Veranstaltungen online durchgeführt, dies ist eine enorme Steigerung zum Jahr 2019, wo der Anteil an Onlineangeboten lediglich 12 % umfasste.

Über die berufliche Weiterbildung hinaus existieren im Rahmen des sogenannten Freizeitlernen@DATEV weitere Angebote zur persönlichen Weiterbildung außerhalb der Arbeitszeit. Dieses Angebot umfasst die Persönlichkeitsentwicklung (Soft-Skills), fachliche Qualifikation im Bereich IT oder Fremdsprachen (Hard-Skills) und reicht bis hin zu Gesellschafts- bzw. Umwelt-Themen. Plastik, Fair Trade oder Photovoltaik waren zuletzt die thematischen Schwerpunkte des Angebots zum Thema Nachhaltigkeit. Damit soll eine laufende Sensibilisierung der Belegschaft für das Thema Nachhaltigkeit erreicht werden. Zudem schreiben wir Programme zur Gesundheitsförderung aus, wie Kurse zur Ernährung sowie zur körperlichen und psychischen Gesundheit. Die Auswahl der Sportkurse richtet sich nach der Jahreszeit. Im Sommer finden beispielsweise Schwimm- und Lauftrainings statt, während im Winter Yoga oder Rückenschule angeboten werden. Auch im Bereich Freizeitlernen wurde das Programm im Jahr 2020 komplett auf reine Online-Angebote umgestellt. Der Zugang zu den Angeboten wurde dadurch vor allem für Mitarbeitende im Außendienst oder in Teilzeit erleichtert. Die Gesamt-Teilnehmerzahl im Freizeitlernen steigerte sich im Vergleich zum Jahr 2019 um 33 %.

Risiken zum Thema Qualifizierung, die sich aus der Geschäftstätigkeit ergeben:

- Notwendige Qualifikationen, welche für die Entwicklung und den Betrieb unserer Produkte / Dienstleistungen notwendig sind (z. B. im Bereich Online-Entwicklung,

Cloud-Technologien) können quantitativ und/oder qualitativ nicht oder nicht im notwendigen Umfang bzw. zum richtigen Zeitpunkt auf- oder ausgebaut werden.

- Bei der Auswahl von Berufsbildern und/oder Studienrichtungen wird der mittelfristige Qualifikationsbedarf durch DATEV nicht richtig eingeschätzt (Zeitvorlauf von 4+x Jahren).
- Die Qualifizierung wird inhaltlich und/oder methodisch nicht ausreichend auf den Bedarf fokussiert, der durch unsere Geschäftsstrategie impliziert wird.
- DATEV berücksichtigt Marktveränderungen nicht hinreichend.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

- i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

- i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

Die Punkte c-g des Indikators SRS 403-9 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte
Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter
Erkrankungen;

ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;

iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit
und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert
werden:

i. Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;

ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;

iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

**Die Punkte c-e des Indikators SRS 403-10 können Sie
entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle
freiwillig berichten.**

Arbeitsbedingte Todesfälle bzw. Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen gibt es
wie in den Vorjahren keine zu verzeichnen.

Im Jahr 2020 ereigneten sich auf dem Weg von Heimatort zur Arbeitsstätte 21
Wegeunfälle. In der Arbeitsstätte selbst hingegen geschahen 16 Arbeitsunfälle.

DATEV kann eine hohe Gesundheitsquote der Mitarbeitenden von 95 % im Jahr 2020
ausweisen. Hierfür werden auch krankheitsbedingte Abwesenheiten ohne
Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen einbezogen. Die Berechnung erfolgt nach der Formel:

100% der Stamm-Mitarbeitende
- Krankheitsquote in % (krankheitsbedingte Abwesenheiten)
= Mitarbeitendengesundheit in %

Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die berichtende Organisation muss für Angestellte und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

a. Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern.

b. Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.

DATEV verfügt über ein umfassendes Gesundheitsangebot. Zuvorderst zu nennen wäre der **betriebsärztliche Dienst**. Hinzu kommen **Ersthelfende**, **Arbeitsschutzbeauftragte** und **Ernährungsspezialisten** in der Betriebsgastronomie. Zudem stehen unseren (schwer-)behinderten oder gesundheitlich eingeschränkten Beschäftigten sowohl eine **Schwerbehindertenvertretung** als auch die **Beauftragte für Inklusion** als Ansprechpartner für gesundheitliche, persönliche und arbeitsrechtliche Angelegenheiten zur Verfügung. Allen Mitarbeitenden steht darüber hinaus die Mitarbeiterberatung für Beratungen zu gesundheitlichen, persönlichen und arbeitsrechtlichen Angelegenheiten zur Verfügung (Lifecycle-Beratung).

Weitere Regelungen und Maßnahmen zu den Gesundheitsangeboten sind in unserer Betriebsvereinbarung verankert und beinhalten beispielsweise:

- Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
- Gesamtbetriebsvereinbarung zum Umgang mit suchtkranken Beschäftigten
- Absicherung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
- Bezahlte Freizeittage und Arbeitsfreistellung zur Pflege und Beaufsichtigung von Kindern

DATEV hat ein feinmaschiges System zur Einhaltung der gesetzlichen und berufsgenossenschaftlichen Vorschriften zur Arbeitssicherheit installiert. Dieses beinhaltet neben unserem Sicherheitsingenieur auch über 20 Sicherheitsbeauftragte in Nürnberg und je einen Sicherheitsbeauftragten in den Niederlassungen. Unsere Sicherheitsbeauftragten kontrollieren gewissermaßen täglich auf dem Weg zum Arbeitsplatz, zu Besprechungen, zur Kantine etc. die Einhaltung der Vorschriften. Zusätzlich gibt es noch offizielle Rundgänge des Sicherheitsingenieurs, die dokumentiert und bei

Feststellungen an die zuständigen Fachbereiche verteilt werden. In unseren Nürnberger Arealen gibt es zu den vorgenannten Rundgängen der betrieblichen Sicherheitsbeauftragten zusätzlich noch Rundgänge der Leitenden Angestellten als Vertretung der Geschäftsleitung, die ebenfalls die Liegenschaften kontrollieren. In unseren Niederlassungen übernehmen die jeweiligen Standortverantwortlichen diese Managementaufgabe.

Der Sicherheitsingenieur, betriebsärztlicher Dienst, der Betriebsrat und die Sicherheitsbeauftragten treffen sich darüber hinaus in Nürnberg vier Mal im Jahr zu **Arbeitsschutzausschuss-Sitzungen**, in denen noch einmal alle Informationen zusammengetragen und dokumentiert werden. In unseren Niederlassungen erfolgt dies einmal jährlich in verkleinerter Runde in Verbindung mit den Sicherheitsrundgängen. Für alle Ergebnisse aus den vorgenannten Besprechungen und Rundgängen in Nürnberg und den Niederlassungen gibt es zusätzlich noch einen Jour-fixe Arbeitssicherheit/Arbeitsmedizin. Hier ist auch das zuständige Vorstandsmitglied vertreten, mit dem die zusammengetragenen Informationen erörtert und Handlungsempfehlungen abgeleitet werden.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:
- i.** Geschlecht;
 - ii.** Angestelltenkategorie.

Die Corona-Pandemie und die daraus resultierenden Maßnahmen haben auch auf die Weiterbildungsaktivitäten der DATEV-Belegschaft eine enorme Auswirkung. Alle Präsenzveranstaltungen der Weiterbildung mussten im 2. Quartal 2020 sukzessive auf Online-Lernen umgestellt werden. Die daraus resultierenden Ausfälle von Weiterbildungstagen in Präsenzformaten konnten bis zum Ende des Jahres nicht gänzlich kompensiert werden. Dennoch konnten alle priorisierten und betriebsnotwendigen Lernmaßnahmen im Jahr 2020 durchgeführt werden. **Die durchschnittliche Zahl der dienstlichen Weiterbildungstage sank von 5,8 auf 4,3 Tage pro Person.** Zudem stieg jedoch die Zahl der Weiterbildungstage in der Freizeit je Mitarbeitendem leicht an, da die Online-Angebote im Bereich Freizeitlernen, insbesondere in der Gesundheitsförderung großen Anklang fanden und die ortsunabhängige Durchführung sich positiv auswirkte.

Weiterbildungsaktivitäten der DATEV Belegschaft

	2018	2019	2020
Dienstliche Weiterbildungstage	40.812	46.263	35.015
Pro Person	5,4	5,8	4,3
DATEV Freizeitlernen (Tage)	3.875	3.626	4.838
Pro Person	0,5	0,5	0,6
Mitarbeitende zum 31.12.	7.606	7.927	8.125

Stand: jeweils zum 31.12. eines Jahres.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
- i.** Geschlecht;
 - ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
 - iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).
- b.** Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
- i.** Geschlecht;
 - ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
 - iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

Als Reaktion auf gesellschaftliche Entwicklungen und Herausforderungen wie z. B. die Gleichstellung der Geschlechter und den demographischen Wandel haben wir ein Diversity Management in unsere Organisation integriert. Darunter ist die Vielfalt der Belegschaft, Kundschaft und Lieferanten zu verstehen. Diese Vielfalt und Verschiedenheit aktiv für den Unternehmenserfolg nutzbar zu machen, ist die Aufgabe des Diversity Managements.

Demographische Struktur DATEV Aufsichtsrat						
	Mitglieder	Geschlecht		Altersstruktur		
		Männlich	Weiblich	<30 Jahre	30 – 50 Jahre	>50 Jahre
DATEV Aufsichtsrat	12	67%	33%	0%	25%	75%

Angestelltenstruktur nach Geschlecht						
	2019			2020		
	männlich	weiblich	Anteil weiblich	männlich	weiblich	Anteil weiblich
Führungskräfte/ Fachberatung (VE 1- VE5)	732	287	28,2%	751	300	28,5%
Mitarbeitende	3.754	2.955	44,0%	3.839	3.022	44,0%
Auszubildende	132	65	33,0%	147	66	31,0%
Gesamt	4.618	3.307	41,7%	4.737	3.388	41,7%
- Davon Teilzeitkräfte	516	1.551		524	1.491	
- Anteil Teilzeitkräfte nach Geschlecht	11,2%	46,9%		11,1%	44,0%	

Anmerkungen: Einige Personen haben kein Geschlecht angegeben. Es sind nicht-aktive Mitarbeiter enthalten. Teilzeitkräfte unter der betriebsüblichen Arbeitszeit.
Stand: jeweils zum 31.12. eines Jahres.

Frauen in Führung nach Verantwortungsebenen (VE)

	2019	2020	Ziel 2022
Vorstand (VE 1)	40,0%	40,0%	20,0%
Geschäftsleitung, Leitende Angestellte (VE 2, VE 3)	21,3%	22,9%	22,0%
Abteilungsleitung / Leitende Beratende (VE 4)*	23,7%	22,9%	30,0%
Team-/Gruppenleitung (VE 5)*	30,1%	30,7%	-
Gesamt	28,2%	28,5%	-
Anzahl weibliche Führungskräfte	287	300	-

Anmerkung: * Umfasst fachliche, prozessuale sowie disziplinarische Führung.
Stand: jeweils zum 31.12. eines Jahres.

Angestelltenstruktur nach Verantwortungsebenen (VE) und Altersklassen

	< 30 Jahre	30 - 50 Jahre	> 50 Jahre	Anzahl je Gruppe
Vorstand (VE 1)	0,0%	20,0%	80,0%	5
Geschäftsleitung (VE 2)	0,0%	40,0%	60,0%	15
Leitende Angestellte (VE 3)	0,0%	30,9%	69,1%	55
Abteilungsleitung, Leitende Beratung (VE 4)	0,0%	41,4%	58,6%	227
Teamleitung, Fachberatung (VE 5)	0,5%	48,9%	50,6%	749
Mitarbeitende	15,1%	46,7%	38,2%	7074
Gesamt	1.073	3.786	3.266	8.125
Anteil nach Altersklasse	13,2%	46,6%	40,2%	100,0%

Stand: jeweils zum 31.12.2020.

Weitere Angaben zu Staatsangehörigkeiten der DATEV Belegschaft können aus Datenschutzgründen nicht mehr dokumentiert werden.

Die Struktur der Belegschaft und der Führungsebenen für das Jahr 2020 können auch dem [Geschäftsbericht](#) entnommen werden.

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.

b. Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:

- i.** Von der Organisation geprüfter Vorfall;
- ii.** Umgesetzte Abhilfepläne;
- iii.** Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;
- iv.** Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

Diskriminierung wird bei DATEV nicht toleriert. Bereits seit dem Jahr 2010 haben wir die **„Charta der Vielfalt“ unterzeichnet** und bekennen uns damit öffentlich zu Gleichberechtigung und Chancengleichheit. **Jedes Jahr schulen und sensibilisieren wir unsere Führungskräfte und Beschäftigten zum Thema Diversity**, um versteckte Vorurteile und Stereotypen bewusst zu machen und um unbewusster Diskriminierung entgegenzuwirken.

Im Falle einer Diskriminierung kann jederzeit die jeweilige Führungskraft, der

Personalservice oder der Betriebsrat kontaktiert werden. Sollte sich solch ein Sachverhalt zutragen, wird dieser im Compliance-Meldesystem erfasst und ausgewertet.

Für das Jahr 2020 wurden uns offiziell keine Diskriminierungsvorfälle gemeldet.

Es gab eine sehr geringe Anzahl an Beratungsgesprächen mit Beschäftigten, die sich in ihrem Umfeld aufgrund unterschiedlicher Vielfaltsmerkmale benachteiligt fühlten. Eine Vermittlung zwischen der betroffenen Person und den verantwortlichen Führungskräften fand, auf Wunsch der Betroffenen nicht statt.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige Risiken einzugehen.

Für DATEV ist die Achtung der Menschenrechte sowie die Verhinderung von Zwangs- und Kinderarbeit essenzieller Bestandteil des unternehmerischen Denkens und Handelns. Auch in der Lieferkette achten wir akribisch auf deren Einhaltung. Diese Grundhaltung ist in unserem [Code of Business Conduct](#) in Artikel 5.6 verankert: **„DATEV achtet die international anerkannten Menschenrechte und lehnt menschenunwürdige Praktiken, wie z. B. Zwangsarbeit oder Kinderarbeit ab. Mit Unternehmen und Institutionen, die solche Praktiken anwenden oder zulassen, arbeitet DATEV nicht zusammen. DATEV erwartet, dass unsere Zulieferer international geltende soziale Standards einhalten.“**

Vorleistungen und Waren bezieht DATEV im Wesentlichen aus Ländern innerhalb der Europäischen Union. Dort gelten die deutschen bzw. europäischen Gesetze und Normen, die unter anderem die Mindeststandards zur Einhaltung der Menschenrechte festlegen. Aufgrund dessen werden keine gesonderten Prüfungen für Lieferanten angesetzt und somit auch keine gesonderten Zielsetzungen formuliert. **Alle Lieferanten werden im Vertragsverhältnis mit uns durch die Integritätsklausel dazu verpflichtet, diese gesetzlichen Regelungen einzuhalten.** Ferner wird über eine nachhaltige Beschaffungspolitik und gezielte Lieferantenauswahl die Einhaltung der gültigen Gesetze und Menschenrechte sichergestellt. Beschaffungsvorgänge, für die europäisches Recht keine Anwendung findet, werden über spezielle Vertragspassagen individuell mit dem Zulieferer vereinbart. Ein geringes Restrisiko besteht bei Beschaffungen, die einen Bezug über Importeure aus Fernost beinhalten. Die Anzahl dieser Vorgänge ist jedoch sehr gering.

Um die Wahrung der Menschenrechte über die gesetzlichen Bestimmungen

hinaus zu sichern, ergreifen wir weitere Maßnahmen. So führen wir mit neuen Lieferanten vorvertragliche Gespräche und weisen auf die besondere Bedeutung von gesellschaftlichen Standards und deren zwingende Einhaltung hin. Ohne deren Gewährleistung kann keine Geschäftsbeziehung eingegangen werden. Bei Anzeichen für einen Verstoß wird die Lieferantenbeziehung geprüft und bei einem tatsächlichen Verstoß die Beziehung abgebrochen. Bei den geprüften Lieferanten gab es keine Anzeichen für Verstöße gegen Menschenrechte und damit auch keinen Vorfall.

Zum anderen versucht DATEV im Rahmen der Möglichkeiten des Zentraleinkaufs die Einhaltung von Menschenrechten und sozialen Standards durch ein Netz von Einzelaktionen zu gewährleisten. Zu diesen Aktionen zählt unter anderem die Überprüfung, ob Dienstleistungen an Inklusionsbetriebe vergeben werden können. Die Grünanlagenpflege an den Nürnberger DATEV-Standorten wird bereits von Inklusionsbetrieben durchgeführt. Dies spiegelt wider, dass bei der Auftragsvergabe neben Lieferzeit und Preis auch soziale Gesichtspunkte eine entscheidungsrelevante Größe für uns bilden.

Weitere Aktionen sind Rückwärtskalkulationen, um die Einhaltung der gesetzlichen Mindestlöhne sicherzustellen. Für viele Produkte und Dienstleistungen gibt es von DATEV vertragsrechtlich Vorgaben die soziale Standards abbilden und absichern sollen. Diese beziehen sich beispielsweise auch auf Zertifizierungen bei Entsorgern und deren Sub-Unternehmen.

Ein erkennbares Risiko in unserer Lieferkette hinsichtlich der Nichteinhaltung von

Menschenrechten besteht nicht. Die getroffenen Maßnahmen in Kombination mit überwiegend im europäischen Wirtschaftsraum bezogenen (Vor-) Produkten und Dienstleistungen sichern die Mindeststandards ausreichend ab. Außerhalb Europas kommen separate Vertragsformulierungen und Vertragsstrafen zum Einsatz, um eventuell vorhandene Lücken, welche gesetzlich nicht geregelt sind, zu schließen. Erlangt der Zentraleinkauf dennoch Kenntnis von nicht sozialkonform hergestellten (Vor-) Produkten oder Dienstleistungen, werden umgehend Maßnahmen im Rahmen der vertraglichen Vereinbarungen eingeleitet. Durch eine Mehrlieferantenstrategie ist eine schnelle Reaktion möglich.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.

b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Im [Code of Business Conduct \(Artikel 5.6\)](#) der DATEV kommt der Einhaltung der Menschenrechte eine explizite Bedeutung zu. **Da wir die Beschaffungsvorgänge fast ausschließlich über mittelständische Firmen aus Deutschland abwickeln, sind die Rahmenbedingungen für die Einhaltung der Menschenrechte durch die gesetzlichen EU-Regelungen de facto allen Investitionsvereinbarungen und Auftragsvergaben gegeben.** Beim Abschluss von Verträgen achten wir stets explizit darauf, dass sämtliche Menschenrechte und deren Mindeststandards eingehalten werden. Als exemplarisches Beispiel für die Vorgehensweise bei der Auftragsvergabe wird im Folgenden der Bereich der Gebäudereinigung skizziert. Hier achten wir bereits bei der Ausschreibung und Auswahl der möglichen Dienstleister auf die Einhaltung von deutschen Mindestlöhnen und weiteren Mindeststandards. Um die gesetzlich festgelegten Mindestlöhne zu garantieren, überprüfen wir die Verträge jährlich und passen sie an die aktuellen Tariflohnabschlüsse an.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde, aufgeschlüsselt nach Ländern.

Dieser Indikator ist nicht wesentlich für DATEV, da die Genossenschaft nur in Deutschland tätig ist.

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden.

Unsere wesentlichen Lieferanten sind in Deutschland ansässig, in Ausnahmefällen in Mitgliedstaaten der Europäischen Union. Infolge nationaler und europäischer Rechtsvorschriften erachten wir eine gesonderte Prüfung hinsichtlich sozialer Kriterien bei neuen Lieferanten als nicht erforderlich.

Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.

b. Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.

c. Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.

d. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.

e. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.

Für 2020 sind keine negativen sozialen Auswirkungen in unserer Lieferkette bekannt.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

Das Unternehmen legt offen, wie es zum Gemeinwesen in den Regionen beiträgt, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt.

DATEV übernimmt Verantwortung für die Anliegen der Gesellschaft. **Aus diesem Grund unterstützen wir sowohl regionale als auch überregionale gemeinnützige Projekte und Hilfsorganisationen.**

Seit 1990 verzichten wir darauf, unserer Kundschaft Weihnachtspräsente zu schenken. Stattdessen spenden wir im Rahmen unserer DATEV-Weihnachtsspende an soziale Einrichtungen. Mehr als 5 Millionen Euro kamen seitdem auf diese Weise für Projekte im Bundesgebiet zusammen, die Kindern und Jugendlichen sowie seit 2016 auch Senioren mit besonderen Förderbedarfen Hilfen zur Selbsthilfe bieten.

Die **Spendensumme 2020 betrug 250.000 Euro** und damit 100.000 Euro mehr als im Vorjahr. Davon gingen 25.000 Euro an Projekte, die von Mitarbeitenden vorgeschlagen und in einer anschließenden Abstimmung gemeinsam ausgewählt wurden. Eine Aufstellung der geförderten Einrichtungen ist [hier](#) veröffentlicht.

DATEV engagiert sich außerdem mittels Sponsoring intensiv in der Gesellschaft.

Der Fokus liegt auf Gemeinschafts- und Nachwuchsförderung. Im Bereich Kultur sponsert DATEV beispielsweise das Staatstheater Nürnberg, den Internationalen Comic-Salon Erlangen sowie das SommerNachtFilmFestival. Speziell für jüngere Leute fördern wir das Open Beatz Festival Herzogenaurach. Weitere Informationen unter www.datev.de/sponsoring.

Für das sportliche Leben in der Metropolregion Nürnberg engagieren wir uns als **Titelsponsor der DATEV Challenge Roth**. Dieser zählt mit 3.400 Einzelathleten und 650 Staffeln aus 84 Nationen – Profis genauso wie Freizeitsportler – sowie 7.000 freiwilligen Helfern und ca. 250.000 Zuschauern zu den weltweit größten und beliebtesten Triathlon-Veranstaltungen in der Langdistanz. Mehr dazu unter www.datev.de/challenge-roth.

Im Bereich Bildung engagieren wir uns für Schulen, Hochschulen oder Universitäten. Neben der regionalen Beteiligung an der Verleihung des DATEV-Förderpreises an der Technischen Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm fördern wir das Eliteprogramm „Software Campus“. Im Rahmen bestehender Kooperationen mit Universitäten und Hochschulen in der Region ergeben sich zahlreiche Möglichkeiten, DATEV als Arbeitgeber zu präsentieren.

Nachhaltigkeit fördern wir seit 1997 durch die **Mitgliedschaft im Bundesdeutschen Arbeitskreis für Umweltbewusstes Management (B.A.U.M. e.V.)**. Mit der Unterstützung der Baumpflanzungen der „Bäume für Nürnberg Stiftung“ tragen wir zur Begrünung der Stadt bei. Die Aktion „Lastenrad für alle“ in Zusammenarbeit mit dem Verein Bluepingu leistet einen Beitrag zur umweltschonenden Mobilität.

Der Gesamtbetrag der Sponsoringprojekte in den Bereichen Kultur, Sport, Bildung und Ökologie belief sich 2020 auf 434.000 Euro. Die Reduktion in Höhe von 188.000 Euro, im Vergleich zum Vorjahr, ergibt sich durch Veranstaltungsausfälle, bedingt durch die Corona-Pandemie.

Durch die **gemeinnützige DATEV-Stiftung Zukunft** werden die Bereiche „Digitalisierung in der Berufswelt“, „IT-Sicherheit und Datenschutz“ sowie „Digitale Vernetzung und Kooperation“ gefördert. Hierzu vergeben wir Projektmittel, institutionelle Förderungen und Preisgelder im Kontext der Stiftungszwecke. Weitere Informationen finden Sie im [Internetauftritt der DATEV-Stiftung](#) sowie auf der [DATEV-Homepage](#).

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:
 - i.** unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
 - ii.** ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
 - iii.** beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.
- b.** Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

Wirtschaftliche Eckdaten			
Mio. Euro	2018	2019	2020
Umsatzerlöse	1.034,1	1.100,5	1.156,3
Andere aktivierte Eigenleistungen	0,2	0,5	0,4
Sonstige betriebliche Erträge	5,1	3,4	1,7
Betriebsertrag	1.039,5	1.104,4	1.158,5
Betriebsaufwand	-964,8	-1.043,7	-1.086,9
davon Personalaufwand	-617,4	-656,0	-704,2
Betriebsergebnis	74,6	60,6	71,6
Finanzergebnis (Aufw./Erträge Zinsen und ähnliche Aufw./Erträge)	-3,2	-2,7	-3,0
Genossenschaftliche Rückvergütung	-43,0	-45,4	-47,1
Steuern vom Einkommen und vom Ertrag	-9,1	-4,5	-8,0
Ergebnis nach Steuern	19,3	8,0	13,5
Sonstige Steuern	-0,9	-0,9	-0,9
Jahresüberschuss	18,4	7,1	12,6

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden.

Für DATEV sind Gesetzgebungsverfahren und politische Vorhaben in den Bereichen **Binnenmarkt für Dienstleistungen**, **Green Deal** (insb. Unternehmensberichterstattung) sowie **digitaler Binnenmarkt** (unter anderem eGovernment, Online-Plattformen, EU-Datenwirtschaft, Datenschutz und -Sicherheit, KI, Blockchain) und **Steuerrecht** (unter anderem Mehrwertsteuer, Besteuerung der digitalen Wirtschaft, Steuerbetrugsbekämpfung, Steuervermeidungsbekämpfung) relevant. Weitere relevante Vorhaben betreffen die Gebiete **Digitale Wirtschaft**, **Finanzen** sowie **Beschäftigung** und **Soziales**. DATEV ist im [Transparenz-Register der EU](#) gemeldet. Auf dieser Website werden die Themenbereiche der für uns relevanten und interessanten Gesetzgebungsverfahren sowie EU-Initiativen und -Strategien gelistet.

DATEV hat sowohl **in Berlin als auch in Brüssel ein Informationsbüro**, um politische Aktivitäten zu beobachten und mit Vertretern der EU-Institutionen, deutschen Landesvertretern und anderen Interessenvertretern zu kommunizieren. Die Büros werden zudem als Plattform für Austausch und Dialog unterhalten.

Als Teil der Strategieabteilung steht für DATEV dabei die **Informationsgewinnung im Vordergrund**. **Nur in Fällen, in denen DATEV aus ihrer Erfahrung mit betriebswirtschaftlichen und steuerrechtlichen Prozessen sowie mit Datenschutz und Datensicherheit sowie deren technischen Umsetzung praktische Hinweise für**

einen aus unserer Sicht sinnvollere Gestaltung geben kann, bringt sie diese in den politischen Prozess aktiv ein. Hierbei stehen Themen im Vordergrund, die für DATEV eG von strategischer und fachlicher Relevanz sind. Datenfluss, Digitalisierung, Automatisierung und der Übergang in eine nachhaltige Wirtschaft sind zentrale Themen. So hat DATEV sich in 2020 beispielsweise mit der europäischen Datenstrategie und der Überarbeitung der Richtlinie für nichtfinanzielle Informationen befasst. Über das Transparenzregister und unsere Webseite sind alle Konsultationsbeiträge, die wir bei der EU-Kommission eingereicht haben, abrufbar.

DATEV ist Mitglied in relevanten Berufsverbänden, nicht jedoch in politischen Organisationen. Als IT-Genossenschaft ist DATEV darüber hinaus Mitglied im Branchenverband BITKOM und dessen EU-Dachverband Digital Europe. Engagiert ist DATEV auch im Bundesdeutschen Arbeitskreis für Umweltbewusstes Management (B.A.U.M. e.V.).

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.

b. Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

DATEV steht in keinem Zusammenhang mit einer politischen Partei und leistet keine Parteispenden. Dies ist in der verbindlichen Spenden- und Sponsoring Richtlinie unter Punkt 6.1 eindeutig festgelegt.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

Die Einhaltung von rechtlichen Bestimmungen und internen Regelungen hat für uns oberste Priorität. Aus diesem Grund hat der Vorstand den **Code of Business Conduct** an die Spitze der Regelwerke gestellt. Dieser Code of Business Conduct ist für alle Mitarbeitenden verbindlich. Um Verstöße zu verhindern bzw. frühzeitig aufzudecken, haben wir neben dem **internen Kontroll- und Risikomanagementsystem ein Compliance-Management-System (CMS) nach IDW PS 980** eingerichtet. Mit einem **Hinweisgebersystem** zur namentlichen oder anonymisierten Meldung von Rechtsverstößen und weiteren Elementen, wie der fortlaufenden Überprüfung des internen Regelwerks, haben wir einen ganzheitlichen Ansatz für ein Compliance-System implementiert. Einen weiteren Baustein bildet die jährliche bzw. zweijährige **Schulung unserer Mitarbeitenden** zu diesen Themen. Alle Beschäftigten sind verpflichtet, unter anderem an Kursen zu Compliance, Datenschutz und Informationssicherheit teilzunehmen. Das gesetzes- und richtlinienkonforme **Verhalten der Genossenschaft findet zudem Berücksichtigung im Geschäftsbericht sowie im Code of Business Conduct**. Dort wird der Umgang mit den Mitgliedern und weiteren Anspruchsgruppen geregelt: Die Mitarbeitenden dürfen „unzulässige Zuwendungen, gleich in welcher Form, [nicht] anbieten oder annehmen. Auf die diesbezüglichen internen Regelungen wird ausdrücklich hingewiesen. Direkte oder indirekte Zuwendungen an Amtsträger und Beamte im In- und Ausland sind strikt verboten.“ (siehe Code of Business Conduct Art. 4.2)

Compliance ist ein Thema von sehr großer Bedeutung für DATEV. Aus diesem Grund wurde bereits vor mehreren Jahren die **Stelle des Compliance-Officers fest in der Organisation verankert**. Dieser dient als Ansprechpartner für alle Mitarbeitenden und Führungskräfte bei Fragestellungen zu gesetzeskonformem Verhalten. Auch die Meldungen des Hinweisgebersystems gehen an den Compliance-Officer. Zudem wohnt dem Compliance-Management-System (CMS) nach IDW PS 980 eine ständige Verbesserung inne. Schließlich wird die Umsetzung strategischer Ziele regelmäßig von der internen Revision überprüft.

Die Einhaltung von Regeln ist Teil der Unternehmenskultur und wird von allen Mitarbeitenden sowie Führungskräften und Vorstand getragen: Jeder Mitarbeitende ist für ein compliance-gerechtes Verhalten verantwortlich. Daher ist der Code of Business Conduct für alle Mitarbeitenden verbindlich. Fest in der Organisation verankert ist neben der Stelle des Compliance-Officers auch der **direkte Berichtsweg zu Vorstand und Aufsichtsrat**. Dies ist Teil des CMS Systems, das sich an den IDW PS 980 orientiert und im Jahr 2020 extern erneut erfolgreich geprüft wurde. Eine detaillierte Offenlegung des CMS ist bisher nicht erfolgt und auch nicht vorgesehen. Mit dem Prüfungsurteil vom 08.10.2020 hat der Genossenschaftsverband Bayern e.V. die Angemessenheit, Implementierung und Wirksamkeit des nach den Vorgaben des IDW PS 980 dokumentierten CMS bestätigt. Die Dokumentation des CMS steht dem Aufsichtsrat sowie dem Genossenschaftsprüfer zur Verfügung. Der Aufsichtsrat beschäftigt sich regelmäßig mit dem Thema Compliance und prüft dieses jährlich.

DATEV legt bei allen Handlungen Wert auf regelkonformes Verhalten und betont dies in internen und externen Verlautbarungen, womit der hohe Wert der Compliance an Führungskräfte und Beschäftigte transportiert wird. Außerdem gibt es jährliche

Schulungen für unsere Mitarbeitenden zu Compliance-Themen. **Jeder Beschäftigte ist verpflichtet, an Kursen zu Compliance sowie Datenschutz und Informationssicherheit teilzunehmen.** Für spezifische Abteilungen werden Themen wie Kartell- und Wettbewerbsrecht sowie (Anti-) Korruption individuell geschult.

Mit unseren Standards und unserer Unternehmenskultur, der Funktion des Compliance Officers und dem Compliance-Management-System unterstützen wir das Ziel, das Bewusstsein unserer Mitarbeitenden für die Wichtigkeit eines verantwortungsbewussten und integren Handelns zu schärfen. Dieses Ziel wurde sowohl 2020 als auch in den Vorjahren erreicht.

Die Verzahnung der Compliance-Risikobewertung mit dem Risikomanagementsystem erfolgt jährlich. Von den Unternehmensrisiken werden nach Einschätzung der Risikoverantwortlichen knapp die Hälfte als Compliance-Risiken und ein Drittel als Risiken mit Compliance-relevanten Gegenmaßnahmen ausgewiesen. Sie sind in der Übersicht der Compliance-Risiken zusammengefasst. Des Weiteren ist der Themenbereich Korruption auch im Risikobericht der DATEV über das Risikofeld „Dolose Handlungen“ abgedeckt. **Dabei führen wir eine Risikoanalyse regelmäßig, d. h. mindestens einmal jährlich, sowie anlassbezogen durch.** Berücksichtigt man den Grundsatz der Wesentlichkeit, sehen wir weder aus der eigenen Geschäftstätigkeit und den Geschäftsbeziehungen noch aus den Produkten und Dienstleistungen wesentliche Risiken, da ausreichend Regelwerke und Kontrollen zur Einhaltung von Gesetzen bestehen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.

b. Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

Alle Geschäftseinheiten geben im Zuge der unternehmensinternen jährlichen Risikoinventur eine Selbsteinschätzung ab, die vom Compliance Committee hinsichtlich Compliance-Risiken (einschließlich Korruption) und Compliance-Gegenmaßnahmen überprüft und von der Abteilung Risikomanagement verifiziert wird. Der Compliance-Officer nimmt bei diesem Verfahren ebenso wie im Falle von Korruptionsprüfungen eine zentrale Rolle ein. Eine gesonderte Korruptionsprüfung findet nicht statt. Im Übrigen greift der Jahresrevisionsplan.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle
Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

- a.** Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.
- b.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.
- c.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.
- d.** Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.

Korruption wird bei DATEV nachgehalten. Falls es zu Korruptionsvorfällen kommen sollte, werden entsprechende Maßnahmen ergriffen.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:
 - i.** Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
 - ii.** Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
 - iii.** Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.
- b.** Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.
- c.** Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

Es wurde kein Fall von erheblichen Bußgeldern oder nicht-monetären Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich ermittelt.

Die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich wird



bei DATEV nachgehalten. Falls es zur Nichteinhaltung von Gesetzen kommen sollte, werden entsprechende Maßnahmen ergriffen.

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

In dieser DNK-Erklärung wurde nach dem „comply or explain“ Prinzip zu den nachfolgend aufgeführten GRI-Indikatoren berichtet. Dieses Dokument verweist auf die GRI-Standards 2016, sofern in der Tabelle nicht anders vermerkt.

Bereiche	DNK-Kriterien	GRI SRS Indikatoren
STRATEGIE	1. Strategische Analyse und Maßnahmen	
	2. Wesentlichkeit	
	3. Ziele	
	4. Tiefe der Wertschöpfungskette	
PROZESS-MANAGEMENT	5. Verantwortung	GRI SRS 102-16
	6. Regeln und Prozesse	
	7. Kontrolle	
	8. Anreizsysteme	GRI SRS 102-35 GRI SRS 102-38
	9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	GRI SRS 102-44
	10. Innovations- und Produktmanagement	G4-FS11
UMWELT	11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	GRI SRS 301-1
	12. Ressourcenmanagement	GRI SRS 302-1 GRI SRS 302-4 GRI SRS 303-3 (2018) GRI SRS 306-3 (2020)*
	13. Klimarelevante Emissionen	GRI SRS 305-1 GRI SRS 305-2 GRI SRS 305-3 GRI SRS 305-5
GESELLSCHAFT	14. Arbeitnehmerrechte	GRI SRS 403-4 (2018)
	15. Chancengerechtigkeit	GRI SRS 403-9 (2018)
	16. Qualifizierung	GRI SRS 403-10 (2018) GRI SRS 404-1 GRI SRS 405-1 GRI SRS 406-1
	17. Menschenrechte	GRI SRS 412-3 GRI SRS 412-1 GRI SRS 414-1 GRI SRS 414-2
	18. Gemeinwesen	GRI SRS 201-1
	19. Politische Einflussnahme	GRI SRS 415-1
	20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	GRI SRS 205-1 GRI SRS 205-3 GRI SRS 419-1

*GRI hat GRI SRS 306 (Abfall) angepasst. Die überarbeitete Version tritt zum 01.01.2022 in Kraft. Im Zuge dessen hat sich für die Berichterstattung zu angefallenen Abfall die Nummerierung von 306-2 zu 306-3 geändert.