



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2021

zur Nutzung als nichtfinanzielle Erklärung im Sinne
des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes

DATEV eG

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Claudia Maron

Paumgartnerstraße 6-14
90429 Nürnberg
Deutschland

claudia.maron@datev.de



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

Die Durchsicht der DNK-Erklärung erfolgte durch das Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex auf formale Vollständigkeit nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz.



Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

Berichtspflicht:



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

Die Durchsicht der DNK-Erklärung erfolgte
durch das Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex
auf formale Vollständigkeit nach dem CSR-
Richtlinie- Umsetzungsgesetz.

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: 2021, 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-datenschutzerklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung)

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 zu den Kunden des Unternehmens. Die Genossenschaft zählt 471,3 Tausend Kunden (Stand 31.12.2021) und 8.351 Mitarbeitende (Stand 31.12.2021) und ist somit auch eines der größten IT-Dienstleistern und Softwarehäuser in Deutschland. So belegte das Unternehmen im Jahr 2020 Platz 3 im Ranking der Anbieter von Business-Software in Deutschland (Quelle: IDC, [2021](#)). Im Geschäftsjahr 2021 erzielte DATEV einen Umsatz von 1.219 Mio. Euro.

Das Unternehmen mit Sitz in Nürnberg stellt mit Software, Cloud-Lösungen und Know-how die Basis bereit für die digitale Zusammenarbeit zwischen dem Mittelstand und den steuerlichen Beraterinnen und Beratern, die sich um die betriebswirtschaftlichen Belange der Betriebe kümmern. Das Leistungsspektrum der DATEV 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. DATEV begleitet ihre Kunden als partnerschaftlicher Lotse durch die Digitalisierung ihrer kaufmännischen Prozesse. Datenschutz, Datensicherheit und steuerliche Compliance haben dabei höchste Priorität. 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.“ wider.

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 SteuerberaterInnen, WirtschaftsprüferInnen und RechtsanwältInnen sowie deren MandantInnen 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 Kundschaft 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
- Ein neues Beratungsfeld „Responsible Business“ soll erschlossen werden

Die Klimaneutralität 2030 soll durch die Umsetzung eines Klimaschutzfahrplanes erreicht werden. Hierfür wurden im vergangenen Jahr alle internen Emittenten der DATEV gemäß Greenhouse Gas Protocol (GHP) ermittelt und deren CO₂-Verbräuche aufgestellt. Bei dieser Auflistung wurde darauf geachtet sämtliche Scope 3 Emissionen nach GHP zu erfassen, um einen seriösen und glaubhaften Fußabdruck erstellen zu können. Das Ziel der DATEV ist es, zukünftig bei produktpolitischen wie beschaffungslogistischen Entscheidungen den Faktor CO₂ mit einzubeziehen. Ab 2022 beginnen alle betroffenen Bereiche, ihren CO₂-Footprint gezielt zu reduzieren.

Instrumente, die unsere gesamte Teilstrategie Nachhaltigkeit unterstützen, sind das DATEV-interne **Risikomanagement** sowie das Management-Review nach ISO 14001, die wir jährlich seit nun 25 Jahren erheben und weiterentwickeln. 2021 wurde ein unternehmensinterner Intrapreneurship-Wettbewerb durchgeführt, in dem Ideen für Produkte zur Nachhaltigkeitsberatung und „sustainable finance“ eingereicht wurden. Eine Auswahl dieser Produktideen soll im laufenden Jahr zu einem „Proof of concept“ weiterentwickelt werden.

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. Die DATEV Nachhaltigkeitsstrategie beinhaltet explizit diese Elemente und findet so Eingang in die Steuerung des Unternehmens.

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. **Unser Produkt- und Dienstleistungsportfolio adressiert die Wirtschaftlichkeit sowohl gewinn- und gemeinwohlorientierter Unternehmen und Organisationen als auch kommunaler und staatlicher Institutionen. Die Integration weiterer ESG-Aspekte ist Teil der Weiterentwicklung des Portfolios.**

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 SteuerberaterInnen, WirtschaftsprüferInnen, RechtsanwälInnen sowie deren MandantInnen, verantwortlich. Den rund 471.300 Kundinnen und Kunden stellen wir ein breites Leistungsspektrum von über 200 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 -

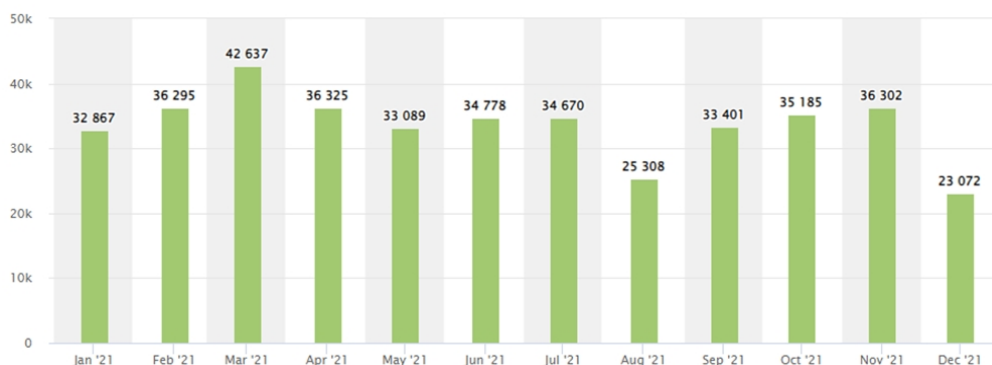
zielen unter Kriterium 3).

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 in der Einheit "Umwelt & Nachhaltigkeit" alle relevanten Nachhaltigkeits-Themen und -Vorhaben zusammen. Die Einheit wird zum 01.04.2022 um einen Leitenden Angestellten verstärkt und soll Mitte des Jahres auch die operative Arbeit der DATEV-Stiftung Zukunft, die Beiträge zur Förderung und Entwicklung von Maßnahmen in den Bereichen IT und Datenschutz, Finanz-, Steuer- und Rechtswesen sowie Genossenschaftswesen leistet, übernehmen. Sowohl der Stiftungsgedanke als auch die Förderzwecke sind unterstützend für die Nachhaltigkeit von DATEV. Die Bündelung dieser Aufgaben in der Einheit "Umwelt & Nachhaltigkeit" unterstreicht die Ernsthaftigkeit unseres Engagements.

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 SteuerberaterInnen 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 mehr als 2,3 Milliarden Belege im DATEV-Rechenzentrum gespeichert. 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 2,47 Mio. der rund 14 Mio. Lohnabrechnungen 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 Kundschaft 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 bereits 2020 ein deutlich verstärkter Einsatz von Videokonferenzen, um rund das 25-fache zum Vorjahr. Im Jahr 2021 wurde dieses Wachstum erneut um ca. 60% gesteigert. DATEVweit wurden allein über das System Bluejeans gut 400.000 Videokonferenzen abgehalten. 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. Während der Corona Pandemie wurden pragmatische Lösungen für unsere Mitarbeitenden mit Kindern gefunden um die Betreuung sicherzustellen. 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 priorisiert, 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 von gleicher Relevanz, 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 Management Review gem. ISO 14001:2015 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 Umwelt- und Nachhaltigkeitsbeauftragten.** 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 Nachhaltigkeitsbewusstseins aller Mitarbeitenden mittels gezielter interner Kommunikationsmaßnahmen und Vorträgen zu Nachhaltigkeitsthemen und unseren Strategiezielen auf internen wie externen Veranstaltungen. 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.

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. Seit Ende 2021 wird der CO₂-Ausstoß bei allem produktpolitischen, unternehmerischen und beschaffungslogistischen Entscheidungen als Kriterium herangezogen, um die Klimaneutralität 2030 zu fokussieren.

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 zur Kundschaft.

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 auf die Einhaltung anerkannter Standards sowie die Wahrung der Menschenrechte bei unseren Lieferanten. In regelmäßigen Audits wird die Einhaltung von Standards zur Nachhaltigkeit mittels eines Fragebogens verifiziert. Dieser wurde von uns in Anlehnung an den Deutschen Nachhaltigkeitskodex erstellt. Bei unseren wichtigsten 4 Entsorgungspartnern konnten im Jahr 2021 wieder Audits mit Vor-Ort-Begehungen durchgeführt werden. Außerdem konnten zwei Lieferanten des Produktionsbereichs erfolgreich auditiert 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. 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"** haben wir die gesamte Wertschöpfung auf ein neues Zielmodell umgestellt. In den neuen 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 besser aufgreifen und zielgenauer entwickeln als auch einen besseren Kundeneinbezug sicherstellen.

Neben der Ökonomie findet auch die Ökologie Beachtung in unserem Wertschöpfungsprozess. Als Softwarehersteller ist es für uns von essenzieller 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 2021 haben wir 971 IT-Geräte an die AfB-Gruppe zur Aufbereitung übermittelt. Das ergibt eine zum Vorjahr um 117.613 kg geringere Treibhausgasemission. 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 mehrmals im Jahr statt.

Ferner können alle Beschäftigten am Thema Nachhaltigkeit partizipieren, indem sie sich über den Blog zu Nachhaltigkeit informieren, 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.

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.

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. Daneben gibt es den CR-Zirkel (Corporate Responsibility-Circle), welcher monatlich zusammenkommt und sich aus freiwilligen und interessierten Mitarbeitenden zusammensetzt. Diese bringen entweder eigene Themen mit oder informieren sich bei den Referenten über aktuelle Projekte und Planungen im Kontext Nachhaltigkeit. Zu regelmäßigen Referenten zählen der Beauftragte für Umweltschutz und Nachhaltigkeit, die Presse-Abteilung, die Human Relations-Abteilung für soziale Nachhaltigkeitsthemen sowie das Energiemanagement.

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 Mitarbeitenden ein Leitgedanke für das gesamte unternehmerische Handeln. DATEV versteht Nachhaltigkeit als den Ausgleich zwischen den drei Dimensionen Ökonomie, Ökologie und Soziales.“.

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 neu strukturiert 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 März 2021 wurden die Nürnberger Standorte der DATEV nach **ISO14001 Umweltmanagement** zertifiziert. Im Mittelpunkt der ISO 14001 steht der systematische Aufbau eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses. Damit können Unternehmen Wirtschaftlichkeit und Umweltschutz sowohl auf der betrieblichen Ebene als auch auf der Produktebene vereinen.

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 in unseren Rechenzentren. 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 2021 findet man, wie auch im Vorjahr, die wichtigsten Nachhaltigkeitskennzahlen für 2021 in der Tabelle zum „Fünfjahresvergleich (2017 - 2021)“. Außerdem verweisen wir im Rahmen des Berichtes auf die Entsprechenserklärung des Deutschen Nachhaltigkeits Kodex (DNK). Parallel berichten wir im [DATEVmagazin](#) zum Thema Nachhaltigkeit bei DATEV eG.

Als weiteres Steuerungs- und Kontrollinstrument der ökologischen Kennzahlen dient unsere jährliche Management Review gem. ISO 14001. 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 Management Review 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 finanziellen und nicht finanziellen Jahreszielen, die der Vorstand für jedes Kalenderjahr festlegt und nachverfolgt. Die Ziele basieren auf dem Zielbild der DATEV (DATEV-Strategiesystem), das allen Mitarbeitenden 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 nicht finanziellen Jahreszielen konkretisiert. Die vereinbarten Jahresziele 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 für ca 2/3 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. 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.

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 zugute. 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 dar. Durch Corona wurden in diesem Jahr die traditionell vor Ort durchgeführten Regional

Info Tage als digitale Veranstaltungsreihe mit Beteiligung des DATEV-Vorstands durchgeführt. Die verschiedenen digitalen Camp-Formate (DigiCamp, CoCreationCamp) ermöglichen einen direkten Austausch über fachliche Themen und Produkte zwischen Mitgliedern, Kundschaft, Partnern und Mitarbeitenden der DATEV. Des Weiteren sind wir sowohl über ein umfassendes Service- und Seminarangebot 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 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. SteuerberaterInnen, WirtschaftsprüferInnen, 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 per Videokonferenz durchgeführt, genauso wie die großen Informationsveranstaltungen des Betriebsrats mit dem Vorstand. Das Mitarbeitermagazin Grünfink, die App Mobilfink für Mitarbeitende und das Intranet 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](#), einhergehend mit der 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. 2021 war das dominierende Thema für die Genossenschaft und ihre Bezugsgruppen weiterhin 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. Die

Kanzleien waren gefordert, für ihre Mandantinnen und Mandanten vielfach Hilfen und Kurzarbeitergelder zu beantragen, die Unternehmerinnen und Unternehmer beim Umgang mit den pandemiebedingten finanziellen Krisensituationen zu beraten und zu begleiten und sie bei der Umsetzung der zahlreichen gesetzlichen Änderungen zu unterstützen. Insbesondere die mit dem zweiten Konjunkturpaket ab Juli 2020 offiziell verankerte Compliance-Rolle bei der Beantragung von Überbrückungsgeldern führte in den Kanzleien zu erheblichen Aufwänden, zumal sich die Kriterien ständig veränderten, so dass auch Ende 2022 noch immer nur knapp ein Viertel der Kanzleien in Umfragen erklärte, dass die Beantragung der Hilfen „zur Routine geworden“ sei. **DATEV hat in dieser Zeit Mitglieder und Kundinnen und Kunden mit Serviceleistungen, Produkthanpassungen und Informationsangeboten mit hohem Aufwand unterstützt.** So hat DATEV die gesetzlichen Änderungen trotz teilweise 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 auch 2021 zwei Mal 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.

Über weite Teile des Jahres galt ein Homeoffice-Gebot, so dass die Homeoffice-Quote auch 2021 bei 70-80 Prozent lag. Als über den Sommer das Gebot vorübergehend gelockert wurde, trat eine neue Betriebsvereinbarung in Kraft, die das Thema mobile Arbeit neu regelt. Sie erlaubt nun allen Mitarbeitenden, deren Tätigkeit eine mobile Arbeit ermöglicht, in Abstimmung mit dem Team eigenständig zu entscheiden, welche Aufgaben an welchem Arbeitsort am effektivsten erledigt werden können. Mit dieser Regelung ist dauerhaft gewährleistet, dass die individuellen Vorteile einer flexiblen Wahl des Arbeitsorts auch in Zukunft bestehen bleibt. Betriebsrat und Unternehmensführung haben über ein gemeinsames Lenkungsboard die Entwicklung kontinuierlich im Blick, um bei Bedarf schnell steuernd eingreifen zu können. Die Mitarbeitenden haben durch die andauernde Erfahrung und zahlreiche zielgerichtete Lernangebote ihre Kompetenzen in den Bereichen Remote-Arbeit und asynchroner Zusammenarbeit im Jahresverlauf weiter vertieft.

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 zu leisten. So wurden wir beispielsweise für unsere Ambitionen von der Wirtschaftszeitzeitschrift [Capital](#) in 2020 und 2021 als eines der innovativsten Unternehmen Deutschlands in der Technologie- und Telekommunikationsbranche 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 im Jahr 2021 zählten folgende:

- 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 Partner sind eingeladen, dabei zu sein, zuzuhören, sich einzubringen und Sessions anzubieten. Im Jahr 2021 sind drei DATEV-DigiCamps, ebenfalls wie im Vorjahr aufgrund der Corona-Pandemie, digital organisiert worden. Das erste virtuelle DATEV-DigiCamp fand vom 10. bis 11.03.2021 mit 980 Teilnehmenden statt. Im Sommer wurde eine zweitägige Veranstaltung vom 14. bis 15.07.2021 mit 700 Teilnehmenden ausgerichtet. Das letzte DATEV-DigiCamp fand vom 27. bis 28.10.2021 mit über 500 Teilnehmern statt.
- 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. 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 19.11.2021 als virtuelle Veranstaltung bereits zum dritten Mal statt.

- Das [DATEV Lab](#) wurde in 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. So sind zum Beispiel aktuelle Projektschwerpunkte Artificial Intelligence im Bereich des Wissensmanagements, Data Science und Data Analytics in Beratungslösungen und Voice User Interfaces und Artificial Intelligence für virtuelle Assistenten.
- 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. Der Inkubator ist damit das Bindeglied für Innovationsthemen, die bereits zu konkret für das DATEV Lab, jedoch noch nicht konkret genug für die Produkt-Workstreams sind. Im Rahmen einer Innovationsstrategie wird die frühzeitige Fokussierung von Innovationen auf die vier strategischen Ziele der DATEV angestrebt.
- 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.
- [DATEV Ideas](#) ist ein Teil der DATEV Community (Internet) und richtet sich an alle DATEV-Anwender. Hier wird die Möglichkeit geboten, Ideen und Verbesserungsvorschläge zu DATEV-Themen zu beschreiben,

miteinander zu diskutieren, weiterzuentwickeln und zu voten. Ziel ist, die Transparenz und Anforderungsqualität zu steigern und den frühen Kundeneinbezug zu fördern.

Zu innovativen Ideen führt auch unser **betriebliches Vorschlagswesen „Initiativ“** – eine Ideenquelle, die es seit 1992 gibt und heute noch so aktuell ist wie vor 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 2022 stehen dabei [vier strategische Ziele](#): **Ausbau des DATEV-Ökosystems, Portfoliowandel, Entwicklung neuer Geschäftsmodelle und Beratungsorientierung sowie Prozessorientierung und Kollaboration.**

- Mit dem DATEV Automatisierungsservice Rechnungen werden Kanzleien künftig im gesamten Buchführungsprozess von Automatismen zum **Portfoliowandel** unterstützt. Dabei werden 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. Zur weiteren Verbesserung der Effizienz in den Kanzleien erfolgen für den Automatisierungsservice Rechnungen funktionale Erweiterungen, wie die Verbesserung des automatischen Buchens von sicher erkannten Buchungsvorschlägen bis

hin zu der Unterstützung bei Aufteilungsbuchungen nach Steuersätzen. Es ist geplant eine KI-basierte Unterstützung beim Buchen der Bankkontoumsätze in Kanzlei-Rechnungswesen zu entwickeln (Automatisierungsservice Bank).

- Mit dem **Digitalen Finanzbericht** wird ein standardisiertes Übermittlungsverfahren zur digitalen Einreichung von Jahresabschlüssen zur **Prozessorientierung und Kollaboration** angeboten. Mit diesem effizienten und sicheren Verfahren können Bilanzen und Einnahmenüberschussrechnungen von der Mandantschaft ohne Medienbruch direkt aus dem DATEV-System an Banken und Sparkassen übermittelt 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. Damit können künftig beispielsweise Zins- und Tilgungspläne von Banken in strukturierter Form rückübertragen und in die Buchführung automatisiert übernommen werden.
- 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. Die Kollaborationsplattform DATEV Meine Steuern wird auf Basis von Kundenfeedbacks kontinuierlich weiterentwickelt. Für das Jahr 2022 sind für die Anwendung DATEV Meine Steuern unter anderem die Bereitstellung von Dokumenten aus der Kanzlei für den Mandanten, die Optimierung der Belegverwaltung und die kontinuierliche Verbesserung der Prozessunterstützung in Digitale Belege Steuern geplant. Praxisorientierte Lösungen und Anregungen konnten dabei auch über die DATEV Community und der Möglichkeit Ideen dort über DATEV Ideas einzubringen, gewonnen werden.
- Mit den Lohndatenservices für das Personalmanagement 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 (Datenaustausch über DATEV Cloud-Services). Für 2022 wird die Freigabe eines Lohnergebnisdatservices und eines Lohnaustauschdatenservices für den arbeitsteiligen Prozess zwischen Kanzlei und Unternehmen geplant. Der Lohnergebnisdatservice unterstützt den Abruf von

Ergebnisdaten der Lohnabrechnung aus dem DATEV Lohnabrechnungssystem in das Partnersystem. Der Lohnaustauschdatenservice unterstützt den beidseitigen Austausch von Stamm- und Bewegungsdaten zwischen dem DATEV Lohnabrechnungssystem und dem Partnersystem.

- Zur Sicherstellung des fortwährenden Erfolgs von DATEV und seinen Mitgliedern und KundInnen 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 vorangetrieben und bestehende Kunden begeistert werden. Die **Unterstützung von Beratungsszenarien** spielt dabei eine zentrale Rolle. So können beispielsweise noch nicht beratene Privatpersonen mit der Online-Anwendung KLARTAX ihre Bank-Konten anbinden, die Finanzen organisieren, steuerrelevante Umsätze für die Einkommensteuer vormerken, Belege hochladen und schließlich Daten für die Einkommensteuer an das Finanzamt übermitteln. Im Bedarfsfall leitet KLARTAX auf die Plattform DATEV SmartExperts, um dort nahegelegene, passende Steuerexperten für das Mandat zu vermitteln. Das schafft neue Möglichkeiten bei der Mandatsgewinnung. Bereits beratene Privatpersonen können über KLARTAX Daten sammeln als Vorsystem zu DATEV Meine Steuern. Zentral bei der Markteinführung im Januar 2020 und dem Einstieg in den neuen Markt war das Go-Live mit einer frühen Version der Anwendung, die auf Basis der Rückmeldungen von NutzerInnen und Nutzern stetig weiterentwickelt wird. Dazu sind die Entwickler auf Rückmeldungen von Nutzern angewiesen, durch sie soll die Anwendung so kundenorientiert wie möglich ausgebaut werden. Bis heute konnten durch das Nutzerfeedback zahlreiche Optimierungen in KLARTAX umgesetzt werden, wie beispielsweise die verbesserte Anbindung an einen DATEV-Berater. Die Einholung und Umsetzung von Nutzer-Feedback wird auch weiterhin eine große Rolle in der Weiterentwicklung von KLARTAX spielen.

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 2021 (Stand 31.12.2021) der elektronische Abruf der aktuellen DATEV-Programme zur Auslieferung aus dem Rechenzentrum (elektronische Softwareauslieferung) für über 105.000 Anwender zur Nutzung bereitgestellt. Im Vergleich zum Vorjahr (Bereitstellung an 98.500 Anwender Ende Dezember 2020) entspricht dies einer Steigerung von über 6 %. Insgesamt nutzten bis Ende 2021 ca.

95.900 der Anwender das bereitgestellte Angebot der elektronischen Softwareauslieferung. Dies entspricht einer Nutzungsquote von über 91 %. Im Vergleich zu Dezember 2020 wurde das bereitgestellte Angebot (Bereitstellung an 98.500 Anwender) von über 88.500 Anwendern genutzt, sodass die Nutzungsquote bei ca. 90 % lag. Es ergibt sich damit eine weitere Steigerung von einem Prozentpunkt von 2020 zu 2021.

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 in den Vorjahren hat sich das elektronische Rechnungsschreibungsprogramm FattureGo 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 2021 waren über 1.727.000 Arbeitnehmende registriert. Bis Dezember 2021 erhöhte sich die Anzahl auf über 2.465.000 Arbeitnehmende. Dies entspricht im Verlauf des Jahres 2021 einem Zuwachs von über 42 %.

Im Dezember 2021 wurden insgesamt 9.755.574 Arbeitnehmende im Rechenzentrum abgerechnet. Demnach nutzten über 25 % 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 lag im Vorjahr bei 41 % (Jahresendwert 2020) und ist im Jahr 2021 mit 41,1 % (Jahresendwert 2021) nahezu gleichgeblieben. So konnte im Laufe des Jahres 2021 zwar weiterhin eine konstante Steigerung der Nutzerzahlen für die digitalen Angebote erreicht werden, jedoch aufgrund von Änderungen im Angebotsportfolio hat sich dies relativ umsatzneutral ausgewirkt.

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.

Seit 1996 wurde in einer jährlichen Umweltbilanz die Inanspruchnahme der natürlichen Ressourcen (Papier, Wasser, CO₂, Flächenverbrauch, Abfall sowie Energieverbräuche an Strom, Wärme und Kraftstoffen) nachverfolgt. Dies erfolgte in Form einer sogenannten Input-Bestand-Output-Bilanz, die sich an der DIN 33926 (Ökobilanzen – Standardberichtsbogen) orientiert, sowie in langjährigen Zeitreihen. Seit 2020 verfasst DATEV angelehnt an den Aufbau der Umweltbilanz und auch anstelle dieser die Management Review nach ISO 14001. Aus dieser leiten sich Ziele und Maßnahmen ab. Die Geschäftsleitung wird jährlich über die aktuellen Entwicklungen informiert und entscheidet hierdurch auch über weitere Aktivitäten.

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 ändernder 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 in den vergangenen Jahren jeder Mitarbeitende durchschnittlich deutlich mehr als ein Gerät besaß führt das angestrebte Reduktionspotential zur Vermeidung von Ressourcen, Energie und damit CO₂. Gleichzeitig wird mobiles Arbeiten für jeden möglich.

Im Jahr 2021 ging die Anzahl der sog. Thin Clients von 2.963 (Jahresanfangswert) auf 1.194 (Jahresendwert) zurück (-59,7 %). Die Zahl der PC-Systemen (inkl. Laptops) stieg von 14.810 auf 15.094 Systeme (+ 1,9 %). Unser Ziel ist es **durch die 1-Geräte-Strategie die Zahl der Systeme je Mitarbeitendem zu reduzieren**. Corona hat dieses Ziel temporär konterkariert, weil 2020 und 2021 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 2021 belief sich das Druckvolumen auf 1.140 Mio. DIN-A4-Seiten (+3,0 % ggü. Vorjahr). Eine genaue Beschreibung der angebotenen Druckdienstleistungen ist unter diesem [Link](#) abrufbar.

Ferner wird Papier für unternehmensinterne Vorgänge verbraucht. Der **interne Papierverbrauch** ging Corona-bedingt im Jahr 2021 von 1,08 Mio. auf 875.000 Blatt Papier zurück (- 19 %). Beim Pro-Kopf-Verbrauch ergibt sich damit ein deutlicher Rückgang von 163 auf 105 Blatt pro Mitarbeitendem. Der Recycling-Papieranteil beim Kopierpapier lag bei rund 44 %. 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.

Im Winter 2020/2021 bereiteten wir uns mit unseren umweltrelevanten Fachabteilungen auf die Zertifizierung nach ISO 14001 vor, welche im März 2021 erfolgreich durchgeführt wurde. Mit Hilfe eines externen Umweltberaters wurden zahlreiche Maßnahmen und Empfehlungen angestoßen und umgesetzt. In allen betroffenen Fachabteilungen wurde unter anderem bei den Mitarbeitenden die Sensibilität für die Themen Umweltschutz und Nachhaltigkeit gestärkt. Es wurden Prozesse etabliert, die das Ziel haben mit allen Ressourcen sparsamer umzugehen bzw. Gefahrstoffe in Maßen zu verwenden. Eine Maßnahme war es unter anderem regelmäßige, interne Umweltaudits mit allen relevanten Fachabteilungen durchzuführen, um auch unterjährig die KollegInnen zu sensibilisieren und auf umweltrechtliche Abweichungen zeitnah reagieren zu können. Zur Zertifizierung studierte der Auditor sämtliche Gebäude-, Energie- und Haustechnikunterlagen, führte persönliche Gespräche mit Fachansprechpartnern und machte sich bei Ortbegehungen in verschiedenen DATEV Standorten ein eigenes Bild, wie unser Umweltmanagementsystem etabliert ist und gelebt wird. Im Ergebnis wurde uns ein hervorragendes Vorgehen testiert. Lediglich vier Verbesserungen mussten unsererseits durchgeführt werden, was umgehend angestoßen wurde. Im März 2022 erfolgt der jährliche Folgetermin mit dem Zertifizierer. Wir rechnen auch hier mit keinen Beanstandungen.

Das Umweltprogramm 2021 innerhalb der Management Review nach ISO 14001 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, verschiedene Dachbereiche und Fenster an verschiedenen Standorten zu sanieren und unsere Ladeinfrastruktur für Elektrofahrzeuge weiter auszubauen. Zum 31.12.2021 verfügt die DATEV an ihren Nürnberger Standorten über 44 Ladepunkte, welche allen Mitarbeitenden zur Verfügung stehen.

Trotz des weitgehenden Home Office-Gebots bei DATEV 2021, welches zum Schutz der Mitarbeitenden ausgesprochen wurde, liefen die großen

Stromverbraucher der DATEV (Druck/Versand, Rechenzentren) weiter. Der Stromverbrauch reduzierte sich trotz gestiegener Mitarbeitenden Zahl um -0,8 %.

Im Jahr 2021 sank der interne Papierverbrauch aufgrund des ausgesprochenen Home Office Gebots um ca. 57 % auf insgesamt 2,3 Tonnen.

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 allgemeine Vorgehen zur Analyse sieht wie folgt aus. Bereits bekannte Risiken werden einmal jährlich im Rahmen der Risikoinventur geprüft. Unter anderem folgende Fragen werden hierbei gestellt: Hat sich Ausgangslage geändert? Müssen Gegenmaßnahmen angepasst werden? Welche Auswirkungen ergeben sich?

Durch eine Markt- und Umfeldanalyse werden neue Risiken erkannt und im Rahmen der unterjährig fortlaufenden standardisierten Risikoanalyse identifiziert.

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	2017	2018	2019	2020	2021
Wellpappe und Folie	Recyclingfähig	352	331	295	278	262
Versandtaschen	Recyclingfähig	1.148	1.102	1.155	1.137	1.109
Sonstiges (u.a. Etiketten)	Nicht RC-fähig	95	36	21	21	20
Summe		1.595	1.469	1.471	1.437	1.391
					-2,3%	-3,1%

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	2017	2018	2019	2020	2021
Papier in t/Jahr	HF weiß	4.201	3.958	4.058	3.986	4.171
RC-Papier	RC, 80er Weiße	34	6	6	8	20
Summe		4.235	3.964	4.064	3.995	4.191
					-1,7%	4,9%

Werte für 2021: $4.171 + 20 \text{ (RC)} = 4.191$ Tonnen (+4,9 %); Die Zunahme ist auf die gestiegene Nachfrage nach Druckdienstleistungen zurückzuführen. Der gestiegene Anteil der Nutzung des Recycling-Papiers ist mit der Umstellung eines Druck-Kundens auf Recycling-Papiers zu begründen.

Intern wird als Kopierpapier zu 44 % Recyclingpapier eingesetzt. Von 2020 auf 2021 ging das Volumen von 1,08 Mio. auf 875.000 (-19%) Blatt zurück. Ursachen: Mehr Homeoffice im Jahr 2021 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	2017	2018	2019	2020	2021
Strom/gesamt	MWh	42.506	42.946	44.792	42.893	42.568
				(+ 4,3 %)	(-4,2 %)	(-0,8%)
Erdgas/Fernwärme	MWh	22.977	23.002	21.808	22.656	24.080
				(- 5,2 %)	(+3,9%)	(+6,3%)
Kraftstoffverbrauch						
Diesel ¹⁾	Liter	n.e.	1.334.265	1.286.005	841.210	692.259
Benzin ¹⁾	Liter	n.e.	57.724	66.001	77.329	118.401
Strom ²⁾	kWh	2.182	4.110	4.654	6.328	6.374
Summe	Liter	1.472.066	1.391.989	1.352.006	918.539	810.660
			-5,4%	-2,9%	-32,1%	-11,7%

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

²⁾ Stromverbrauch der 8 Elektroautos und des Hybrid-Autos 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 2021 können nicht als repräsentativ angesehen werden. Bedingt durch die Corona-Pandemie ergaben unterschiedliche Rückgänge des Verbrauchsniveaus:

- der **Stromverbrauch 2021 sank um 0,8 % auf das Niveau von 2017**. Der Stromverbrauch lag im Jahr 2021 0,3 GWh unter dem Vorjahr bei 42,6 GWh. Dabei war bei den Bürobereichen pandemiebedingt nochmals ein geringfügiger Verbrauchsrückgang zu verzeichnen, was jedoch durch die Inbetriebnahme des DATEV-Cube und einem leichten Leistungszuwachs im RZ 4 nahezu ausgeglichen wurde. Der milde Sommer hat ebenfalls zu einer Stagnation beim Energieverbrauch beigetragen, weil durch die moderaten Außentemperaturen der Stromverbrauch zur Kühlung geringer war als in den Vorjahren. Die mittlere Außentemperatur betrug im Jahr 2021 9,3 °C, während diese in den Jahren 2018 bis 2020 zwischen 10,6 °C und 11,2 °C lag.
- der **Wärmebedarf ist aufgrund des etwa kälteren Jahres 2021 (gegenüber 2020)** leicht um 6 % gestiegen. Die DATEV-Liegenschaften wurden trotz geringer Belegung auf Normaltemperatur gehalten.
- bei **Kraftstoffverbrauch ergab sich ein Rückgang um 12 % auf nun 810.660 Kraftstoff**. Insbesondere unsere Außendienstmitarbeitenden waren Corona-bedingt viel weniger bei unserer Kundschaft 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	2017	2018	2019	2020	2021
Trinkwasser	m ³	59.036	60.933	57.944	36.948	30.032
				-4,9%	-36,2%	-18,7%

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	30.032	Abwasser	95.961
Regenwasser	73.096	Absetzbare Wassermenge (Dampf, Klima, Essen)	7.167
Summe	103.128		103.128

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	2017	2018	2019	2020	2021
E-Schrott	Verwertung	51,5	34,2	37,6	24,1	32,5
Organische Abfälle	Verwertung	322,2	417,6	422,7	217,4	192,2
Gewerbemüll	Verwertung	278,7	283,7	249,3	173,2	158,5
Sperrmüll	Verwertung	101,7	104,5	67,3	84,7	50,1
Altholz A I – A IV	Verwertung	55,6	43,9	42,6	38,0	37,1
Metalle	Verwertung	317,1	543,3	236,8	163,8	112,5
Papier	Verwertung	868,1	777,8	800,5	818,8	893,7
Kartonagen	Verwertung	179,1	147,8	164,9	139,7	136,2
Gefährliche Abfälle	Müllverbrennung und Deponie	15,1	58,4	53,0	53,6	57,1
Bauschutt/ Baustellenmischabfall	Verwertung und Deponie	264,1	692,2	248,4	801,6	603,5
Restliche Entsorgungen	Müllverbrennung	29,1	53,3	47,0	18,1	13,0
Summe		2.483	3.157	2.370	2.533	2.286

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 und 2021 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 vom Vorstand Ende 2020 verabschiedeten „Teilstrategie Nachhaltigkeit“ wurde als eines von 5 Zielen „DATEV wird klimaneutral bis 2030“ beschlossen. Im Jahr 2021 wurde 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 und 2021 Corona-bedingt eine deutliche Verschiebung ins Homeoffice.

Zu den größten Emissionsquellen zählen bei uns der Strom- und Heizenergieverbrauch sowie die Dienstwagenflotte.

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.

Die bisherigen Ziele des Klimaschutzfahrplans 2030 waren 2021 eine umfassende Bestandsaufnahme aller emittierenden Abteilungen der DATEV eG. Zum Jahresende 2021 konnte ein umfassender CO₂-Fußabdruck über sämtliche Scope 1-3 Emissionen gemäß Greenhouse Gas Protocol erstellt werden. Für das Jahr 2022 steht die individuelle Planung geeigneter Reduktionsmaßnahmen an. Ziel ist es, durch Prozessverbesserungen und Alternativen eine Senkung des Fußabdruckes zu erreichen ohne bestehende Geschäftsmodelle oder Angebote zu beschneiden.

Im Rahmen erster Planungen ist das Ziel, durch geeignete Green-IT-Maßnahmen die Energieeffizienz in unseren Rechenzentren zu verbessern. Weiterhin werden Konzepte erarbeitet um die Elektromobilität in unserer Fahrzeugflotte zu erhöhen. Ein exakter Reduktionserfolg kann zum jetzigen Zeitpunkt jedoch noch nicht ermittelt werden, da die konzipierten Maßnahmen auf Langfristigkeit angelegt sind und sich daher nicht innerhalb weniger Monate auswirken.

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 Management Review nach ISO 14001 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)	692.259	2,91	2.014
Benzin (aus GRI SRS-302-1)	118.401	2,69	318
Summe Kraftstoffe	810.660		2.332
Gas (aus GRI SRS-302-1) in kWh	17.489.957	0,220 gCO ₂ /kWh	3.847
Summe Scope 1			6.179

Damit sind die CO₂-Emissionen aus dem Kraftstoffverbrauch von 2.656 (2020) auf 2.332 Tonnen CO₂ im Jahr 2021 gefallen (- 12 %).

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 marktbasieren 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 42.219.726 kWh *

408 gCO₂/kWh (vorläufiger Wert des UBA von 2019) = 17.226 t

CO₂ (Vorjahr: 19.898 t CO₂)

- Fernwärme: Die Fernwärme in Nürnberg ist mit dem Primärenergiefaktor 0 zertifiziert. Die Emissionen aus der Fernwärme (2021: 6.590.110 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 musste der Wert wieder berechnet werden. Folgende Übersicht zeigt die Entwicklung der letzten 5 Jahre:

		2017	2018	2019	2020	2021
Flüge	Anzahl	11.473	8.049	6.288	1.255	625
Scope 3	Tonnen CO ₂	2.756	1.935	1.487	147	55
Methode		Mix geschätzt	Mix geschätzt	Wert in Datensätzen	Mix berechnet	Wert in Datensätzen

Aufgrund der Corona-Pandemie wurde im Jahr 2021 deutlich weniger geflogen als in 2020 und den Jahren davor. Interkontinental-Flüge fanden überhaupt nicht statt. Ca. 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 Mitarbeitenden 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. Im Jahr 2021 konnte die Eigenstromproduktion (PV) auf stabilem Niveau bei 348.767 kWh gehalten werden. Damit konnten rund 163 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 (2021: 971 IT-Komponenten) über die AfB konnten Scope 3 Emissionen reduziert werden.

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 2021 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.

DATEV agiert in Deutschland und Polen. Es gelten die gesetzlichen und europarechtlichen Vorgaben. Diese halten wir nicht nur vollumfänglich ein, sondern gehen teilweise sogar über die gesetzlichen Anforderungen hinaus. DATEV eG zeigt in diesem Kriterium nicht im einzelnen auf, welche Vorschriften eingehalten werden sondern gibt zusammenfassend an, dass alle landesspezifischen und europarechtlichen Vorgaben eingehalten werden. Es wird aufgrund des hohen Aufwands einer detaillierten Auflistung der Vorgaben von diesem Vorgehen abgesehen. Der Aufwand welcher hinter einer Auflistung steckt, übersteigt in diesem Fall den Nutzen.

In unserem [Code of Business Conduct](#) (Art. 5.1) kommt den Rechten der Beschäftigten eine explizite Bedeutung zu: **„DATEV respektiert alle Mitarbeitenden 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 in Deutschland 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 gesetzlichen Regelungen und 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.

Die Einbindung unserer Mitarbeitenden in Deutschland 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 in Deutschland. Ziel ist die Beratung, Unterstützung und Interessenswahrung aller Beschäftigten in Deutschland.

Die Personalleitung ist Teil der Unternehmensführung, somit sind die betreffenden Themen direkt eine Ebene unterhalb des Vorstands platziert. Eine eigene Einheit mit dem Schwerpunkt Arbeitsrecht innerhalb der Abteilung Human Resources sowie Informations-Büros in Brüssel und Berlin sorgen für eine laufende Beobachtung der Entwicklungen in der Gesetzgebung national sowie auf EU-Ebene. Daraus resultierender Veränderungsbedarf wird unverzüglich unter Einbezug der Arbeitnehmervertretungen umgesetzt. Desweiteren gibt es keine spezifischeren Ziele.

Der Betriebsrat hat verschiedene Ausschüsse gebildet wie, z.B. Arbeitszeitausschuss, Weiterbildungsausschuss, Gesundheitsausschuss, Personalausschuss, Ausschuss für Beruf, Familie und Diversität und beschäftigt sich hier intensiv mit einzelnen Arbeitnehmerschutzrechten. Dabei vertritt er mit prüfendem Auge Arbeitnehmerrechte.

Personalleitung und Betriebsrat tauschen sich mindestens einmal im Monat zu verschiedenen Themen aus und besprechen ggf. erforderliche Veränderungen. In regelmäßigen Abständen finden in enger Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretungen Gefährdungsbeurteilungen statt, um Belastungen am Arbeitsplatz rechtzeitig zu erkennen und mit geeigneten Maßnahmen, wie z. B. Anpassungen im Arbeitsumfeld, gegenzusteuern.

Obwohl es dazu noch keine gesetzliche Verpflichtung gibt, ermöglicht DATEV im Rahmen einer betrieblichen Regelung den Mitarbeitenden mobiles Arbeiten, das in hohem Maße eigengesteuert stattfindet.

Mobiles Arbeiten hat bei DATEV schon eine lange Tradition. Während der Corona-Pandemie wurden die Möglichkeiten der Nutzung trotzdem noch stark erweitert und die rechtlichen Rahmenbedingungen in der Betriebsvereinbarung festgelegt. Aktuell können 98% der Beschäftigten mobil arbeiten.

Außerdem stellen wir eine Vielzahl von Optionen zur Verfügung, damit sich alle Beschäftigten in Deutschland 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 ein Anreiz geboten, die täglichen Wege zum Beispiel zur Arbeit, möglichst emissionsarm zu gestalten. Durch die anhaltende Corona-Pandemie und das mobile Arbeiten ist leider ein Rückgang an der Anzahl der Abo-Nutzer:innen zu verzeichnen. DATEV hält aber trotz der verminderten Nutzungsmöglichkeit weiterhin am monatlichen Arbeitgeberzuschuss in bisheriger Höhe fest und trägt zudem auch weiterhin die durch VAG veranschlagte monatliche Servicegebühr pro Nutzer:in. Zum Stichtag 31.12.2021 nutzen 1.792 Mitarbeiter:innen das Firmenabo.
- Mit **Lease-Bike** unterstützt DATEV eine weitere umweltschonende und dazu auch noch gesundheitsfördernde Möglichkeit mit dem Rad zur Arbeit zu kommen. 1.994 Mitarbeiter:innen haben bis zum 31.12.2021 ein Rad übernommen. Weitere Leasebikes 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.

Beispielsweise informieren wir mit einem ausgiebigen Intranet-Auftritt über aktuelle Vorhaben und zeigen hier auch Konatkmöglichkeiten auf. Eine dieser Kontaktkanäle ist der Mail-Verteiler nachhaltigkeit@datev.de. Auch in unternehmensinternen Formaten wie dem DATEVDIalog bei dem sich alle DTAEV Mitarbeitenden anmelden und auch zu Wort kommen können werden Nachhaltigkeitsspezifische Themen angesprochen und diskuiert. Das Format Digi-Camp, welches sowohl für DATEV Mitarbeitende als auch für externe Interessierte verfügbar ist wird auch regelmäßig genutzt um in Workshops Nachhaltigkeits-Themen weiterzuentwickeln oder meinungen abzufragen.

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. Das Vorgehen zur Analyse dahingehend sieht Folgendermaßen aus. Bereits bekannte Risiken werden einmal jährlich im Rahmen der Risikoinventur geprüft. Unter anderem folgende Fragen werden hierbei gestellt: Hat sich Ausgangslage geändert? Müssen Gegenmaßnahmen angepasst werden? Welche Auswirkungen ergeben sich? Durch eine Markt- und Umfeldanalyse werden neue Risiken erkannt und im Rahmen der unterjährig fortlaufenden standardisierten Risikoanalyse identifiziert.

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 Stellingehaltstabelle, die transparent im Intranet von allen eingesehen werden kann. Neu eingestellte Personen dürfen maximal für ein Jahr 10 % unter dem jeweiligen Stellingehalt eingestellt werden. Nach spätestens einem Jahr muss das Stellingehalt 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. Damit verpflichten wir uns, keine Stellen durch PraktikantInnen, 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.“ DATEV legt hohen Wert auf eine offene und vielfältige Unternehmenskultur. Die Diversität der Belegschaft birgt enormes Potenzial:

Vielfältig zusammengesetzte Teams arbeiten häufiger motivierter zusammen und finden bessere innovativere Lösungen, wie zahlreiche Studien belegen. Darüber hinaus sind Menschen, deren Individualität am Arbeitsplatz akzeptiert ist, leistungsfähiger und weniger Stress ausgesetzt. „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.

Ab Juni 2021 unterstützt das Team Diversity & Transformation aus dem COO-Stab heraus dabei die Grundlage dafür zu schaffen, dass DATEV mit Produkten und Services flexibel auf Marktveränderungen und sich verändernde Kundenbedürfnisse reagieren kann. Mit dem Ziel: Flexibilität und Orientierung für KundInnen sicherzustellen, eine vielfältige Arbeitswelt zu fördern und regelmäßig, Wert für KundInnen zu liefern. Dabei steht die Stärkung und strategische Ausrichtung von Diversity, Equity und Inclusion in allen Hierarchieebenen im Fokus. Zwei Beauftragte für Diversity, Equity und Inclusion, die auch als Vertrauenspersonen bei Diskriminierung fungieren, treiben diese Ziele gemeinsam mit KollegInnen aus den Fachbereichen und Netzwerken voran und sind gleichzeitig AnsprechpartnerInnen für Anliegen der Belegschaft.

Um das Bewusstsein für die Wichtigkeit von Vielfalt und den gemeinsamen Dialog zu fördern, gibt es bei DATEV zahlreiche Formate. Sessions auf der Managementinfo, dem DigiCamp (einer Plattform für den Austausch mit internen und externen Kooperationspartner:innen) mit Bezug zu Diversity-

Themen und den Diversity-Barcamps, dem monatlichen Format „Diversity-Talk“ oder Blogbeiträgen aus dem [alltogether@datev](mailto:alltogether@datev.net)-Netzwerk zu LGBTIQ+-Themen die DEI-Themen sind in der Sichtbarkeit stark gestiegen und haben ihre Reichweite ins Unternehmen in alle Hierarchieebene ausgebaut. Jedes Jahr organisieren wir darüber hinaus eine Veranstaltungswoche zum Thema Diversity mit jeweils unterschiedlichen Schwerpunkten. 2021 haben wir das Thema „Mit Vielfalt gegen Ausgrenzung – eine Frage der Haltung?“ bereichsübergreifend, in vielfältigen Formaten, z.B. Vorträgen, Workshops zu Alltagsrassismus und zur Kommunikation mit Hörgeschädigten Menschen, und einem Museumsbesuch im Frauenmuseum eine Woche lang diskutiert, sensibilisiert und informiert. Mit dem Ziel, die Betriebsangehörigen zu sensibilisieren und Vielfalt wertzuschätzen sowie das vorurteilsfreie Miteinander und den gegenseitigen Respekt zu fördern. Erste Unconscious Bias Trainings wurden pilotiert und werden mit dem Fokus Inklusiv Leadership insbesondere in den Führungsebenen in 2022 verstärkt angeboten. Wir haben bereits seit 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 2022 ebenfalls erzielen. Um weitere Menschen mit Einschränkungen in das Berufsleben einzubinden, hat der Vorstand für 2021 erneut vier zusätzliche Ausbildungsplätze für Menschen mit Behinderungen bewilligt, die zum 1.9.2021 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. 2021 waren 29,7 % unserer Führungskräfte weiblich (siehe [Geschäftsbericht](#)).

Auch die Mitarbeitenden selbst starten vermehrt eigene Initiativen. Gleichgesinnte und deren Allys vernetzen sich etwa in der Community of Practice (CoP) Diversity und bringen sich auch außerhalb des Betriebs in verschiedenen Netzwerken ein.

Seit 2020 setzt sich auch das LGBT+-Netzwerk alltogether@datev für Aufklärung rund um queere Themen ein und verfolgt die Ziele von mehr Sichtbarkeit, Vielfalt und Akzeptanz im Unternehmen. So nahmen Engagierte aus diesem Kreis 2020 für DATEV erstmals am Christopher Street Day (CSD) in Nürnberg teil und zeigten, dass DATEV ein offenes und tolerantes Unternehmen ist, in dem alle Menschen willkommen sind, gleich welcher sexuellen Orientierung und geschlechtlichen Identität. Im sogenannten Pridemonth (Juni) wurde erstmalig in der Geschichte der DATEV das DATEV-Logo in Regenbogenfarben auf der Homepage veröffentlicht. 2021 intensiviert DATEV das Engagement und wird offizieller Sponsor des CSD, der am 7. August mit einem Marsch durch Nürnberg und anschließendem Fest begangen wird. Über die finanzielle Unterstützung hinaus will DATEV ein starkes Zeichen setzen und ruft die Belegschaft zur regen Teilnahme auf – wie das auch andere große Firmen schon tun. Über 60 DATEV-Mitarbeitende beteiligen sich dann auch bunt und kreativ an dem Umzug durch die Innenstadt. Das hauseigene Motto „DATEV ist bunt“ ist auf den T-Shirts zu lesen, die DATEV zu diesem Anlass spendiert hat. Der DATEV-Tross, angeführt vom Markengefährte eDafi, begleitet von Lastenrädern und Soundmaschine, erregt viel Aufmerksamkeit.

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. Als zusätzliches Angebot hatten die Mitarbeitenden 2021 aufgrund der Corona-Pandemie die Möglichkeit

zu einem nachfinanziertem Kurzzeit-Sabbatical mit einer Gesamtdauer von zwei Monaten. **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 2021 durch die Corona-Pandemie von DATEV angeboten und noch einmal finanziell übernommen. Falls es zu Betreuungsnotfällen kommt, können die Eltern ihre Kinder auch mit in die Arbeit bringen und am Standort Nürnberg in fünf 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 2021 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.

Ein weiteres Angebot war 2021 das Covid 19-Impfangebot für alle Mitarbeitenden zur Erst-, Zweit- und Boosterimpfung.

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**. Da die Firmenläufe aufgrund der Corona-Situation nicht wie gewohnt vor Ort stattfinden konnten, wurde 2021 der online-Firmenlauf B2Mission angeboten, bei dem DATEV den ersten Platz belegt hat. Unser Ziel ist es sich auch 2022 wieder mit möglichst vielen Läufern bei B2Mission 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 z.B. im DATEV-Cube, der im Frühjahr 2021 bezogen wurde, 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 mitzuplanen. Seit 1.5.2020 berät ein interner Experte die Fachbereiche zu Möglichkeiten und Herausforderungen bei digitaler Barrierefreiheit. In 2021 wurde der Softwarebeschaffungsprozess bei DATEV neu aufgesetzt, um auch bei der Beschaffung von externer Software 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 und zeigt Einstiegsmöglichkeiten auf. Wir engagieren uns bei Veranstaltungen an Schulen, sowie auf Berufsbasaren und -Messen mit Lerneinheiten zur Kommunikation im beruflichen Kontext und Bewerbertrainings oder nehmen an bundesweiten Aktionen, wie dem „Girls & Boys Day“ teil. Mit speziell konzipierten Lernbausteinen treten unsere Auszubildenden an Schulen als Multiplikatoren auf und geben dort z.B. in Form von „Coding-Dojos“ im Programmierunterricht, einen praxisorientierten Einblick in die IT-Berufswelt. Die Möglichkeit von Schnupperpraktika sowohl

vor Ort als auch online runden das Angebot der beruflichen Orientierung ab. Die Ausbildung ist ein wichtiger Baustein im Qualifizierungskonzept der DATEV, um den Bedarf an Nachwuchskräften für die Zukunft zu sichern. Die Gesamtzahl an Auszubildenden und Dual Studierenden hat sich in den letzten fünf Jahren um 37% erhöht. Aktuell bilden wir in 12 unterschiedlichen Ausbildungsberufen, sowie 3 Dualen Studienmodellen mit 10 verschiedenen Studiengängen über 200 junge Menschen aus. Diesen garantieren wir nach erfolgreichem Abschluss eine in der Regel unbefristete Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis. Neben einem speziell auf die Zielgruppen zugeschnittenen Schulungsprogramm steht praktisches Lernen durch Einsätze in unterschiedlichen Fachbereichen des Hauses im Vordergrund. Hier unterstützt eine aktive Community von über 300 Fachausbilder:innen und Führungskräften, die die Auszubildenden und Dual Studierenden direkt betreuen und fachlich qualifizieren.

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. 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 z. B. Zugänge zu videobasierten Lernplattformen wie LinkedIn.

Für 2022 wird für die Zielgruppe der Softwareentwicklerinnen und -entwickler angestrebt, das Angebot der Online-Lernplattangebote auszubauen. Solche Lernplattformen können reale Entwicklungsprojekte nachbilden und bieten somit ein authentisches Lernumfeld, dass neben dem Wissenserwerb auch die Anwendung vermittelt.

Im Jahr 2021 wurden in der DATEV gleich in mehreren Qualifizierungsprojekten agile Lernformate erprobt. Kennzeichnend für diese Lernformate ist die Orientierung an individuellen Lernbedarfen, die Begleitung von Lernenden beim selbstgesteuerten Lernen, die stetige Reflexion

und Optimierung des Lernprozesses, das Reagieren auf Veränderungen anstelle einer langfristigen Lernplanung und die Unterteilung von größeren Lernvorhaben in kurze Lernsprints. Die Cloud Academy ermöglicht Mitarbeitenden sich in den Themenfeldern Onlineentwicklung, Betrieb und Hosting von Cloud-Systemen weiterzubilden. Das Lernen erfolgt anhand von Praxisprojekten in interdisziplinären Teams mit Lernenden aus unterschiedlichen Entwicklungsbereichen. Es erfolgt in Sprints und jede Lerngruppe wird durch einen Lerncoach begleitet. DATEV unterstützt mit den zwei Initiativen "Becoming a Software Engineer" und „Becoming a Scrum Master“ Mitarbeitende aktiv bei der Umqualifizierung in neue Tätigkeitsfelder. Den Teilnehmenden dienen diese Maßnahmen der Persönlichen Weiterentwicklung und der Steigerung der eigenen Beschäftigungsfähigkeit, für das Unternehmen haben sie eine strategische Bedeutung durch die gezielte Entwicklung des bestehenden Personals, um zukünftige unternehmerische Bedarfe decken zu können. Für beide Maßnahmen werden die Teilnehmenden zu 100% freigestellt und anschließend in entsprechenden Bereichen in ihrer neuen Rolle eingesetzt. "Becoming a Software Engineer" startete im Dezember 2020 mit der ersten Durchführung. 10 Teilnehmende erhielten die Möglichkeit über einen Zeitraum von 18 Monaten die für eine Tätigkeit als Softwareentwickler(in) erforderlichen Kompetenzen zu erlernen und auf eine passende Stelle in einem Entwicklungsteam versetzt zu werden. Die erste Durchführung wird im April 2022 zum Abschluss kommen, eine weitere Durchführung mit voraussichtlich 16 Teilnehmenden wird im Mai 2022 starten. Die Umqualifizierung „Becoming a Scrum Master“ startete im Mai 2021 und läuft bis zum Januar 2022. Teilnehmende erhalten eine umfangreiche Ausbildung, die es ihnen ermöglicht die Rolle des „Scrum Masters“ auszuüben. Es nahmen sechs Lernende teil. Beide Programme kennzeichnet eine große Diversität der Lernenden hinsichtlich Alters, Vorwissen, Geschlecht und Betriebszugehörigkeit.

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.

2021 hat die betriebliche Weiterbildung die Einführung von M365/Teams bei DATEV begleitet. Der Schwerpunkt liegt hier auf kollaborativen und community-based Formaten und dem Team-Learnings. Ein Championskonzept sorgte für die stufenweise Einführung und die Weitergabe der Learnings an alle Mitarbeitenden. Mit diesen Ansätzen unterstützen wir unsere Mitarbeitenden selbst, die Zusammenarbeit in den Teams, den Bereichen und in der DATEV gesamt um auf die ständig sich ändernden Rahmenbedingungen zusammen gute Lösungen zu finden. **2021 wurden insgesamt 47.646 dienstliche Weiterbildungstage sowie 6.059 Weiterbildungstage in der Freizeit dokumentiert.** Die Umstellung des Gesamtportfolios weitestgehend auf Online-Angebote ist weitestgehend abgeschlossen und akzeptiert. Dies zeigt sich in den Zahlen, die mittlerweile höher als Vor-Corona sind (2019, dienstliche Weiterbildungstage = 46.263; 2020, dienstliche Weiterbildungstage = 35.015). 2021 wurden 89 % aller Veranstaltungen online durchgeführt, was eine weitere Steigerung zum Jahr 2020 (68% aller Veranstaltungen online) bedeutet.

Über die berufliche Weiterbildung hinaus existieren im Rahmen des Freizeitlernen@DATEV weitere Angebote zur persönlichen Weiterbildung außerhalb der Arbeitszeit. Dieses Angebot umfasst die Persönlichkeitsentwicklung, fachliche Qualifikation im Bereich IT, Fremdsprachen und reicht bis hin zu Gesellschafts- und Umweltthemen. Plastikvermeidung, Fair Trade und achtsamer Konsum waren zuletzt die thematischen Schwerpunkte des Angebots zum Thema Nachhaltigkeit. Damit soll eine laufende Sensibilisierung der Belegschaft für das Thema Nachhaltigkeit erreicht werden. Bei DATEV wird ein großer Wert auf die Gesundheitsförderung der Mitarbeiter:innen gelegt. Dazu gibt es ein umfangreiches Programm zur Förderung der körperlichen und psychischen Gesundheit inklusive Angebote zur gesunden Ernährung. Durch die Umstellung auf reine Online-Angebote im Bereich Freizeitlernen ist der Zugang zu den Angeboten vor allem für Mitarbeitende im Außendienst oder in Teilzeit erleichtert worden. Die Gesamt-Teilnehmerzahl im Freizeitlernen steigerte sich im Vergleich zum Jahr 2020 um 18 %. 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) gearbeitet. Aufgrund der Vorarbeiten in 2020 wurde in 2021 der technische Aufbau eines erweiterten Nachhaltigkeits-Reportings angestoßen, indem auch genauer auf das Thema Weiterbildung eingegangen wird. Das neue Reporting befindet sich noch im Aufbau. Im internen Weiterbildungs-Reporting werden bisher keine Zielgrößen ausgewiesen und nachgehalten.

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 2021 ereigneten sich auf dem Weg von Heimatort zur Arbeitsstätte 15 Wegeunfälle, 3 Unfälle im Home Office sowie 2 Corona-Infektionen bei Seminaren. Sofern von den 26 Unfällen auf den Geländen noch die 18 Unfälle durch Stolpern, übersehen von Hindernissen etc. abgezogen werden, verbleiben 8 Arbeitsunfälle in allen Arbeitsstätten der DATEV in Nürnberg incl. der bundesweiten Niederlassungen.

DATEV kann eine hohe Gesundheitsquote der Mitarbeitenden von 95,8 % im Jahr 2021 ausweisen. Hierfür werden auch krankheitsbedingte Abwesenheiten ohne Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen einbezogen. Die Berechnung erfolgt nach der Formel:

$$\begin{aligned} & 100\% \text{ der Stamm-Mitarbeitenden} \\ & - \text{Krankheitsquote in \% (krankheitsbedingte Abwesenheiten)} \\ & = \text{Mitarbeitendengesundheit in \%} \end{aligned}$$

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 das **Team HR Health, Ersthelfende, Arbeitsschutzbeauftragte und ErnährungsspezialistInnen** in der Betriebsgastronomie. Zudem stehen unseren (schwer-)behinderten oder gesundheitlich eingeschränkten Beschäftigten sowohl eine **Schwerbehindertenvertretung** als auch die **Beauftragte für Inklusion** als AnsprechpartnerInnen 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 den 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.

Das Jahr 2021 war ein Rekordjahr im Bereich der Weiterbildung. Im Vergleich zum Jahr 2020 stiegen die dienstlichen Weiterbildungstage um 36 % auf 47.646 Weiterbildungstage. Auch im Bereich Freizeitlernen gab es eine Steigerung um 25 % auf 6.059 Weiterbildungstage. Die Anzahl der Veranstaltungen stieg um 17 % auf 2.277 im dienstlichen Bereich und im Freizeitbereich um 29 % auf 224 Veranstaltungen im Jahr 2021 (im Vergleich zum Jahr 2020).

Im Jahr 2021 lag der Anteil der "Online" durchgeführten Veranstaltungen bei 89 %. Dies ist eine weitere Steigerung – der Online-Anteil lag im Jahr 2019 bei 3 % im Jahr 2019 und im Jahr 2020 bei 68%. Die Weiterbildungstage pro Mitarbeitenden lagen mit 5,7 Tagen im Jahr 2021 beinahe auf dem Vor-Corona-Niveau (5,8 Tage im Jahr 2019).

Weiterbildungsaktivitäten der DATEV Belegschaft

	2018	2019	2020	2021
Dienstliche Weiterbildungstage	40.812	46.263	35.015	47.646
Pro Person	5,4	5,8	4,3	5,7
DATEV Freizeitlettern (Tage)	3.875	3.626	4.838	6.059
Pro Person	0,5	0,5	0,6	0,7
Mitarbeitende zum 31.12.	7.606	7.927	8.125	8.351

Stand: jeweils zum 31.12. eines Jahres.

Weiterbildungsaktivitäten der DATEV Belegschaft nach Geschlecht und Angestelltenkategorie						
	Geschlecht				Angestelltenkategorie	
	männlich	weiblich	divers	keine Angabe	Führungskräfte (VE1-VE5)	Mitarbeitende (VE6)
Dienstliche Weiterbildungstage						
Pro Person	28.409	19.237				
DATEV Freizeitlettern (Tage)						
Pro Person	1.582	4.477				
Mitarbeitende zum 31.12.	4.878	3.468	2	3	1.120	7.231

Stand: 31.12.2021

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

	2020			31.12.2021				
	männlich	weiblich	Anteil weiblich	männlich	weiblich	divers	keine Angabe	Anteil weiblich
Führungskräfte/ Fachberatung (VE 1- VE5)	751	300	28,5%	787	333	-	-	29,7%
Mitarbeitende	3.839	3.022	44,0%	3.957	3.066	1	3	43,6%
Auszubildende	147	66	31,0%	134	69	1	-	33,8%
Gesamt	4.737	3.388	41,7%	4.878	3.468	2	3	41,5%
- Davon Teilzeitkräfte	524	1.491		527	1.495			
- Anteil Teilzeitkräfte nach Geschlecht	11,1%	44,0%		10,8%	43,1%			

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	2021	Ziel 2022
Vorstand (VE 1)	40,0%	40,0%	40,0%	20,0%
Geschäftsleitung, Leitende Angestellte (VE 2, VE 3)	21,3%	22,9%	23,7%	22,0%
Abteilungsleitung / Leitende Beratende (VE 4)*	23,7%	22,9%	24,4%	30,0%
Team-/Gruppenleitung (VE 5)*	30,1%	30,7%	31,8%	-
Gesamt	28,2%	28,5%	29,7%	-
Anzahl weibliche Führungskräfte	287	300	333	-

Anmerkung: * Um fasst 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%	40,0%	60,0%	5
Geschäftsleitung (VE 2)	0,0%	35,7%	64,3%	14
Leitende Angestellte (VE 3)	0,0%	35,5%	64,5%	62
Abteilungsleitung, Leitende Beratung (VE 4)	0,0%	39,9%	60,1%	238
Teamleitung, Fachberatung (VE 5)	0,7%	51,8%	47,4%	801
Mitarbeitende	15,2%	46,8%	38,0%	7231
Gesamt	1.108	3.922	3.321	8.351
Anteil nach Altersklasse	13,3%	47,0%	39,8%	100,0%

Stand: jeweils zum 31.12.2021

Weitere Angaben zu Staatsangehörigkeiten der DATEV Belegschaft können aus Datenschutzgründen nicht mehr dokumentiert werden. Die Struktur der Belegschaft und der Führungsebenen für das Jahr 2021 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, People Experience der Betriebsrat oder die Beauftragten für Diversity, Equity und Inclusion kontaktiert werden. Sollte sich solch ein Sachverhalt zutragen, wird dieser im Compliance-Meldesystem erfasst und ausgewertet.

Für das Jahr 2021 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 nur in wenigen Einzelfällen 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 vertragsrechtliche 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.

Schon vor Inkrafttreten des Lieferkettengesetzes im Jahr 2023 wird Management Attention bis hin zur Vorstandsebene durch den gewählten PDCA-Ansatz (Plan, Do, Check, Act) entsprechend der Vorgaben des § 4 II LkSG sichergestellt. Für die jährliche Risikoinventur wird ein Unternehmensrisiko „Menschenrechte“ im Risikomanagementsystem angelegt. Die Risikobeschreibung sowie die praktische Umsetzung entsprechender Maßnahmen werden im Rahmen der Risikoinventur unter Beteiligung von Vorstand und Geschäftsleitung auditiert. Directives, Policies und Standards im Set of Rules-Modell sind zur Konkretisierung elektronisch wie in einem Organisationshandbuch hinterlegt und dienen der feinmaschigen Operationalisierung. Die organisatorische Struktur des Unternehmensrisikos „Menschenrechte“ ist personell dem Leiter Zentraleinkauf zugeordnet. Die Risikoanalyse über alle aktiven Lieferanten wird mehrstufig durchgeführt. Das festzulegende lieferantenspezifische Risiko ergibt sich neben dem Sitz des Suppliers auch aus der Schadensgeneigntheit der Branche, der der Lieferant zugehörig ist. In allen Vertragsmustern mit Lieferanten und Dienstleistern wird eine Integritätsklausel vereinbart, die die zentralen Werte des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes beinhaltet. Weiterhin sind alle Geschäftspartner auf den Code of Business Conduct verpflichtet, der auf

datev.de einsehbar ist und in seiner Ziffer 5 (6) festlegt, dass DATEV die international anerkannten Menschenrechte achtet und menschenunwürdige Praktiken, wie z. B. Zwangsarbeit oder Kinderarbeit ablehnt. Mit Unternehmen und Institutionen, die solche Praktiken anwenden oder zulassen, arbeitet DATEV nicht zusammen. DATEV erwartet, dass deren Zulieferer international geltende soziale Standards einhalten. Allen Stakeholdern steht auf der Internetpräsenz der DATEV eG ein Beschwerdeverfahren i.S. § 8 LkSG zur Verfügung und ermöglicht auf Wunsch anonym das weltweite Einreichen von Meldungen in Deutsch oder auf Englisch. Zur Umsetzung des Managementkonzepts zu Menschenrechten ist festgelegt, wer innerhalb des Unternehmens dafür zuständig ist, das Risikomanagement zu überwachen. Dies erfolgte durch die Benennung eines Menschenrechtsbeauftragten. Die Geschäftsleitung wird regelmäßig, mindestens einmal jährlich, über die Arbeit des Menschenrechtsbeauftragten informiert.

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) wird die Einhaltung der Menschenrechte festgeschrieben. Zusätzlich kommt in den standardmäßig verwendeten Vertragsmustern eine Integritätsklausel zum Einsatz, in der individualvertraglich international geltende soziale Standards und international anerkannte Menschenrechte sowie alle maßgeblichen gesetzlichen Vorgaben vereinbart werden. **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 in allen Investitionsvereinbarungen und Auftragsvergaben gegeben.** Bei der Durchführung von Verträgen achten wir stets darauf, dass sämtliche Menschenrechte und deren Mindeststandards eingehalten werden. Als 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, weil die deutsche Steuerberater-Genossenschaft ausschließlich in der EU, im speziellen in Deutschland und Polen mit Betriebsstätten vertreten ist. Da 99,9 % der Mitarbeitenden in Deutschland tätig sind und der Schwerpunkt der Geschäftstätigkeit in Deutschland liegt, wird aus lokal-quantitativer Sicht kein Risiko für Einhaltung der Menschenrechte gesehen. Zu erwähnen ist auch, dass die Mitarbeitenden in Polen beispielsweise keiner Produktionstätigkeit nachgehen, sondern qualitativ mit der Außendienstarbeit in Deutschland vergleichbar vor allem IT-Vertriebstätigkeiten für Software betreiben.

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 und durch die vertraglichen Vereinbarungen erachten wir eine anlasslose gesonderte Prüfung hinsichtlich sozialer Kriterien bei neuen Lieferanten als nicht erforderlich. Zur Sicherheit werden Lieferanten anhand von Wirtschaftsauskunfteien und Embargolisten geprüft.

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.

Durch die anhaltende Corona-Pandemie wurde 2021 weitgehend auf Reisen und vor Ort Besuche verzichtet. Im Entsorgungsbereich wurden 4 Unternehmen besucht und erfolgreich zertifiziert. Beim Produktionsmaterial wurden weitere 2 Unternehmen vor Ort erfolgreich zertifiziert. Bei keinem Unternehmen und deren Lieferketten wurden negative soziale Auswirkungen festgestellt. Deshalb mussten keine Beschaffungswege angepasst oder beendet werden.

Für 2021 sind keine negativen sozialen Auswirkungen in unserer Lieferkette bekannt. Somit war es nicht erforderlich, aus sozialen oder gar menschenrechtlichen Gründen Geschäftsbeziehungen zu beenden.

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 regional als auch überregional gemeinnützige Projekte und Hilfsorganisationen.** Seit 1990 verzichten wir darauf, Weihnachtspresents an Mitglieder, Kundinnen und Kunden oder Mitarbeitende 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 Seniorinnen und Senioren mit besonderen Förderbedarfen Hilfen zur Selbsthilfe bieten.

Die **Spendensumme 2021 betrug 150.000 Euro**. 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 beteiligt sich außerdem mit Sponsorings 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 Sommer Nacht Film Festival. Weitere Informationen unter www.datev.de/sponsoring.

Für das sportliche Leben in der Metropolregion Nürnberg engagieren wir uns seit 2013 als **Titelsponsor der DATEV Challenge Roth**, einer der 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 durch die Verleihung des DATEV-Förderpreises an der Technischen Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm fördern wir das Eliteprogramm „Software Campus“. Im Rahmen der Kooperationen mit Universitäten und Hochschulen in der Region ergeben sich zahlreiche Anknüpfungspunkte zwischen Studierenden und DATEV.

Im Bereich Nachhaltigkeit fördern wir seit 1997 den **Bundesdeutschen Arbeitskreis für Umweltbewusstes Management (B.A.U.M. e.V.)**. Mit Baumpflanzungen der „Bäume für Nürnberg Stiftung“ tragen wir zur Begrünung und mit Anschaffungen von Lastenrädern des Vereins Bluepingu zur umweltschonenden Mobilität der Stadt Nürnberg bei. Seit 2021 werden zusätzlich fünf weitere Projekte gefördert, u.a. das Bewegungsformat "Fit and Friends", der Christopher-Street-Day Nürnberg, die Initiative Beachcleaner sowie der Weltacker Nürnberg.

Der Gesamtbetrag der Sponsorings in den Bereichen Kultur, Sport, Bildung und Nachhaltigkeit belief sich 2021 auf 585.000 Euro.

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](#).

Die Zielsetzung, Kriterien, Genehmigungsprozesse inkl. Einbindung der Unternehmensführung sowie interne Prüf-Prozesse von Spenden und Sponsoringmaßnahmen sind im DATEV-Code of Conduct in der Spenden- und Sponsoring-Richtlinie unternehmensweit geregelt. Alle Spenden sind vom DATEV-Vorstand zu genehmigen, bis 1.000 Euro vom Bereichsvorstand, ab 1.000 Euro vom Gesamtvorstand. Bei Sponsorings liegt die Grenze bei 3.000 Euro.

Mit Spenden und Sponsorings verfolgt DATEV grundsätzlich das Ziel, das Gemeinwesen zu bereichern und dies in einer Weise zu tun, die zum Markenkern und den Werten der Genossenschaft, ihrer Mitglieder, deren Mandanten und (potenziellen) DATEV-Mitarbeitenden besonders gut passt. Zielsetzung, Strategie und Einzelmaßnahmen werden in einer jährlichen Spenden- und Sponsoringplanung dem Vorstand vorgelegt und im Hinblick auf übergreifende Strategie und Unternehmensziele jährlich nachgeschärft. So wurde beispielsweise 2021 der Bereich Nachhaltigkeit wegen seiner steigenden Bedeutung ausgebaut.

Bei der Auswahl der Projekte werden Prüfkriterien angewendet:

- Bei Spenden sind dies soziale Kriterien, wobei der Fokus auf Projekten sozialer Einrichtungen zu Gunsten von Kindern, Jugendlichen bzw. Senior:innen mit besonderen Förderbedarfen liegt, die DATEV nach Möglichkeit komplett finanzieren kann. Sowohl die Mitglieder der DATEV (Steuerberater, Wirtschaftsprüfer und Rechtsanwälte, als auch die Mitarbeitenden werden bei den Vorschlägen einbezogen.
- Bei Sponsorings wird je Maßnahme ein vom Vorstand verabschiedetes Scoringmodell angewendet, das die Übereinstimmung mit Zielgruppen, der Image- und Markenwerte, den Faktor Standortförderung sowie die Erlebbarkeit der Marke DATEV im Kontext der Sponsorings bewertet.

Die Zielerreichung der oben genannten Ziele werden im Rahmen der jährlichen Vorstandsvorlage bewertet und dem Vorstand vorgelegt. Dabei werden quantitative und qualitative Ziele betrachtet, beispielsweise: Anzahl Teilnehmende, Berichterstattung, Social Media-Resonanz (Klickzahlen, Interaktionen). Die Kennzahlen werden auch monatlich im Rahmen eines Aufsichtsrats-Reportings dargestellt. Entsprechende Schlussfolgerungen und Nachjustierungen erfolgen im Rahmen der jährlichen Spenden- und Sponsoringplanung.

Analysiert man **mögliche Risiken, die durch DATEV auf das Gemeinwesen wirken** und wie mögliche Risiken identifiziert werden, so

ergibt sich folgendes Bild:

Unsere Geschäftstätigkeit, unsere Geschäftsbeziehungen sowie unsere Produkte und Dienstleistungen haben keine direkte oder indirekte negative Wirkung auf Sozialbelange, deshalb bestehen hierfür von DATEV ausgehend keine Risiken. In den Kriterien 11, 14, 17 und 20 kann nachgelesen werden, wie DATEV sicherstellt, dass vom Geschäftsgefahren und der Geschäftstätigkeit keine negative Wirkung auf das Gemeinwesen ausgehen. Generell werden bei der Risikoanalyse bereits bekannte Risiken einmal jährlich im Rahmen der Risikoinventur geprüft. Unter anderem werden hierbei folgende Fragen gestellt: Hat sich Ausgangslage geändert? Müssen Gegenmaßnahmen angepasst werden? Welche Auswirkungen ergeben sich? Neue Risiken werden durch eine Markt- und Umfeldanalyse erkannt und im Rahmen der unterjährig fortlaufenden standardisierten Risikoanalyse identifiziert.

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	2021
Umsatzerlöse	1.034,1	1.100,5	1.156,3	1.219,5
Andere aktivierte Eigenleistungen	0,2	0,5	0,4	0,4
Sonstige betriebliche Erträge	5,1	3,4	1,7	9,9
Betriebsertrag	1.039,5	1.104,4	1.158,5	1.230,3
Betriebsaufwand	-964,8	-1.043,7	-1.086,9	-1.152,8
davon Personalaufwand	-617,4	-656,0	-704,2	-733,8
Betriebsergebnis	74,6	60,6	71,6	77,5
Finanzergebnis (Aufw./Erträge Zinsen und ähnliche Aufw./Erträge)	-3,2	-2,7	-3,0	-1,9
Genossenschaftliche Rückvergütung	-43,0	-45,4	-47,1	-48,9
Steuern vom Einkommen und vom Ertrag	-9,1	-4,5	-8,0	-6,9
Ergebnis nach Steuern	19,3	8,0	13,5	19,8
Sonstige Steuern	-0,9	-0,9	-0,9	-0,9
Jahresüberschuss	18,4	7,1	12,6	18,9

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 Datenpolitik, KI, IT-Sicherheit, Cloud) und **Steuerrecht** (unter anderem Mehrwertsteuer, Besteuerung der digitalen Wirtschaft, Steuerbetrugsbekämpfung) relevant. Weitere relevante Vorhaben betreffen die Gebiete **Finanzen** sowie **Beschäftigung** und **Soziales**.

2021 stand die Begleitung der europäischen Datenstrategie, der Digital Finance Strategie und des Richtlinienvorschlags zur Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen im Fokus unserer Arbeit. Des Weiteren hat sich DATEV in 2021 beispielsweise an Konsultationen zur EU-Digitalabgabe, zum EU Data Act, zu Echtzeitzahlungen oder zum einheitlichen Zugangspunkt für Unternehmensinformationen beteiligt.

DATEV ist im [Transparenz-Register der EU](#) gemeldet und plant die Eintragung im deutschen Transparenzregister. Auf dieser Website geben wir die Themenbereiche der für uns relevanten EU-Vorhaben an. gelistet. Über das Transparenzregister und unsere Webseite sind alle Konsultationsbeiträge, die wir bei der EU-Kommission eingereicht haben, abrufbar.

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 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.

DATEV ist Mitglied in relevanten Berufsverbänden. Als IT-Genossenschaft ist DATEV darüber hinaus u.a. Mitglied im Branchenverband BITKOM und dessen EU-Dachverband Digital Europe. Die Mitgliedschaften der DATEV werden im Detail auch im Transparenzregister gelistet (werden).

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 2021 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 (gem. DATEV-Verhaltenskodex).

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. Es gab außerdem keine Korruptionsfälle.

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 (gem. DATEV-Verhaltenskodex).

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.