



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2023

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

DATEV eG

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Giulia Hardy

Paumgartnerstraße 6-14
90429 Nürnberg
Deutschland

giulia.hardy@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: 2023, 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)

DATEV eG ist der drittgrößte Anbieter für Business-Software in Deutschland ([IDC-Ranking 2023](#)) und einer der großen europäischen IT-Dienstleister. Die 1966 gegründete Genossenschaft DATEV eG ist ein Softwareunternehmen und IT-Dienstleister für Steuerberater:innen, Wirtschaftsprüfer:innen und Rechtsanwält:innen sowie deren zumeist mittelständischen Mandanten. Des Weiteren zählen Unternehmen, Institutionen, Vereine und Kommunen zur Kundschaft des Unternehmens. Die Genossenschaft zählt 620,2 Tausend Kund:innen (Stand 31.12.2023) und 8.870 Mitarbeitende (Stand 31.12.2023) und ist somit auch einer der größten IT-Dienstleister und Softwarehäuser in Deutschland. Im Geschäftsjahr 2023 erzielte DATEV einen Umsatz von 1.436,6 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 von 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 Kund:innen 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:

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, führend und nachhaltig." 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.

Unser Strategiesystem definiert, wie wir als Genossenschaft unsere Mitglieder auf dem Weg der digitalen Transformation unterstützen. Dies folgt unserer Zielsetzung, den langfristigen Erfolg der Steuerberater:innen, Wirtschaftsprüfer:innen und Rechtsanwälte:innen sowie deren Mandant:innen zu unterstützen. Dabei ist zu beachten, dass bei uns auch im Zeitalter disruptiver technologischer Veränderungen der Kundennutzen und Member Value im Mittelpunkt steht.

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.

2023 wurde ein neuer **5. Markenwert bei DATEV integriert: „Nachhaltig - Gemeinsam für eine nachhaltige Zukunft.“** Hiermit positioniert sich DATEV als ganzheitlich nachhaltige und grüne Marke. DATEV will mit dem eigenen Handeln zu einer nachhaltigen Zukunft beitragen, die den Bedürfnissen der Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft gerecht wird.

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:

- DATEV stärkt Nachhaltigkeit in der Unternehmenssteuerung und berichtet darüber
- DATEV will bis 2030 bilanziell klimaneutral werden
- DATEV fördert Vielfalt und soziale Nachhaltigkeit
- DATEV Produkte sind ressourcenschonend & nachhaltig gestaltet
- DATEV erschließt neues Geschäftsfeld für die Mitglieder und sich selbst „Nachhaltigkeit/Responsible Business“

Die **bilanzielle Klimaneutralität 2030 soll durch die Umsetzung eines Klimaschutzfahrplanes erreicht werden.** Hierfür wurden in 2023 alle internen Emittenten der DATEV gemäß Greenhouse Gas Protocol (GHP) ermittelt und deren CO₂e-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, bei produktpolitischen wie beschaffungslogistischen Entscheidungen den Einbezug des Faktors CO₂ zu intensivieren. Ab 2022 begannen alle betroffenen Bereiche, ihren CO₂e-Footprint gezielt zu reduzieren.

Der Fokus der Maßnahmen zur Senkung der CO₂e-Emissionen lag in 2023 auf der Anpassung von Einkaufs- und weiteren Geschäftsprozessen. Dabei ist außerdem die Förderung der Kundenzufriedenheit bzw. die Förderung des

Berufstandes unserer Mitglieder Hauptaugenmerk: Im Jahr 2023 wurden in verschiedenen Unternehmensprozessen welche in den "Scope 3" des CO₂e-Footprints fallen gezielte Maßnahmen ergriffen, um umweltfreundlichere Alternativen für aktuell genutzte Produkte und Dienstleistungen zu identifizieren. Dies umfasste unter anderem die Umstellung von Logistikprozessen auf bilanziell klimaneutrale Angebote sowie die detailliertere Erfassung der Umweltbelastung durch Papierlieferanten, um eine verbesserte Vergleichbarkeit der Produkte im Sinne der Nachhaltigkeit zu gewährleisten.

Um die Ausgewogenheit der implementierten Maßnahmen im Hinblick auf die Kundenzufriedenheit und Förderung des Berufstandes unserer Mitglieder zu gewährleisten hat DATEV die CO₂e-Intensität als zentrale Messgröße eingeführt. Diese Kennzahl stellt nicht den absoluten CO₂e-Footprint in den Vordergrund, sondern setzt die Menge des verursachten CO₂e ins Verhältnis zum Produkt- und Dienstleistungsumsatz.

Die oben genannten und weitere Maßnahmen führten dazu, dass die CO₂e-Intensität im Jahr 2023 von ca. 25 Gramm CO₂e je Umsatzeuro (2022) auf ca. 23 Gramm CO₂e je Umsatzeuro (2023) gesunken ist.

Instrumente, die unsere gesamte Teilstrategie Nachhaltigkeit unterstützen, sind das DATEV-interne Risikomanagement sowie das Management-Review nach ISO 14001. Diese Formate nutzen wir nun schon mehr als ein Jahrzehnt und entwickeln diese stets weiter. 2021 wurde ein unternehmensinterner Intrapreneurship-Wettbewerb durchgeführt, in dem Ideen für Produkte zur Nachhaltigkeitsberatung und „sustainable finance“ eingereicht wurden. Eine Auswahl dieser Produktideen wurde 2022 zu einem „Proof of concept“ weiterentwickelt und dienten in 2023 zur Entwicklung neuer Geschäftsfelder. 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 sowie der Aufbau des Energiemanagementsystems nach ISO 50001 eine zentrale Rolle.

In 2023 erweiterte DATEV die freiwillige Zertifizierung nach ISO 14001 mit der Entscheidung ein **integriertes Managementsystem (ISO 14001 & ISO 50001)** einzuführen: Neben den Themen der Umwelteinflüsse (ISO 14001) werden Energieeffizienz Themen (ISO 50001) in dem integrierten Managementsystem angesprochen. Im Mai 2024 soll die Erstzertifizierung des Managementsystems gem. ISO 14001 & ISO 50001 erfolgen. Eine gesetzliche Verpflichtung für die Umsetzung des Integrierten Managementsystems liegt nicht vor. Allerdings ist DATEV aufgrund der Größe des Rechenzentrums (RZ) (> 1 MW) dazu verpflichtet ein Energiemanagementsystem einzuführen und

zertifizieren zu lassen. DATEV verfolgt damit als Rechenzentrumsdienstleister so effizient wie möglich die Ressource Energie zu nutzen. 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 gewinnorientierter und gemeinnütziger Unternehmen und Organisationen als auch kommunaler und staatlicher Institutionen. Die Integration weiterer ESG-Aspekte (Environmental-, Social- und Governance-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 Steuerberater, Wirtschaftsprüfer, Rechtsanwälte sowie deren Mandanten, verantwortlich. Den rund 620.217 Kund:innen 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 "Nachhaltigkeit, Umwelt & DATEV Stiftung Zukunft" alle relevanten Nachhaltigkeits-Themen und -Vorhaben zusammen. Die Einheit wurde zum 01.04.2022 um einen Leitenden Angestellten verstärkt und zum 01.07.2022 wurde 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, integriert. Sowohl der Stiftungsgedanke als auch die Förderzwecke sind unterstützend für die Nachhaltigkeit von DATEV. Die Bündelung dieser Aufgaben in der Einheit "Nachhaltigkeit, Umwelt & DATEV Stiftung Zukunft" 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 Steuerberater von rein deklaratorischen Aufgaben zu mehr Beratung. Die Änderungen unseres Arbeitsumfeldes wollen wir nicht nur „mitmachen“, sondern aktiv gestalten. Daraus ergibt sich eine Vielzahl von Chancen hinsichtlich der Dimensionen der Triple-Bottom-Line. Unter anderem wird die Digitalisierung unserer Produkte vom Vorstand vorangetrieben. Insgesamt sind bereits rund 4 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. Mit DATEV-Software wurden in 2023 circa 14,5 Millionen Lohn- und Gehaltsabrechnungen im Monat erstellt. Damit erhalten im Durchschnitt noch einmal rund 300.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mehr eine DATEV-Gehaltsabrechnung als in 2022. Und immer mehr davon bekommen den Lohnnachweis rein digital: So waren bei DATEV Arbeitnehmer online, der digitalen Plattform zur Bereitstellung von Gehaltsdokumenten, in 2023 rund 4,1 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer registriert. Das entspricht einem Zuwachs von ca. 25 % gegenüber 2022. 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. Um die Wichtigkeit effizienter und



ressourcenschonender Prozesse im IT-Bereich zu unterstreichen wurde 2023 begonnen sowohl für den Hardwarebereich als auch für die Softwareentwicklung eine "nachhaltige" Teilstrategie zu entwickeln (zum Thema Green Hardware & Green Software). Trotz stetigen Wachstums von Umsatz und der Anzahl der Mitarbeitenden konnten wir den Stromverbrauch in den letzten Jahren auf einem weitgehend konstanten Niveau halten. 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 pro Druck konstant gehalten werden. Durch die Nutzung von Recycling- und FSC® zertifiziertem (FSC-C167007) Papier, tragen wir hierzu bei. Ebenso bezieht DATEV ihr Papier ausnahmslos aus Europa (Skandinavien, Portugal, Deutschland) und überwiegend als Rollenware. Hierdurch ist die CO₂e-Emission ungefähr die Hälfte geringer als bei einem Bezug aus Asien bzw. bei bereits geschnittenem Formatpapier (z. B. DIN A4). Die Ressourcen Strom und Papier stellen bezüglich ihrer Verfügbarkeit und möglicher Kostensteigerungen ein Risiko dar. Dem wirken wir mit langfristigen Verträgen und Lagerhaltung entgegen. Die verstärkte Nutzung von Videokonferenzen konnte sich auch im Jahr 2023 sowohl im internen Bereich der Mitarbeitenden (Homeoffice) aber auch bei Kundenterminen fortsetzen. DATEV erhebt bei der Inanspruchnahme eines Vor-Ort-Kundentermins eine Präsenzpauschale. Hierdurch sollen Mitglieder und Kund:innen angehalten werden, wenn möglich auf Remotetermine auszuweichen. Ziel ist es, die gefahrenen Kilometer jedes einzelnen Außendienstmitarbeitenden zu reduzieren. Im Durchschnitt war 2023 jeder DATEV Mitarbeitende 114 Tage im Homeoffice. **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. 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. Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf bieten wir die Betreuung der Kinder der Mitarbeitenden in einer von DATEV unterstützten Kindertagesstätte an. Ferner gibt es das Angebot von Eltern-Kind-Rückzugsbüros, in denen unsere Beschäftigten in Betreuungsnotfällen im Beisein ihres Kindes arbeiten können. 2023 wurde die DATEVweite Beschwerdestelle "keine Gewalt am Arbeitsplatz" gegründet. Sie hat das Ziel, Opfern von physischer und sexueller Gewalt eine Anlaufstelle zur Unterstützung zu bieten. Schirmherr dieser Maßnahme ist CEO Prof. Dr. Robert Mayr, was den Stellenwert des Themas bei DATEV unterstreicht.

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.

Die Basis unserer Nachhaltigkeitsambitionen bildet die in 2020 eingeführte, weiterentwickelte und damit weiterhin gültige **Teilstrategie Nachhaltigkeit** sowie die 2023 aktualisierte und konkretisierte Directive Nachhaltigkeit welche auf den seit 2001 gültigen Nachhaltigkeits-Leitlinien basiert. Diese dient als hausweite Absichtserklärung und ist von allen Mitarbeitenden verpflichtend zu beachten. Die **fünf strategischen Ziele** für die Nachhaltigkeit bei DATEV blieben dabei im Kern bestehen. 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):

- DATEV stärkt Nachhaltigkeit in der Unternehmenssteuerung und berichtet darüber
- DATEV will bis 2030 bilanziell klimaneutral werden
- DATEV fördert Vielfalt und soziale Nachhaltigkeit
- DATEV Produkte sind ressourcenschonend & nachhaltig gestaltet
- DATEV erschließt neues Geschäftsfeld für die Mitglieder und sich selbst „Nachhaltigkeit/Responsible Business“

Die Verzahnung Directive Nachhaltigkeit 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 bzw. seit 2023 Energie betreffen, sind ab 2024 unter anderem in der Management-Review gem. ISO 14001:2015 & 50001 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 bzw. dem Energiebeauftragten.** 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.

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. In 2023 haben wir primär für die interne Kommunikation und Sensibilisierung unsere **Nachhaltigkeitsaktivitäten den Werten der 17 Sustainable Development Goals (SDGs) zugeordnet.** Aktuell werden diese Informationen im Intranet bereitgestellt und zur Sensibilisierung & Aktivierung der Belegschaft genutzt. Zu diesem Zweck werden wir zukünftig nicht nur die Nachhaltigkeitsaktivitäten, sondern auch unsere Nachhaltigkeitsziele den SDGs zuordnen um noch mehr Transparenz zu schaffen.

Um die Verzahnung unserer jährlich gesetzten Unternehmensziele mit der Teilstrategie Nachhaltigkeit zu unterstreichen, wurde 2023 die zentrale Messgröße der CO₂e-Intensität eingeführt. Diese Kennzahl stellt nicht den absoluten CO₂e-Footprint in den Vordergrund, sondern setzt die Menge des verursachten CO₂e ins Verhältnis zum Produkt- und Dienstleistungsumsatz. Um die Ausgewogenheit der implementierten Maßnahmen zur CO₂e-Reduktion im Hinblick auf die Kundenzufriedenheit und Förderung des Berufstandes unserer Mitglieder zu gewährleisten, monitort DATEV die Entwicklung dieser Kennzahl.

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 CO₂e-Ausstoß bei allem produktpolitischen, unternehmerischen und beschaffungslogistischen Entscheidungen als Kriterium herangezogen, um die bilanzielle 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 acht wichtigsten Entsorgungspartnern konnten im Jahr 2023 wieder Audits mit Vor-Ort-Begehungen durchgeführt werden. Es kam zu keinerlei Beanstandungen.

Als Softwarehaus wird der Großteil unserer Wertschöpfung unternehmensintern erbracht. **Als Ergänzung zum eigenen Leistungsangebot setzen wir in einzelnen Wertschöpfungsstufen auf Partnering.** Unsere DATEV Solution Partner bieten beispielsweise Unterstützung bei der Installation und Wartung der IT-Infrastruktur sowie der DATEV-Programme in den Kanzleien unserer Mitglieder an. DATEV Corporate 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 Kund:innen 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 den Kund:innen. 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 Steuerberatern elektronisch ausgetauscht werden. Dies beschleunigt den Datenaustausch und bringt beide Parteien näher zusammen. Gleichzeitig sorgt dieser digitale Geschäftsprozess für Dematerialisierung und Dekarbonisierung, 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.

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 2023 haben wir 1.897 IT-Geräte an die AfB-Gruppe zur Aufbereitung übermittelt. Das ergibt eine zum Vorjahr um 250.808 kg geringere Treibhausgasemission. Alle restlichen Geräte werden in ihre Bestandteile zerlegt und unserem zertifizierten Entsorgungspartner zur Verwertung der Ressourcen überlassen. In 2023 wurde zudem ein Nachhaltigkeitsfragebogen durch den Einkauf entwickelt und pilotiert, der mittelfristig eine Vergleichbarkeit von Angeboten unter Nachhaltigkeitsaspekten ermöglichen soll.

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 Verantwortung für Nachhaltigkeit.** Seit 01.04.2022 gibt es dort die Einheit "Nachhaltigkeit, Umwelt und DATEV Stiftung Zukunft" geführt durch einen leitenden Angestellten (Führungs-Ebene unterhalb der Geschäftsleitung), der die Weiterentwicklung und Durchsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie bei DATEV verantwortet. Dabei werden neben wirtschaftlich erfolgreichem Handeln auch ökologische und soziale Aspekte konsequent mitbetrachtet (Triple-Bottom-Line). Die operative Verantwortung für Mitarbeitende und Gesellschaft - und folglich auch die nachhaltige Entwicklung sozialer Aspekte - ist in einer Strategieeinheit Bereich des Chief Operating Officer 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 monatlich statt.

Ferner können alle Beschäftigten am Thema Nachhaltigkeit partizipieren, indem sie die Informationen auf der Nachhaltigkeitsseite und der Reporting-Plattform im Intranet abrufen und der Viva Engage-Gruppe zu CSR, Nachhaltigkeit und Umwelt folgen 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 an verschiedenen 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 dient die Directive Nachhaltigkeit. 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 monatlich 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 die Runde "Nachhaltigkeit bei DATEV", die 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 Abteilung Diversity, Equity, Inclusion 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. Seit März 2021 sind die Nürnberger Standorte der DATEV nach ISO 14001 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. In 2023 erweiterte die DATEV die freiwillige Zertifizierung nach ISO 14001 mit der Entscheidung ein **integriertes Managementsystem (ISO 14001 & ISO 50001)** einzuführen: Neben den Themen der Umwelteinflüsse (ISO 14001)

werden Energieeffizienz Themen (ISO 50001) in dem integrierten Managementsystem angesprochen. Im Mai 2024 soll die Erstzertifizierung des Managementsystems gem. ISO 14001 & ISO 50001 erfolgen.

7. Kontrolle

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

Seit 2013 stellen wir mit unserem **Management-Reporting-Cockpit** ein Steuerungs- und Kontrollinstrument zur Verfügung, welches neben den finanziellen auch nicht-finanzielle Kennzahlen beinhaltet. Diese non-financials planen wir im Rahmen der integrierten Planung für einen 5-Jahreszeitraum. Die nicht-finanziellen Kennzahlen umfassen die ökologische und die soziale Dimension der Triple-Bottom-Line. Hierfür haben wir Indikatoren ausgewählt, die auch in den Folgejahren bestehen können und so Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz gewährleisten. Zu den sozialen Kennzahlen zählen unter anderem die Anzahl der Weiterbildungstage, die Teilzeitquote, der Frauenanteil und der Anteil der Frauen in Führung. Die ökologischen Kennzahlen umfassen beispielsweise das Abfallaufkommen, die Anzahl der „Job-Tickets“ für den öffentlichen Personennahverkehr, den Stromverbrauch und die Energieeffizienz 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 Nachhaltigkeits-Controlling 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. Zudem werden Kennzahlen-Definitionen stabil gehalten, um die Vergleichbarkeit der Daten über längere Zeiträume zu gewährleisten.

Im DATEV Geschäftsbericht 2023 findet man, wie auch im Vorjahr, die wichtigsten Nachhaltigkeitskennzahlen für 2023 in der Tabelle zum „Fünfjahresvergleich (2019 - 2023)“. Außerdem verweisen wir im Rahmen des Berichtes auf die Entsprechenserklärung des Deutschen Nachhaltigkeits Kodex (DNK).

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 Vorjahres-

Vergleich 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.

In 2023 die zentrale Messgröße der CO₂e-Intensität eingeführt. Diese wird dazu genutzt, die Verbesserung der Umweltleistung darzustellen. Diese Kennzahl stellt nicht den absoluten CO₂e-Footprint in den Vordergrund, sondern setzt die Menge des verursachten CO₂e ins Verhältnis zum Produkt- und Dienstleistungsumsatz. Um die Ausgewogenheit der implementierten Maßnahmen zur CO₂e-Reduktion im Hinblick auf die Kundenzufriedenheit und Förderung des Berufsstandes unserer Mitglieder zu gewährleisten, monitort DATEV die Entwicklung dieser Kennzahl. Somit ist es außerdem möglich, unseren Kund:innen ihre individuelle CO₂e-Verantwortung (Scope 1 bis 3) anhand ihres DATEV-Umsatzes zu berechnen.

Durch die bereits mehrjährige externe Zertifizierung unseres Umweltmanagementsystems wurde die Überprüfung dieses Systems nach Rücksprache mit unserem Zertifizierer durch unsere interne Revision eingestellt.

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 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.

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 Mandantinnen und 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 (Präsenz-) Veranstaltungen sowie die Regional-Info-Tage in verschiedenen Städten Deutschlands dar. Die verschiedenen digitalen Camp-Formate (DigiCamp, CoCreationCamp) ermöglichen einen direkten Austausch über fachliche Themen und Produkte zwischen Mitgliedern, Kundschaft, Partnern und Mitarbeitenden von 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 Kund:innen 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 Gremien, in denen auch Mitglieder und der Berufsstand (u. a. Steuerberater:innen, Wirtschaftsprüfer:innen, etc.) vertreten sind. Neben den vom Genossenschaftsgesetz vorgeschriebenen Organen - Vorstand, Aufsichtsrat und Vertreterversammlung - gibt es bei DATEV mit dem Beirat und Vertreterrat freiwillig eingerichtete Gremien, die in der Satzung verankert sind. Während der Beirat mit Repräsentanten aus Kammern und Verbänden Wünsche und Anregungen der steuerberatenden, wirtschaftsprüfenden und rechtsberatenden Berufe an die Genossenschaft heranträgt und berufspolitische Anliegen fördert sowie den Vorstand in berufspolitischen Fragen berät, begleitet der Vertreterrat den Vorstand als Übersetzer zwischen Berufsstand und Genossenschaft und steht ihm mit den an die Vertreter herangetragenen Wünsche und Anforderungen der Kanzleien aus Anwendersicht beratend zur Seite. In diesem Jahr fanden die Termine der Gremien überwiegend in Präsenz statt. Zusätzlich wurden satzungs- und rechtskonform Austausche per Videokonferenz durchgeführt. Die Gremien werden mit dem Bericht des Vorstands und im Rahmen von eigenen Tagesordnungspunkten über die wesentlichen Vorhaben und Projekte von 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 und Vertreterinnen von Vorstand und Geschäftsleitung in verschiedenen Zusammensetzungen regelmäßig in DATEV-Dialogen der Diskussion und dem direkten Austausch mit Mitarbeitenden zu verschiedenen strategischen Themen (u. a. „meet & eat“-Runde mit dem CEO, Treffen mit der COO „Mit Julia auf den Punkt“, „BÄRTreffen“ mit dem CTO). Die interne Mitarbeitenden-Collaboration-Plattform Viva Engage/Yammer und das Intranet bieten zusätzliche Kommunikationskanäle – auch hinsichtlich der Aktivitäten

zur Nachhaltigkeit, beispielsweise über unsere Green-Coding-Aktivitäten, die Entwicklung unseres Gesamt-CO₂e-Fußabdrucks sowie

Nachhaltigkeitsmaßnahmen unserer Gebäude, Betriebsgastronomie, Rechenzentren sowie unseres Druck- und Versandzentrums. In einer seit mehreren Jahren bestehenden unternehmensweiten und selbst organisierten Arbeitsgruppe (Community of Practice, CoP), der sogenannten GreenCoP, vernetzen sich DATEV-Mitarbeitende, die Interesse an ökologischer, sozialer und ökonomischer Nachhaltigkeit haben. Die Mitglieder der CoP setzen sich für mehr Nachhaltigkeit bei DATEV in unterschiedlichen Bereichen ein (u. a. in der Betriebsgastronomie, Mobilität, Nachhaltiges Programmieren etc.). Außerdem geben sie unter anderem Anregungen und Ideen zu möglichen Nachhaltigkeitsinitiativen bei DATEV, teilen Wissen und setzen selbst Nachhaltigkeitsprojekte bei DATEV um. So fand auf Initiative der GreenCoP im Herbst 2023 die vegane Aktionswoche in den DATEV-Kantinen statt. Weitere Informationen über den Umgang mit Mitarbeitenden finden sich in den Kriterien 14-16.

Alle Stakeholder betreffend

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. Auf den neu gestalteten im [Internet verfügbaren Webseiten](#) informieren wir unsere Stakeholder über alle Aspekte unserer Nachhaltigkeit. Über unsere Presse- und Multiplikatorenarbeit informieren wir die Medien und die Öffentlichkeit über das Thema Nachhaltigkeit. Beispielsweise berichten Vorstandsmitglieder in Pressekonferenzen über Strategien und Maßnahmen, mit denen wir wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Nachhaltigkeitsziele verfolgen. 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. Mehr Informationen sind auf der [DATEV-Website](#) zu finden.

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. In einem kontinuierlichen Dialog nehmen wir Ideen und Anregungen unserer wichtigsten Stakeholdergruppen auf und setzen diese um.

Genossenschaftsmitglieder, Kundinnen und Kunden 2023 war die Fachkräftegewinnung für unsere Mitglieder eine der zentralen Herausforderungen. Wir bündelten die Kommunikation zu diesem Thema vor allem auf einer Landingpage, über die wir unsere Unterstützungsangebote für die Mitglieder kommunizierten, Möglichkeiten vorstellten, um Fachkräfte zu binden und zu entwickeln, sowie die Chancen aufgezeigten, die die Digitalisierung bei diesem Thema bietet. So können zum Beispiel digitale Lösungen wiederkehrende Routinetätigkeiten übernehmen, die frei werdenden Personalkapazitäten können für andere Aufgaben eingesetzt werden. Auch im DATEVmagazin, im Podcast „Steuern.Mit Recht“ und in Social-Media-Posts wurde das Thema Fachkräftegewinnung mehrmals aufgegriffen, um unsere Mitglieder bestmöglich zu informieren. Ein wesentlicher Baustein zur Entlastung kann der Einsatz von Künstlicher Intelligenz sein. Diese Technologie wird auch die Arbeit des Berufsstands verändern. Allerdings gibt es dabei noch viele offene Fragen, insbesondere im Bereich der Datensicherheit und des Datenschutzes. Für uns als IT-Dienstleister ist die Sicherheit von Daten ein äußerst hohes Gut, der Wissensschutz sowie der Persönlichkeitsschutz von elementarer Bedeutung. Der Einsatz von KI in Kanzleien kann den Menschen bei den Tätigkeiten, die Steuerberatende für ihre Mandanten erbringen, entlasten. Und das ist nicht zuletzt vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels ein wichtiger Aspekt. Doch nach wie vor ist es letzten Endes der Steuerberatende, der weiter den entscheidenden Wertbeitrag liefert und in der

Verantwortung gegenüber dem Mandanten steht. Die KI kann lediglich als unterstützendes Tool auf dem Weg zu einer effizienteren Arbeit gesehen werden. Wir halten unsere Mitglieder, Kundinnen und Kunden beispielsweise auf einer eigens eingerichteten Landingpage über die aktuellen Entwicklungen in diesem Bereich auf dem Laufenden.

DATEV hat Mitglieder und Kundinnen und Kunden mit Serviceleistungen, Produktanpassungen 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. Eine Herausforderung, die in naher Zukunft auf den steuerberatenden Berufsstand zukommen wird, ist die Pflicht zur elektronischen Rechnung im B2B-Bereich. Auch wenn noch nicht alle gesetzlichen Rahmenbedingungen gegeben sind, haben wir unsere Mitglieder, Kundinnen und Kunden auf www.datev.de über alle relevanten Entwicklungen auf dem Laufenden gehalten. Viele unserer Maßnahmen im Bereich der Nachhaltigkeit – vom Einsatz effizienter und ressourcenschonender Technik in unserem Rechenzentrum über eine möglichst klimafreundliche Kühlung im DPSC und RZ bis hin zu Anstrengungen im Bereich Green Coding - zahlen auf die Nachhaltigkeitsprojekte unserer Mitglieder ein. Dementsprechend spielt das Thema Nachhaltigkeit auch in unserer Kommunikation eine wichtige Rolle. Beispielsweise berichtete Finanzvorständin Diana Windmeißer auf der Jahrespressekonzferenz vom neu eingeführten Indikator der "CO₂-Intensität", mit dem wir unseren Mitgliedern sowie Kundinnen und Kunden ihren jeweiligen DATEV-eigenen CO₂-Fußabdruck mitteilen können.

DATEV setzt 2023 einen neuen Markenwert: Der 5. Markenwert „Nachhaltig - Gemeinsam für eine nachhaltige Zukunft.“ zeigt die Positionierung von DATEV im Sinne einer ganzheitlich nachhaltigen und grünen Marke. DATEV will mit dem eigenen Handeln zu einer nachhaltigen Zukunft beitragen, die den Bedürfnissen der Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft gerecht wird. Als Genossenschaft betrachten wir Nachhaltigkeit als ein wesentliches Prinzip. Wir sind der festen Überzeugung, dass eine ökonomische Nachhaltigkeit nur möglich ist, wenn wir unsere Verantwortung gegenüber Menschen und Umwelt ernst nehmen. Deshalb wollen wir mit unserem Handeln zu einer nachhaltigen Zukunft beitragen, die den Bedürfnissen der Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft gerecht wird. Wir gestalten eine vielfältige und inklusive Arbeitswelt und setzen uns für die gleichberechtigte Teilhabe aller sowie die Entfaltung der eigenen Talente und Fähigkeiten ein. Dabei arbeiten wir aktiv gegen Diskriminierung und stärken soziale Gerechtigkeit. Außerdem wird das Thema Nachhaltigkeit auch immer wichtiger für die Beratungstätigkeit der Kanzleien. So fordert die EU unter anderem über den Green Deal Act verstärkte Anstrengungen von Unternehmen zur Klimaneutralität beizutragen. Gleichzeitig

steigen die Anforderungen an die Nachhaltigkeitsberichterstattung, auch mit der Ausweitung der Offenlegung von nichtfinanziellen Informationen.

Es ist davon auszugehen, dass Unternehmen ihre Berichtspflichten innerhalb ihrer Lieferkette auch an kleinere Unternehmen weitergeben. Und damit auch an Mandantinnen und Mandanten des Berufsstandes. Daher begleiten wir den Berufsstand unter anderem mit Seminarangeboten und Innovationsprojekten. Wir informieren über aktuelle gesetzliche Anforderungen im Kontext des EU Green Deals, der CSRD sowie über bestehende Standards zur nichtfinanziellen Berichterstattung. Außerdem setzen wir uns für Rahmenbedingungen auf gesetzlicher Ebene ein beispielsweise hier zum Thema a [„European Single Access Point for Financial and Non-financial Information disclosed by companies \(ESAP\)“](#) nachzulesen. Weitere Positionspapiere zu gesetzlichen Diskussionen sind [hier](#) nachzulesen. Weil das Arbeitspensum vor allem durch die starke Zunahme neuer gesetzlicher Regelungen in den Steuerberatungskanzleien kaum noch zu bewältigen ist, empfiehlt es sich für Steuerberatende, ihre Kanzleien auf Effizienz zu trimmen, sprich Prozesse zu digitalisieren. Vor diesem Hintergrund erhebt und veröffentlicht DATEV zwei Mal im Jahr den Digitalisierungsindex. Dieser zeigt, wie weit Kanzleien Digitalisierungsstrategien entwickelt und bereits umgesetzt haben. Mit dem [DATEV-Seismograf](#) hat DATEV außerdem im Oktober 2023 die wirtschaftliche Lage bei den Kanzleien und ihren Mandantinnen und Mandanten vor dem Hintergrund der sich vielfach überlagernden Krisen dem Fachkräftemangel und der Nutzung neuer Technologien wie etwa KI abgefragt und veröffentlicht. **DATEV-Mitarbeitende** 2023 hat DATEV dezidiert das Thema Nachhaltigkeit in die eigenen Markenwerte übernommen. In diesem Rahmen will DATEV unter anderem ein noch vielfältigeres und inklusives Arbeitsumfeld schaffen und setzt sich weiterhin für die gleichberechtigte Teilhabe aller ein. Ein Baustein, um das Arbeitsumfeld vielfältiger zu gestalten, sind moderne und flexible Arbeitsplatzangebote. Daher hat sich DATEV im vergangenen Jahr weiter mit dem Ausbau flexibler Arbeitsplatzangebote – ausgerichtet an den verschiedenen Bedürfnissen der Mitarbeitenden - beschäftigt. Neben dem Homeoffice-Angebot und den klassischen Bürostandorten bietet DATEV den Mitarbeitenden weiterhin die Nutzung von Coworking-Spaces in der Metropolregion Nürnberg als zusätzliche, flexible Arbeitsorte an. Außerdem stehen den Mitarbeitenden die mehr als 20 Niederlassungen bundesweit offen. Darüber hinaus können Beschäftigte seit dem 1. März 2023 für maximal zehn Arbeitstage pro Kalenderjahr in 22 EU-Mitgliedsstaaten ihrer beruflichen Tätigkeit nachgehen. Diese Möglichkeit wurde von den Mitarbeitenden verstärkt nachgefragt, um etwa Urlaub und Arbeit im Rahmen einer Workation besser miteinander zu verbinden. Nach einer erfolgreichen Pilotphase Anfang 2023 hat DATEV diese Möglichkeit für Mitarbeitende nun fest etabliert.

Darüber hinaus fokussiert sich DATEV auf ein inklusiveres Arbeitsumfeld. So sind beispielsweise weit mehr Menschen von Barrieren betroffen, als man auf den ersten Blick vermuten mag. Aus diesem Grund hat DATEV eine weitreichende Inklusionsvereinbarung verabschiedet – mit dem Ziel, ein

gemeinsames Verständnis von Inklusion zu erarbeiten. In diesem Zusammenhang sollen notwendige Veränderungen in Prozessen und Strukturen ausgemacht sowie konkrete Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen abgeleitet und verbindlich umgesetzt werden. Denn jeder Mensch soll, egal, ob mit oder ohne Beeinträchtigung, uneingeschränkt am Arbeitsleben teilhaben können. Um Menschen unabhängig ihrer Herkunft bestmöglich zu integrieren und um internationales Rekrutieren zu ermöglichen, hat DATEV 2023 die Initiative „Internationals@DATEV“ aufgesetzt. Als weitere Maßnahme der sozialen Nachhaltigkeit stärkt DATEV Frauen und Vielfalt in Führung und setzt dies interdisziplinär um. Dazu zählen zum Beispiel die stärkere Auseinandersetzung mit unbewussten Vorurteilen, das Ausschreiben von Führungsstellen in Teilzeit oder die Aufnahme von Zielgrößen in die Unternehmensziele. Ein weiteres wichtiges Thema, dass die Mitarbeitenden beschäftigt hat, ist der zunehmende Einfluss von KI-basierten Systemen auf die Arbeitswelt sowie auf die täglichen Arbeitsaufgaben. Mit entsprechenden Informations- und Schulungsangeboten über den Betriebsrat und die Personalabteilung hat DATEV zahlreiche Angebote geschaffen, um Berührungsängste abzubauen und für den Umgang mit KI-Tools weiterzubilden. 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. Nachhaltige Innovationen sind fester Bestandteil der DATEV-Nachhaltigkeitsstrategie. Wir streben dabei das Ziel an, einen nachhaltigen Beitrag zum wirtschaftlichen Erfolg unserer Mitglieder und Kund:innen zu leisten. So wurden wir beispielsweise für unsere Ambitionen von der Wirtschaftszeitzeitschrift [Capital](#) in 2021, 2022 und 2023 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 2023 zählten folgende:

- Das **[DATEV-DigiCamp](#)** ist eine Veranstaltungsserie mit dem Ziel, die digitale Transformation des Unternehmens gemeinsam voranzutreiben und die Veränderungsfähigkeit von DATEV zu stärken. Hier steht das Programm bereits im Vorfeld fest. Zur Hauptzielgruppe sind neben den Mitarbeitenden von DATEV, Kund:innen und Partner eingeladen, dabei zu sein, zuzuhören, sich einzubringen und Sessions anzubieten. Zudem zählt das DATEV-DigiCamp zu einem Dialogformat im Rahmen der Allianz für Digitale Kompetenzen des bayrischen Digitalministeriums. Im Jahr 2023 sind drei DATEV-DigiCamps digital organisiert worden. Das erste virtuelle DATEV-DigiCamp fand vom 16.03.2023 bis 17.03.2023 mit 1000 Teilnehmenden statt. Im Sommer wurde ein weiteres DigiCamp vom 18. bis 19.07.2023 mit 920 Teilnehmenden ausgerichtet. Das letzte DATEV-DigiCamp fand vom 15. bis 16.11.2023 mit über 722 Teilnehmern statt. Am Vortag eines jeden DATEV-DigiCamps fand ein hybrider Vorabend im DATEV Lab statt.
- Das **[DATEV-CoCreationCamp](#)** legt den Fokus auf die Transformation innerhalb von DATEV. Es richtet sich an externe Berater sowie Trainer, Mitglieder, Partner und Kund:innen. 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 30.11.2023 als virtuelle Veranstaltung bereits zum fünften Mal statt.
- Das **[DATEV Lab](#)** wurde 2016 ins Leben gerufen, um den genossenschaftlichen Auftrag der DATEV eG unter sich rapide verändernden Bedingungen vorzudenken, aktiv zu gestalten und DATEV so zukunftsfähig zu halten. Im Hinblick auf zukünftige Bedürfnisse der DATEV Mitglieder und deren Mandanten forschen, experimentieren und entwickeln interdisziplinäre Teams mit innovativen Methoden an neuen Geschäftsmodellen und Lösungen. Darüber hinaus stellt auch die Entmystifizierung und in diesem Kontext der Wissenstransfer bezüglich Zukunftsthemen einen wesentlichen Aspekt der Arbeit des DATEV Labs dar. Das Lab-Team besteht aus rund 15 Mitarbeitenden und wird je nach Innovationsthema von Kollegen aus anderen Einheiten der DATEV Haupthaus oder auch von Startups, Unternehmen, Hochschulen und Forschungseinrichtungen temporär unterstützt. Seit der Gründung wurden im DATEV Lab über 40 Projekte initiiert. Aktuelle Projektbeispiele umfassen die Anwendung von Artificial Intelligence, Metaversum als

Kollaborationstool und das Themenfeld Nachhaltigkeit.

- 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.
- DATEV setzt auf interne Innovationskraft, um die Zukunft aktiv mitzugestalten. Das in 2023 konzipierte und für 2024 geplante **Intrapreneurship-Programm** ermöglicht es den Mitarbeitenden, ihre Ideen einzubringen und gemeinsam **mit dem Digital & Print Solution Center (DPSC) innovative Lösungen zu entwickeln**. Der Ansatz, Mitarbeitende als unternehmerisch denkende und handelnde Intrapreneure zu fördern, steht im Mittelpunkt des Programms. Durch eine intensive fünftägige Zusammenarbeit im IntrapreneurshipCamp erhalten die Teilnehmenden die Möglichkeit, Ideen für die Zukunft des DPSC weiterzuentwickeln. Dabei werden sie von Coaches und Ideenpaten unterstützt sowie von inspirierenden Workshops durch UnternehmerTUM begleitet. Das Programm adressiert zukunftsorientierte Themen wie Künstliche Intelligenz, Data Security und Nachhaltigkeit. Ziel ist die Schaffung konkreter Produkte und Dienstleistungen mit echtem Kundenmehrwert. Das Intrapreneurship-Programm stellt eine geschützte Umgebung für interne Innovationen dar und gibt den Mitarbeitern die Chance, ihre unternehmerische Kreativität im Rahmen des Angestelltenverhältnisses zu entfalten. Mit diesem Ansatz unterstreicht DATEV sein Engagement für Innovation als Schlüsselfaktor für den Unternehmenserfolg.
- Im **"Freiraum"** kann sich bereichsübergreifend vernetzt und Wissen geteilt werden. Der Freiraum ist ein Ort in einem DATEV Betriebsgebäude mit Freizeitatmosphäre, der zur Interaktion auffordert. 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 über 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 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). Dieser neue Service ist ein zentrales Projekt von DATEV im Jahr 2024. Der Automatisierungsservice Bank

befindet sich seit Mai 2022 in der Pre-Pilotierungsphase. Die Marktfreigabe ist für 2024 geplant. Durch diese Initiative strebt DATEV an, die Effizienz und Genauigkeit bei der Verarbeitung von Bankkontoumsätzen zu steigern und damit einen Beitrag zur Digitalisierung und Automatisierung von Buchführungsprozessen in Kanzleien zu leisten.

- 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 Einnahmen-überschussrechnungen 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. Seit Juni 2022 pilotieren bereits mehrere Sparkassen diesen Rückkanal und im Herbst 2022 beteiligten sich weitere Banken an dem Projekt. Als weitere Ausbaustufen sind automatisierte Zins- und Tilgungsbuchungen und die Ermittlung von Restlaufzeitvermerken für die Jahresabschlusserstellung vorgesehen. Zusätzlich soll die Übermittlung der Kontokorrentlinie und des Überziehungszinssatzes für aussagekräftigere Liquiditätsbetrachtungen ermöglicht werden. Im Jahr 2024 setzt DATEV auf die sukzessive Erweiterung des "Digitalen Finanzbericht Rückkanals".
- Mit DATEV Meine Steuern wurde eine **Kollaborationsplattform** zum Austausch von digitalen Belegen zwischen der Mandantschaft und der Kanzlei im Rahmen der Einkommensteuer-deklaration 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 die Jahre 2023 und 2024 sind für die Anwendung DATEV Meine Steuern unter anderem die Optimierung des Zusammenspiels von Digitale Belege Steuern und DATEV Meine Steuern, die Werteextraktion und -übernahme aus Belegen in Digitale Belege Steuern und die kontinuierliche Verbesserung der Prozessunterstützung

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). Im Jahr 2022 ist ein Lohnergebnisdatservice eingeführt worden und seit 2023 erfolgt die Pilotierung eines Lohnaustauschdatenservice für den arbeitsteiligen Prozess zwischen Kanzlei und Unternehmen. 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 Partnersystems. DATEV plant eine umfassende Weiterentwicklung ihrer Dienste im Bereich Personaldaten und Arbeitnehmer online. Die Pilotierung für die neuen Funktionen in DATEV Personaldaten ist für das erste Quartal 2024 geplant und umfasst Bewegungsdatenerfassung sowie Stammdatenänderungen. Dieser Schritt soll die Dienste sukzessive zu einer Komplettlösung für die Lohnvorerfassung ausbauen, indem Mandanten die Möglichkeit erhalten, lohnabrechnungsrelevante Informationen wie Abwesenheiten, Arbeitsstunden, Entlohnung und Mitarbeiterstammdaten digital an ihre Lohnsachbearbeiter zu übermitteln. Parallel dazu wird DATEV Arbeitnehmer online derzeit erweitert, um eine neue Funktion für Krankmeldungen einzuführen. Diese Erweiterung ermöglicht es Arbeitnehmern, sich digital beim Arbeitgeber krank zu melden. Bei gesetzlich versicherten Arbeitnehmern wird automatisch die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) von der Krankenkasse abgerufen und nach Rückmeldung der Krankenkasse dem Arbeitgeber sowie dem Arbeitnehmer zur Verfügung gestellt. Diese Schritte verdeutlichen die Bestrebungen, Dienste an moderne Anforderungen anzupassen und den digitalen Austausch von lohnrelevanten Informationen zu optimieren.
- Zur Sicherstellung des fortwährenden Erfolgs von DATEV und seinen Mitgliedern und Kund:innen 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 Kund:innen 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 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. Der zukünftige Fokus liegt in der Realisierung von durchgängigen digitalen Prozessen zu DATEV Meine Steuern und in der Integration in weitere Lösungen des DATEV-Portfolios, um für KLARTAX weitere Mehrwerte mit Alleinstellungscharakter auszubauen. Je mehr unberatene Privatpersonen in die Nutzung von KLARTAX kommen, desto mehr entwickeln sie sich perspektivisch in zu beratende Mandate. An dieser Stelle schließt sich der Kreis zu den DATEV-Mitgliedern.

Die Umstellung vom Versand von physischen Datenträgern auf die elektronische Softwareauslieferung birgt sowohl für DATEV als auch für unsere Kund:innen 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. Einen großen Schritt ist man hierbei bereits im Jahr 2022 vorangekommen. Die Umstellung auf die elektronische Softwareauslieferung gilt seit Ende 2022 als erfolgreich abgeschlossen und der digitale Abruf der DATEV-Programme hat sich zwischenzeitlich etabliert. Der elektronische Abruf von DATEV-Programmen (letzte Version 17.0 vom August 2023) erfreut sich weiter zunehmender Beliebtheit. Demzufolge werden seit August 2022 die DATEV-Programme auf physischen Datenträgern nur noch auf Bestellung als Ersatzlieferung ausgeliefert. Auch für Neuanwender werden die DATEV-Programme in Form von physischen Datenträgern standardgemäß nicht mehr verschickt. Die nachgefragte Anzahl an Ersatzlieferungen reduzierte sich stetig, sodass der Ausblick für die Version 18.0 (August 2024) vorausplanen lässt, dass die Möglichkeit von Ersatzlieferungen nicht mehr angeboten wird, so dass künftig ausschließlich elektronische Software-Bereitstellungsmedien für die Installation zu Verfügung gestellt werden. 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 2023 waren über 3,3 Mio. Arbeitnehmende registriert. Bis Dezember 2023 erhöhte sich die Anzahl auf über 4,0 Mio. Arbeitnehmende. Dies entspricht im Verlauf des Jahres 2023 einem weiteren Zuwachs von über 21 %. Im Dezember 2023 wurden insgesamt 9,9 Mio. Arbeitnehmende im Rechenzentrum abgerechnet. Demnach nutzten über 40 % der Arbeitnehmenden die digitale Bereitstellung der Abrechnungen über DATEV Arbeitnehmer online. Durch die Erweiterung des Angebots-Portfolios der DATEV-Fachliteratur um digitale Angebote wie digitale Bibliotheken, E-Books u. ä. sparen wir auch hier nachhaltig an Ressourcen. Der Anteil der elektronischen Produkte am Gesamtumsatz des DATEV Verlags lag im Vorjahr bei 42,3 % (Jahresendwert 2022) und ist im Jahr 2023 mit 43 % (Jahresendwert 2023) weiter leicht gestiegen. Auch wenn weiter der Fokus der Produktentwicklung und auch der Kommunikation auf die stärkere Nutzung der digitalen Angebote liegt, ist im langfristigen Vergleich eine Verlangsamung der Zuwächse im digitalen Bereich festzustellen.

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. Ab 2023 erfassen wir sämtliche umweltrelevanten Verbräuche und Emissionen auch über ein Softwaretool, um daraus unseren jährlichen CO₂e-Fußabdruck zu bestimmen. Das Ziel ist die bessere Steuerung und Erfolgskontrolle von Maßnahmen zur CO₂e-Reduktion über unser gesamtes Spektrum um unser Ziel bilanzielle Klimaneutralität 2030 durch die Nutzung unserer Einsparpotenziale bestmöglich zu erreichen.

Aufgrund unserer Geschäftstätigkeit verbrauchen wir insbesondere Strom, Papier, Erdgas und Kraftstoffe. Durch den Betrieb der eigenen Rechenzentren zählt neben dem Stromverbrauch auch der

Ressourcenverbrauch, welcher bei der Produktion der eingekauften IT-Hardware entsteht, zu den wesentlichen Ressourcenverbräuchen:

Um die Auswirkungen auf die Umwelt möglichst gering zu halten, beziehen wir seit 2014 Ökostrom. Der Anteil erneuerbarer Energien am **Stromverbrauch** beträgt damit 100 %. Die von DATEV verwendete Fernwärme ist ausnahmslos durch die primäre Stromgewinnung erzeugt. Daher ist auch unsere Fernwärme CO₂e-neutral zu bilanzieren.

Um den eingesetzten Strom möglichst effizient zu nutzen implementiert DATEV 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 den Einsatz von High-Density-Serverschränken zur Optimierung der Klimatisierung. Außerdem wurde in 2023 die Entscheidung getroffen, Green-IT-Leitplanken für den nachhaltigen Umgang mit Hardware und Software in die Unternehmensstrategie einzubinden.

Unser **Papierverbrauch** wird insbesondere durch das DATEV Digital & Print Solution Center beeinflusst. Dort werden täglich streng vertrauliche Daten für unsere Mitglieder und Kundschaft verarbeitet. Im Jahr 2023 belief sich die Menge des bedruckten Papiers auf 4.498 Tonnen (- 5,1 % ggü. Vorjahr) also 1.239,7 Mio. DIN A4 Seiten (- 6,9 % ggü. Vorjahr). **Der Großteil des bedruckten Papiers ist dabei FSC® zertifiziert (FSC-C167007)**. Der Anteil des Recycling-Papiers konnte von 41 Tonnen auf 205 Tonnen gesteigert werden. Bei der Annahme unserer Druckaufträge achten wir stets darauf, den Kund:innen von den Vorteilen umweltfreundlichen Druckens zu überzeugen. Eine genaue Beschreibung der angebotenen Druckdienstleistungen ist unter diesem [Link](#) abrufbar.

Ferner wird Papier für unternehmensinterne Vorgänge verbraucht. Der interne Papierverbrauch von Kopierpapier stieg im Jahr 2023 von ca. 463.000 auf ca. 571.000 Blatt Papier an (ca. + 23,3 %). Beim Pro-Kopf-Verbrauch ergibt sich damit ein Anstieg von 54 auf 67 Blatt pro Mitarbeiter:innen. Aufgrund einer internen Prozessänderung der Auswertung der Verbrauchsdaten sind die Werte aus 2023 nicht mit den Werten aus 2022 vergleichbar. In 2023 wird der Verbrauch des an den Druckern bereitgestellten Papiers (eingekauftes Kopierpapier 2023 und 2022: 600.000 Blatt) ohne manuelle Anpassungen berichtet.

Aufgrund neuer Arbeitswelten und sich ändernder Unternehmenskulturen haben wir uns in 2022 für die Konzeption **neuer Arbeitsplatzausstattungen** entschieden. Diese mobile Arbeitsplatzkonzeption basiert auf einer 1-Geräte-Strategie mit Convertibles und Laptops. Da in den vorherigen Jahren jeder Mitarbeitende durchschnittlich deutlich mehr als ein Gerät besaß führte das Konzept zur Vermeidung von

Ressourcen, Energie und damit CO₂e. Gleichzeitig wird mobiles Arbeiten für jeden möglich. Auch in 2023 wurde an der 1-Geräte-Strategie festgehalten.

Im Jahr 2023 ging die Anzahl der sog. Thin Clients von 338 (2022) auf 253 zurück (- 25,1 %). Die Zahl der Arbeitsplatz-Endgeräte (Notebook, PC, Tablet-PC, Thin Client) stieg von 15.304 auf 15.587 (- 1,8 %). Weitere Informationen zum Thema Stromverbrauch können in den Leistungsindikatoren und im [Geschäftsbericht](#) nachgelesen werden.

Das gesteckte Ziel, jedem Mitarbeitenden ein Endgerät zur Verfügung zu stellen konnten wir uns im vergangenen Jahr deutlich annähern. Grund dafür war die standardisierte Umgestaltung eines Großteils unserer Arbeitsplätze, welche vermehrt nicht mehr individuell verwendet werden. Ein Großteil aller Mitarbeitenden verfügt über baugleiche Laptops, die mit allen Workstations sowohl in den DATEV Standorten als auch der IT-Infrastruktur des Homeoffices kompatibel sind. Das Vorhalten mehrerer Dockingstation und verschiedener Rechner fällt somit weg.

Weitere Ressourcenverbräuche zum Beispiel von Gas, Kraftstoff, Verpackungsmaterial, Wasserverbrauch oder auch Detail-Informationen zum Bezug von Strom 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 März 2023 erfolgte ein weiteres **Überprüfungsaudit unseres Umweltmanagementsystems gemäß ISO 14001:2015**. Dabei konnten wir uns ohne Haupt- und Nebenabweichungen zertifizieren lassen, da unser Managementsystem nach wie vor auf einem vorbildlichen Stand ist. 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.

Aufgrund gesetzlicher Anforderungen und eigener Motivation wurde 2023 beschlossen das **Umweltmanagementsystem nach ISO 14001:2015 um**

ein **Energiemanagementsystem nach ISO 50001 zu erweitern** und somit ein **integriertes Managementsystem** zu erhalten. Die erforderlichen Schritte wurden 2023 eingeleitet. Im Mai 2024 soll die erfolgreiche Erstzertifizierung durch unseren Auditor erfolgen.

Ein wichtiger Bestandteil dieses Managementsystems sind **regelmäßige interne Audits** in verschiedenen umweltrelevanten Bereichen der DATEV sowie ein jährlicher Bericht an den Vorstand über die Umweltaspekte (**Management-Review nach ISO14001**). In der Management-Review werden unter anderem **Umweltziele für das kommende Jahr** dargestellt und durch die Unternehmensführung bestätigt. Ziel der internen Audits ist es, bei allen Beteiligten ein Verständnis zu schaffen, welche Verantwortung jede/r einzelne Mitarbeitende trägt, um Umweltrisiken zu minimieren.

Das **Umweltprogramm 2023** 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 und erreicht:

In 2023 hat sich DATEV die **energetische Optimierung** der Klimatisierung des DPSC (Digital Print and Solution Center) vorgenommen. Aufgrund der Papierverarbeitung müssen im DPSC enge Grenzwerte (bspw. ein schmaler Korridor zur Temperaturregelung) bei der Luftkonditionierung eingehalten werden. Neben der Beheizung und Kühlung sind vor allem die Be- und Entfeuchtung der Raumluft sehr energieintensiv. In enger Zusammenarbeit von DPSC und technischem Facility-Management konnten die Grenzwerte erweitert werden, ohne die Produktionsprozesse zu beeinflussen. Dadurch konnten deutliche Energieeinsparungen erzielt werden. Außerdem wurde eine Masterarbeit mit dem Titel „Entwicklung eines Konzeptes zum **Ausbau von Photovoltaik** bei DATEV“ erstellt. Dazu wurden sämtliche Dach-, Wand- und Freiflächen der DATEV-Areale untersucht und in einem mehrstufigen Verfahren aus dem theoretischen Potential, das technisch mögliche und wirtschaftlich umsetzbare Potential ermittelt. Zudem wurde ein Umsetzungsplan für die folgenden Jahre entwickelt. Die Realisierung beginnt im Jahr 2024 mit der Installation einer weiteren Photovoltaik-Anlage an einem DATEV Standort. Parallel hierzu erfolgen weitere Planungsschritte, um den Anteil von Photovoltaik-Strom kontinuierlich zu steigern. Die Betriebsgastronomie analysierte in 2023 zudem die Zufriedenheit der DATEV-Belegschaft mit dem Angebot von rein pflanzlichen Menüs im Vergleich zu klassischen Fleisch- oder vegetarischen Gerichten. Dafür gab es eine **Aktions-Woche „DATEV is(s)t gesund“** und die Möglichkeit jedes Gericht im Nachgang anonym zu bewerten. Die Reaktion der Belegschaft war sehr positiv.

Update zur **Maßnahme aus 2022 „Co-Working Spaces in der Metropolregion Nürnberg“**:

In 2022 konnten DATEV-Mitarbeitende im Rahmen eines Pilotprojektes mehrere öffentliche Coworking Spaces in der Metropolregion Nürnberg nutzen.

Ziel war es, den Mitarbeitenden einen alternativen Arbeitsort zum Homeoffice anzubieten, um bspw. lange Anfahrtswege zu verkürzen. 2023 wurde der Großteil dieser Co-Working Spaces abgekündigt, da diese von den Mitarbeitenden nicht in ausreichendem Umfang angenommen wurden. Hintergrund war oft die fehlenden Sozialkontakte, welche in den DATEV Standorten besser zu pflegen sind als in Co-Working Spaces.

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.

Trotz erheblich gestiegener Strom- und Energiekosten blieb DATEV der Überzeugung treu an allen Standorten und in allen Rechenzentren ausschließlich zertifizierten Ökostrom zu beziehen. Wir haben bereits seit dem Jahr 2014 Versorgungsverträge über Grünstrom abgeschlossen. Wir beziehen somit zu **100 % Strom aus erneuerbaren Energiequellen**. Die bezogene **Fernwärme ist ebenfalls als klimaneutral** zu bilanzieren, da sie ausschließlich aus der Stromerzeugung in Nürnberg gewonnen wird.

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.

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.

Zu den wesentlichen eingesetzten Materialien bei DATEV zählen das

Verpackungsmaterial sowie das eingesetzte Papier im Digital Print and Solution Center (DPSC).

Bis 2022 gültig:

Verpackungen in t/Jahr	Art	2019	2020	2021	2022	2023
Kartonagen & Folie	Recyclingfähig (RC)	295	278	262	257	246
Versandtaschen & Briefhüllen	Recyclingfähig (RC)	1.155	1.137	1.109	1.296	1.229
Sonstiges (u.a. Etiketten)	teilweise RC-fähig	21	21	20	16	3
Summe		1.471	1.437	1.391	1.569	1.478
		0,1 %	- 2,3 %	- 3,1 %	12,8 %	- 5,8 %

Hinweis:

- Seit 2023 ist in der Darstellung bei der ehemals „Wellpappe und Folien“ genannten Spalte auch Vollpappe mitaufgenommen, da seit 2023 nun auch Vollpappe eingekauft wird. Deshalb wurde die Spalte in „Kartonagen und Folie“ umbenannt.
- Bis 2022 wurde bei „Sonstiges (u.a. Etiketten)“ auch ein in Produkten enthaltenes Trennblatt mitgezählt. Dies erforderte einen manuellen Eingriff in die Daten. Ab 2023 ist nach einer internen Prozessänderung der Auswertung der Verbrauchsdaten das Trennblatt im „Druckvolumen“ (siehe folgende Tabelle) miteinbezogen. Wegen dieser Änderung 2023 sinkt die Zahl in 2023 drastisch und ist nicht mehr mit den Vorjahren vergleichbar. In der folgenden Tabelle sind die Daten in der Zeile „Sonstiges (u. a. Etiketten)“ im Sinne der Vergleichbarkeit auch rückwirkend ohne Trennblätter dargestellt.

Ab 2023 gültig:

In folgender Tabelle wird die Zeile „Sonstiges (u.a. Etiketten)“ rückwirkend ohne Trennblätter dargestellt.

Verpackungen in t/Jahr	Art	2019	2020	2021	2022	2023
Kartonagen & Folie	Recyclingfähig (RC)	295	278	262	257	246
Versandtaschen & Briefhüllen	Recyclingfähig (RC)	1.155	1.137	1.109	1.296	1.229
Sonstiges (u.a. Etiketten)	Nicht RC-fähig	5	6	6	6	3
Summe		1.455	1.421	1.377	1.559	1.478
			-2,4%	-3,1%	13,2%	-5,2%

Grundsätzlich sind Kartonagen, Folie, Versandtaschen und Briefhüllen recyclingfähig. Kartonagen, Versandtaschen und Briefhüllen 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.

Bis 2022 gültig:

Papier Produktion in t/Jahr	Art	2019	2020	2021	2022	2023
Papier in t/Jahr	Holzfrei weiß	4.058	3.986	4.171	4.700	4.293
RC-Papier	Recycling, 80er Weiße	6	8	20	41	205
Summe		4.064	3.995	4.191	4.741	4.498
		2,5 %	- 1,7 %	4,9 %	13,1 %	-5,1 %

Hinweis:

- Bis 2022 wurde die obenstehende Tabelle mit „Druckvolumen“ betitelt. Ab 2023 wird diese umbenannt in „Papier Produktion“. Diese Anpassung wurde vorgenommen, da in dem obenstehenden Verbrauch der Druck-Produktion im DPSC auch Trennblätter und Kopierpapier miteinbezogen sind und nicht nur die bedruckten Blätter dargestellt werden. Zudem sind Beilagen, die überwiegend von anderen Unternehmen zugeliefert und dem Produkt beigelegt werden, nicht in das obenstehende Aufkommen miteinbezogen.
- In der Zeile „Papier“ sind die Trennblätter enthalten, die in der Tabelle zu „Verpackungen“ ab 2023 nicht mehr dargestellt werden.

Ab 2023 gültig:

In folgender Tabelle wird die Zeile „RC-Papier“ rückwirkend inklusive Trennblätter dargestellt.

Papier Produktion in t/Jahr	Art	2019	2020	2021	2022	2023
Papier in t/Jahr	Holzfrei weiß	4.074	4.001	4.175	4.710	4.293
RC-Papier	Recycling, 80er Weiße	21,8	13,4	22,3	41	205
Summe		4.096	4.015	4.197	4.751	4.498
			-2,0%	4,5%	13,2%	-5,3%



Hinweis:

- In 2023 sind 8,6 Tonnen Trennblätter in den 4.293 Tonnen Papier enthalten sind.
- In 2023 sind 2,8 Tonnen Kopierpapier in den 205 Tonnen RC-Papier enthalten.

Werte für 2023: $4.293 + 205(\text{RC}) = 4.498$ Tonnen (-5,1 %); Der Anstieg von 2021 auf 2022 ist auf einen außergewöhnlich großen Druckauftrag zurückzuführen, der in 2022 ausgeführt worden ist. In 2023 ist das Aufkommen im Vergleich zu 2021 weiter gestiegen und setzt damit den Trend fort. Der gestiegene Anteil der Nutzung des Recycling-Papiers ist mit der Umstellung von Druck-Kunden auf Recycling-Papier zu begründen.

Der interne Papierverbrauch von Kopierpapier stieg im Jahr 2023 von ca. 463.000 auf ca. 571.000 Blatt Papier an (ca. + 23,3 %). Beim Pro-Kopf-Verbrauch ergibt sich damit ein Anstieg von 54 auf 67 Blatt pro Mitarbeiter:innen.

Hinweis:

- Aufgrund einer internen Prozessänderung der Auswertung der Verbrauchsdaten zum internen Kopierpapier sind die Werte aus 2023 nicht mit den Werten aus 2022 vergleichbar. In 2023 wird der Verbrauch des an den Druckern bereitgestellten Papiers (eingekauftes Kopierpapier 2023 und 2022: 600.000 Blatt) ohne manuelle Anpassungen berichtet.
- Die obenstehenden Daten zu Verpackungen und Produktions-Papier enthalten keine Handelswaren.

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
- Erdgas/Fernwärme
- Regenerative Energien: Photovoltaik (Erzeugung und Verbrauch in DATEV III & IT-Campus, ca. jeweils 200 kWp), Geothermie zur Beheizung und Kühlung des Standortes IT Campus DATEV
- Abwärme: aus dem Rechenzentrum RZ 1 zu Beheizung der Bürogebäude am Standort DATEV I
- Treibstoffe: für Kraftfahrzeuge und Netzersatzanlagen

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.

Der Erhebungsstand vom Energieverbrauch 2023 ist der 26.02.2024, es können sich hier noch geringfügige Änderungen ergeben.

Energiequelle	Einheit	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Strom/gesamt	MWh	42.946	44.792	42.893	42.568	44.437	46.146
			(4,3 %)	(- 4,2 %)	(- 0,8 %)	(4,4 %)	(3,8 %)
Erdgas/Fernwärme	MWh	23.002	21.808	22.656	24.080	22.320	19.438
			(- 5,2 %)	(3,9 %)	(6,3 %)	(- 7,3 %)	(- 12,9 %)
Kraftstoffverbrauch							
Diesel 1)	Liter	1.334.265	1.286.005	841.210	692.259	769.370	889.603
Benzin 1)	Liter	57.724	66.001	77.329	118.401	185.964	276.636
Strom 2)	kWh	4.110	4.654	6.328	6.374	8.433	10.278
Summe	Liter	1.391.989	1.352.006	918.539	810.660	955.334	1.176.517
		- 5,4 %	- 2,9 %	- 32,1 %	- 11,7 %	17,8 %	23,1 %

1) Kraftstoffverbrauch aus dem Außendienst, Leitende Angestellte und interner Fuhrpark. 2) Stromverbrauch der Elektroautos und des Hybrid-Autos des internen Fuhrparks (Wert ist in Strom/gesamt enthalten) Hinweis:

- Die Solarthermie wird nicht mehr ausgewiesen, da die Anlage zurück gebaut wurde.
- Stand 25.03.2024 liegt der endgültige Stromverbrauch aufgrund fehlender Rechnungen noch nicht vor.
- Der Stromverbrauch des DATEV Fuhrpark beinhaltet nicht die Stromnutzung der Außendienst-Fahrzeuge und Fahrzeuge der Leitenden Angestellten, da für 2023 keine Messwerte vorliegen.

Erläuterung:

- Wir beziehen keinen Dampf aus einem Dampfnetz. Stattdessen erfolgt eine interne Erzeugung durch Gas: Zur Luftkonditionierung/Luftbefeuchtung im DPSC wird Dampf durch Verbrennung von Erdgas erzeugt.
- Die Standorte DII Nord und DII Süd werden aus dem Fernwärmenetz der N-Ergie mit Wärme in Form von Dampf versorgt. Dieser Dampf wird am Standort in Heizwärme für die Bürogebäude umgewandelt.
- Ebenso wird keine Kältemenge bezogen. Stattdessen erfolgt eine interne Erzeugung durch Kältemaschinen aus Strom.
- Der Strom aus den zwei kleinen Photovoltaik-Anlagen in DIV (insgesamt 52.488 kWh, jeweils ca. 30 kWp) und Wertstoffgebäude wird nicht durch DATEV verbraucht, sondern in das öffentliche Netz eingespeist. Hierfür erhält DATEV eine Einspeisevergütung. DATEV verkauft weiter keinen Strom leitet ihn aber weiter bspw. in Form von Ladestrom für Fahrzeuge der Mitarbeitenden oder Besucher mit elektrischem Antrieb.

- Die Erfassung der Energiewerte erfolgt durch geeichte Zähler. Es sind die Werte dargestellt, die mit dem Messstellenbetreiber (N-Ergie Netz GmbH) abgerechnet werden.
- Die Treibstoffe der Autos werden über die Tankkarten ausgewertet. Über die Tankkarten erfolgt bspw. durch einen Aufschlag von 2,5 Cent/Liter bei Diesel und Benzin 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 werden (Hinweis: Die Rückgänge des Jahres 2021 können nicht als repräsentativ angesehen werden):

- Der Stromverbrauch stieg im Jahr 2023 gegenüber dem Vorjahr um ca. 3,8 % auf 46,1 GWh (vorläufiger Wert, Stand 26.02.2024). Die Verbrauchsreduzierung durch Abmietungen, Standortschließungen im Winter 2022/2023 und Effizienzsteigerung am Standort DATEV III wurden durch einen Leistungszuwachs in den Rechenzentren RZ 1 und RZ 4 von ca. 11 % überkompensiert.
- Der Wärmeverbrauch konnte durch Effizienzsteigerung am Standort DATEV III, durch Abmietungen und durch Standortschließungen im Winter 2022/2023 um ca. 12,9 % gesenkt werden.
- Beim Kraftstoffverbrauch ergab sich eine Steigerung um ca. 23,1 % auf nun 1.176.517 Liter Kraftstoff.

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	2019	2020	2021	2022	2023
Trinkwasser	m ³	57.944	36.948	30.032	32.944	32.951
		- 4,9 %	- 36,2 %	- 18,7 %	9,7 %	0,0 %

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	Rechnung: 32.951	Abwasser	105.686
Regenwasser	Niederschlagsmenge und versiegelte Flächen: 77.695	Absetzbare Wassermenge (Dampf, Klima, Essen)	4.960
Summe	110.646		110.646

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. Das heißt dieses Wasser verdunstet oder versickert.
- 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.

	Entsorgungsverfahren	2019	2020	2021	2022	2023
E-Schrott	Verwertung	37,6	24,1	32,5	36,5	25,2
Organische Abfälle	Verwertung	422,7	217,4	192,2	294,2	326,9
Gewerbemüll	Verwertung	249,3	173,2	158,5	160,8	139,1
Sperrmüll	Verwertung	67,3	84,7	50,1	126,7	184,3
Altholz A I – A IV	Verwertung	42,6	38,0	37,1	59,0	33,8
Metalle	Verwertung	236,8	163,8	112,5	118,6	137,7
Papier	Verwertung	800,5	818,8	893,7	999,1	909,4
Kartonagen	Verwertung	164,9	139,7	136,2	160,8	150,5
Gefährliche Abfälle	Müllverbrennung und Deponie	53,0	53,6	57,1	51,8	48,0
Bauschutt/ Baustellenmischabfall	Verwertung und Deponie	248,4	801,6	603,5	194,6	702,0
Restliche Entsorgungen	Müllverbrennung	47,0	18,1	13,0	19,0	18,9
Summe		2.370	2.533	2.286	2.222	2.676

Die **Auslastung der Bürogebäude** nahm in 2023 zu, wodurch die Abfallzahlen teilweise wieder angestiegen sind. Nachdem in 2023 weitere Bau- und Sanierungsarbeiten vorgenommen wurden, ist im Bereich der **Baustellenabfälle** das Abfallvolumen stark angestiegen.

Unser zentraler Entsorgungspartner ist die Fa. Bonn, die als Entsorgungsfachbetrieb (EfB) zertifiziert ist – ebenso deren Subunternehmer. Trotzdem führen wir jährlich Audits bei der Fa. Bonn und deren Partnern durch. 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 DATEV „Teilstrategie Nachhaltigkeit“ wurde als eines von **5 Zielen „DATEV wird bilanziell klimaneutral bis 2030“** beschlossen. In 2023 wurde weiter darauf hingewirkt unsere CO₂e-Emissionen weiter zu reduzieren. Seit 2023 verwendet DATEV den Begriff "bilanziell klimaneutral".

Zur Ermittlung des CO₂e-Fußabdrucks wurde in 2022 unter anderem **eine Softwarelösung implementiert**, die es ermöglicht CO₂e-Fußabdruck stetig zu dokumentieren und Veränderungen zu erkennen. Die Softwarelösung wurde auch 2023 bei der Erstellung der umfassenden Scope 1 - 3 Emissionserfassung eingesetzt. Es wurden keine Emissionsfaktoren verändert, wodurch eine Vergleichbarkeit zu den Vorjahren sehr gut möglich ist. Einzige Ausnahme sind CO₂e-Faktoren für die Papiernutzung. Mehr Informationen dazu sind im Weiteren erläutert.

Zur Ermittlung unserer CO₂e-Verantwortung nutzen wir **Faktoren nach dem Greenhouse Gas Protocol**, welche wir in Zusammenarbeit mit einem Partner größtenteils aus Quellen der Ecoinvent Tabellen beziehen. Die Ermittlung der Scope 1, 2 und 3 des GHG-Protocol werden durch DATEV erfüllt. Wir beziehen dabei in allen Scopes vorgelagerte Prozesse mit ein, wie in Scope 3 bspw. die mit der Herstellung von Strom verbundenen CO₂e-Emissionen bzw. die Produktionsfootprints unserer Flottenfahrzeuge. Bei den Scope 3-Emissionen berücksichtigen wir nach dem Wesentlichkeitsprinzip sowohl Flüge als auch Bahnkilometer, Hotelübernachtungen und Taxifahrten. Daneben werden seit 2022 auch Homeofficetage gem. GHG bilanziert und die Pendlerwege unserer Mitarbeitenden möglichst konkret angesetzt. Theoretisch zählen zu den größten Emissionsquellen bei DATEV der Strom- und Heizenergieverbrauch sowie die Dienstwagenflotte. Wir sind bestrebt die Treibhausgasemissionen zu senken und können bei Strom (bereits seit 2014) und bei Fernwärme einen bilanziell klimaneutralen Bezug nachweisen.

Weitere Maßnahmen zur Reduktion klimarelevanter Emissionen Wir sind uns unserer Verantwortung bewusst und haben z. B. in unseren **Einkaufsrichtlinien** festgelegt, dass nachhaltige Angebote und umweltschützende Aspekte bei der Entscheidung zwingend zu berücksichtigen sind. In 2023 wurde zudem ein **Nachhaltigkeitsfragebogen durch den Einkauf** entwickelt und pilotiert, der mittelfristig eine Vergleichbarkeit von Angeboten unter Nachhaltigkeitsaspekten ermöglichen soll. Weiterhin wurden in 2022 unsere **Logistikverträge** dahingehend angepasst, dass **nahezu 100 % aller versendeten Pakete ausschließlich über bilanziell klimaneutrale Transportangebote** (z. B. Go-Green der Deutschen Post) erfolgen. Hierdurch werden ca. 150 Tonnen CO₂e pro Jahr eingespart. Ein Kompensationsangebot für Briefe bieten unsere Transportdienstleister aktuell nicht an. Um die Emissionen zu reduzieren, wird unseren Mitarbeitenden beispielsweise ein **stark vergünstigtes Deutschlandticket** für den öffentlichen Personennahverkehr angeboten. DATEV gewährt 50 % des Monatsabo-Preises als Arbeitgeberzuschuss. Zum Stichtag 31.12.2023 nutzten 2.876 Mitarbeitende das Angebot. Neue Gebäudetechniken und erneuerbare

Energien vermindern zudem weitere Emissionen.

Weitere Entwicklung der klimarelevanten Emissionen

Die **Pendlerkilometer** der DATEV-Mitarbeitenden stiegen erwartungsgemäß 2023 an. Einerseits liegt dies an der vollständigen Öffnung der Standorte aber auch am Wunsch der Beschäftigten aus sozialen Gründen wieder ins Büro zu kommen. DATEV unterstützt diesen Wunsch mit verschiedenen sozialen Angeboten wie einer Kaffee-Barista-Bar und einem internen Weihnachtsmarkt im Dezember. Durch den erhöhten Präsenzanteil stieg die CO₂e-Verantwortung der Betriebsgastronomie ebenfalls um ca. 34 % an. Die ausgeprägte Nutzung von Video- und Onlinepräsentationen während Corona konnte auch 2023 aufrechterhalten werden. 2019 lag der Anteil an **vertrieblichen Onlineformaten** (Schulungen, Präsentationen, Seminaren etc.) bei ca. 10 % während er 2023 bei ca. 35 % lag). Das erklärte Ziel ist es, diesen Anteil soweit es sinnvoll ist, zu erhöhen.

In 2023 wurden ca. 15 % weniger Dienstreisen getätigt als zum Vorkrisenniveau in 2019. Zudem wurde bei den gebuchten **Flügen** auf die Wahl des Kraftstoffes geachtet: Im Berichtsjahr wurden 914 kg des Sustainable Aviation Fuels genutzt. Hiermit wurden circa 2.733 kg CO₂e-Emissionen in 2023 vermieden. Im Rahmen des Travelmanagements ist außerdem ein spürbarer Ausbau der Personenkilometer bei Bahnreisen festzustellen (2022: 3,1 Mio. km; 2023: 4,9 Mio. km).

Betrachtet man den **Kraftstoffverbrauch der Dienstwägen im Außendienst** reduzierte sich das Aufkommen von 2019 (letztes realistisches Basisjahr vor Corona; 1.194.705 Liter) zu 2023 (1.022.949 Liter) um 171.756 Liter (- 14,4 %) bei gestiegener Beschäftigtenzahl des Außendienstes und gestiegenem Umsatz. Zu 2022 (825.663 Liter) stieg der Verbrauch um circa 23,9 %. Damit sind die CO₂e-Emissionen aus dem Kraftstoffverbrauch von 2.517 (2022) auf 3.055 Tonnen CO₂e im Jahr 2023 gestiegen (ca. + 21 %).

Durch Detailabfragen und Analysen in Zusammenarbeit mit unseren **Papierlieferanten** und Herstellern war es möglich, für einen Großteil unseres verwendeten Papiers exakte CO₂e-Werte zu erhalten. In den vergangenen Jahren mussten wir bei der Erstellung unserer CO₂e-Bilanz beim Thema „Papier“ auf internationale Standardwerte zurückgreifen. Diese Werte enthalten oft Faktoren wie „Seeweg Asien-Europa“ oder „Formatzuschnitt A4 und weitere Logistik“. DATEV bezieht sein Papier allerdings ausnahmslos aus Europa und zu einem hohen Anteil als Rollenware. Dadurch ist der individuelle Footprint unseres Papiers oft geringer als der internationale Standard. Durch diese Analysen war es uns möglich den CO₂e-Fußabdruck durch eingekauftes Papier von 4.862 Tonnen CO₂e auf 3.464 Tonnen CO₂e zu reduzieren (ca. -28,8 %).

Die oben genannten und weitere Maßnahmen führten dazu, dass die **CO₂e-**

Intensität im Jahr 2023 von ca. 25 Gramm CO₂e je Umsatzeuro (2022) auf ca. **23 Gramm CO₂e je Umsatzeuro** (2023) gesunken ist.

In 2023 lag der **absolute CO₂e-Footprint** bei ca. **32.591 Tonnen CO₂e (-1,6 % zu 2022)**. Im Folgenden sind die einzelnen Scopes und relevantesten Bereiche aufgeschlüsselt:

CO ₂ e-Footprint in Tonnen	2022	2023	Abweichung
Scope 1	6.108,03	6.097,12	-0,2%
Scope 2	1.375,29	0,00	-100,0%
Scope 3 - Druckbetrieb	8.323,30	6.684,47	-19,7%
Scope 3 - Betriebliche Mobilität	2.797,14	3.324,00	18,8%
Scope 3 - Mitarbeitende	4.025,65	4.708,47	17,0%
Scope 3 - Vorketten	3.989,18	3.916,18	-1,8%
Scope 3 - Elektronik Herstellung	4.138,30	5.334,81	28,9%
Scope 3 - Ausgelagerte Dienstleistungen	1.922,93	1.996,26	3,8%
Scope 3 - Diverses	434,77	529,24	21,7%
Summe	33.114,59	32.590,55	-1,6%

Die wichtigsten Abweichungen werden im Folgenden kommentiert:

- Seit 2023 berechnen wir die Fernwärme (Scope 2) am Standort Nürnberg mit 0 CO₂e-Emissionen, da die N-ERGIE für 2023 bestätigt, dass diese als Nebenprodukt der Stromerzeugung entsteht und damit bilanziell klimaneutral ist.
- Der Footprint bei der Verpflegung/Betriebsgastronomie (Kategorie „Mitarbeitende“) stieg um circa 34%, da in 2023 wieder mehr Mitarbeitende und an den Standorten vor Ort waren.
- Die Emissionen bei der „betrieblichen Mobilität“ sind im Vergleich zu 2022 gestiegen. Die Emissionswerte sind jedoch immer noch unter den Werten der Vor-Corona Jahre (bis 2019).
- Bei der Footprint-Berechnung des Papierses haben wir bis 2022 („Scope 3 – Druckbetrieb“) aufgrund der bisher ungenauen Datenlage pauschalisierte CO₂e-Äquivalente genutzt. Ab 2023 steht zur Berechnung eine genauere Datenbasis zur Verfügung, woraus sich eine Verringerung des CO₂e-Footprints des Papierses ergibt.

Weitere Informationen zum Footprint sind im Kriterium und Leistungsindikator 13 nachzulesen.

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 nach [DEFRA](#) (dürfen hier nicht angegeben werden) für Benzin/Diesel und Gas ([BAFA](#)) multipliziert.

Kraftstoff	Liter	kgCO ₂ e/Liter direkt	Ermittelte Tonnen CO ₂ e
Diesel (aus GRI SRS-302-1)	889.603	2,71	2.408
Benzin (aus GRI SRS-302-1)	276.636	2,34	646
Summe Kraftstoffe	1.166.239		3.054
Gas (aus GRI SRS-302-1) in kWh	14.515.237	0,20 kg CO ₂ e/kWh	2.946
Summe			6.000

Damit sind die CO₂e-Emissionen aus dem Kraftstoffverbrauch von 2.517 (2022) auf 3.054 Tonnen CO₂e im Jahr 2023 gestiegen (ca. + 21 %). Der Verbrauch entwickelte sich erwartungsgemäß in Richtung des Verbrauchsniveaus von 2019. Hierbei ist zu erwähnen, dass in 2023 trotzdem weniger Kraftstoff verbraucht wurde, da der Anteil der Online-Termine des Außendienstes auch nach Corona erfreulich hoch ist.

In den Scope 1 werden noch die CO₂e-Emissionen der Kältemittel-Nutzung bspw. für den Druckbetrieb eingerechnet. Hierbei entstanden in 2023 ca. 97 kg CO₂e. In Summe beläuft sich der Scope 1 also auf circa 6.097 Tonnen CO₂e.

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 (vorläufige Werte Stand 26.02.2024):

- Strom: DATEV bezieht seit 2014 Ökostrom. Die Emissionen sind deshalb 0.
Die rechnerisch vermiedenen CO₂e-Emissionen: Bezug 46.146.311 kWh * 475 g CO₂e/kWh (vorläufiger [Wert des UBA](#) von 2021) = 21.919 t CO₂e (Vorjahr: 19.298 t CO₂e)
- Fernwärme: Die Fernwärme in Nürnberg ist mit dem Primärenergiefaktor 0 zertifiziert. Die Emissionen aus der Fernwärme (2023: 4.922.540 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 im Detail ausgewiesen. Die CO₂e-Emissionen der Flüge können seit 2019 aus den Abrechnungssätzen (Buchungs/Abrechnungsdaten) ermittelt werden – bisher waren diese auf Basis der Anzahl Flüge unter zahlreichen Annahmen geschätzt worden. Im Jahr 2020 musste der Wert wieder berechnet werden. Für den Wert 2022 wurde die Auswertung nach Reisedatum gemacht. Somit sind die Daten im Vergleich zu den Vorjahren nicht konsistent. Folgende Übersicht zeigt die Entwicklung der letzten Jahre:

		2019	2020	2021	2022	2023
Flüge	Anzahl	6.288	1.255	625	648	1.724
Scope 3	Tonnen CO ₂ e	1.487	147	55	287	665
Methode der Erhebung		Wert in Datensätzen	Mix berechnet	Wert in Datensätzen	Wert in Datensätzen	Wert in Datensätzen

Die Anzahl der Flüge nahm aufgrund des Abklingens der Corona-Pandemie im Jahr 2023 zu.

Im Folgenden werden weitere Scope 3-Emissionen im Überblick dargestellt:

CO ₂ e-Footprint in Tonnen Scope 3	2022	2023	Abweichung
Scope 3 - Druckbetrieb	8.323,30	6.684,47	-19,7%
Scope 3 - Betriebliche Mobilität	2.797,14	3.324,00	18,8%
Scope 3 - Mitarbeitende	4.025,65	4.708,47	17,0%
Scope 3 - Vorketten	3.989,18	3.916,18	-1,8%
Scope 3 - Elektronik Herstellung	4.138,30	5.334,81	28,9%
Scope 3 - Ausgelagerte Dienstleistungen	1.922,93	1.996,26	3,8%
Scope 3 - Diverses	434,77	529,24	21,7%
Summe	25.631,27	26.493,43	+3,4%

Die wichtigsten Abweichungen werden im Folgenden kommentiert:

- Der Footprint bei der Verpflegung/Betriebsgastronomie (Kategorie „Mitarbeitende“) stieg um circa 34%, da in 2023 wieder mehr Mitarbeitende und an den Standorten vor Ort waren.
- Die Emissionen bei der „betrieblichen Mobilität“ sind im Vergleich zu 2022 gestiegen. Die Emissionswerte sind jedoch immer noch unter den Werten der Vor-Corona Jahre (bis 2019).
- Bei der Footprint-Berechnung des Papierses haben wir bis 2022 („Scope 3 – Druckbetrieb“) aufgrund der bisher ungenauen Datenlage pauschalisierte CO₂e-Äquivalente genutzt. Ab 2023 steht zur Berechnung eine genauere Datenbasis zur Verfügung, woraus sich eine Verringerung des CO₂e-Footprints des Papierses ergibt.

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 Energieeinspar-Potenziale 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 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 CO₂e-Emissionen (Scope 2, permanentes Projekt).
- Weitere Einsparungen werden durch den Einsatz von **zwei Photovoltaik-Anlagen** zur Eigenstrom-Produktion erzielt. Im Jahr 2023 konnte die Eigenstromproduktion (Photovoltaik) auf stabilem Niveau bei 349.886 kWh (also jeweils ca. 200 kWp) gehalten werden. Damit konnten rund 166 Tonnen CO₂e 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 (2023: 1.897 IT-Komponenten) über die

AfB konnten Scope 3 Emissionen reduziert werden. Das ergibt eine zum Vorjahr um 250.808 kg geringere Treibhausgasemission.

Aufgrund der laufenden Effizienzmaßnahmen auch im Haustechnikbereich versucht unser Energieeffizienzbeauftragte die CO₂e-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.

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 hat Betriebsstätten in Deutschland, Tschechien und Polen sowie ein Informationsbüro in Brüssel. Es gelten die jeweils einschlägigen gesetzlichen und europarechtlichen Vorgaben. Diese halten wir nicht nur vollumfänglich ein, sondern gehen teilweise sogar über die gesetzlichen Anforderungen hinaus. In unserem [Code of Business Conduct](#) (Art. 5.1) kommt den Rechten der Beschäftigten eine explizite Bedeutung zu: „DATEV respektiert alle 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 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. Beispiele sind die Regelungen zu Vergütung und Arbeitszeit, zum betrieblichen Eingliederungsmanagement, zum Urlaub oder zu Datenverarbeitungsprozessen.

DATEV verhält sich in jeder Hinsicht compliant. Die Gesetzgebung und Rechtsprechung wird kontinuierlich beobachtet, erforderliche Maßnahmen werden geprüft und ggf. umgesetzt (z. B. Mindestlohn, Arbeitszeiterfassung etc.). Die Arbeitsbedingungen unterliegen zudem in weiten Teilen der Mitbestimmung und sind u. a. in mehr als 100 (Gesamt-) Betriebsvereinbarungen geregelt. Die Unternehmensführung ist in die Implementierung dieser Vereinbarungen in das Unternehmen immer eingebunden, da diese Regelungen von den Betriebspartnern unterzeichnet werden müssen. Zudem wird kontinuierlich die Umsetzung geplanter Maßnahmen hinsichtlich der Arbeitnehmendenrechte geprüft und es besteht für

jede Maßnahmen ein Controlling.

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.

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 einer Betriebsvereinbarung festgelegt. Aktuell können ca. 95 % 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 **„Beach-Cleaner“** sowie [weitere Sponsoring-Aktivitäten](#) im Bereich Nachhaltigkeit führen dazu, dass sich unsere Beschäftigten stärker mit dem Thema Nachhaltigkeit auseinandersetzen und ein nachhaltiger Lebensstil gefördert wird.
- Bund und Länder haben sich nach zahlreichen Diskussionen auf die Einführung des Deutschlandtickets zum 1. Mai 2023 geeinigt. **Für DATEV-Mitarbeitende besteht weiterhin die Möglichkeit, neben dem Deutschlandticket das tarifbezogene Abo plus zu bestellen.**

DATEV gewährt 50 % des Monatsabo-Preises als Arbeitgeberzuschuss. Zusätzlich trägt DATEV auch weiterhin die durch VAG veranschlagte monatliche Servicegebühr pro Nutzer:in. Zum Stichtag 31.12.2023 nutzten 2.876 Mitarbeitende das Firmenabo (davon 2.816 Mitarbeitende das Deutschlandticket und 60 Mitarbeitende das Abo plus).

- Mit **Lease-Bike** unterstützt DATEV nach wie vor eine weitere umweltschonende und dazu auch noch gesundheitsfördernde Möglichkeit mit dem Rad zur Arbeit zu kommen. Ausgelieferte Räder zum Stichtag 31.12.2023: 2.170 Räder.

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

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

Ferner sehen wir **kein wesentliches Risiko mit negativen Auswirkungen auf Arbeitnehmerrechte**, das sich aus unserer Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen oder unseren Produkten und Dienstleistungen ergibt.

Die Risikobewertung von Arbeitnehmendenrechten erfolgt in der jährlich stattfindenden, DATEV-weiten Risikoinventur von Compliance-Risiken und Compliance-relevanten Gegenmaßnahmen unter Einbindung des Risikomanagements und des Compliance Committee. Bewertet werden bspw. die Risiken "Verstoß gegen die EU Datenschutz-Grundverordnung, Bundesdatenschutz-Gesetz oder andere datenschutzrelevante Vorschriften", "Gesetzeswidriger Einsatz von Externen", "Gefahren aus fehlender Sensibilisierung für die Einhaltung von Gesetzen, unternehmensinternen Regelungen und Richtlinien bei DATEV eG sowie aus der Nichtaufdeckung und Nichtverfolgung von Verstößen", "Krankheitsbedingte Ausfälle entlang der gesamten Wertschöpfungskette (End-to-End) aufgrund von lokalen und /oder globalen Krankheitserregern".

Darüberhinaus werden Arbeitnehmendenrechte über den verbindlichen Verhaltenskodex (hier insbesondere Art. 5: Arbeitsschutz, Betriebliche Mitbestimmung, Vielfalt und Inklusion, Menschenwürde) und das nach IdW PS 980 geprüfte Compliance-Management-System sichergestellt, ergänzt durch die Möglichkeit, Verstöße anonym oder namentlich über das Hinweisgebersystem zu melden und DATEV-seits zu verfolgen.

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.

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 Stelligehaltstabelle, die transparent im Intranet von allen eingesehen werden kann. Neu eingestellte Mitarbeitende dürfen maximal für ein Jahr 10 % unter dem jeweiligen Stelligehalt eingestellt werden. Nach spätestens einem Jahr muss das Stelligehalt erreicht sein.

Im Rahmen von Gehaltsrunden, d. h. zwischen den Betriebspartnern ausgehandelten Gehaltsmaßnahmen, wurden in den vergangenen Jahren **immer wieder Einmalzahlungen** vereinbart, von denen Beschäftigte in niedrigeren Vergütungsgruppen relativ gesehen stärker profitierten. Um die Auswirkungen der Preissteigerungen abzumildern, haben wir **zwischen Dezember 2022 und März 2024 drei Einmalzahlungen mit einem Gesamtvolumen von 3.000 € netto** gewährt. Die Höhe der Einmalzahlung ist unabhängig von der Arbeitszeit der Mitarbeitenden, was vor allem Mitarbeitenden in Teilzeit zugutekommt (zwei Drittel davon sind Frauen).

Zudem überprüfen wir jährlich im Rahmen der individuellen Vergütungsgestaltung, ob und wie stark 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 gleichberechtigt an der individuellen Vergütungsgestaltung teilhaben.

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 Mitarbeitenden 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.

Seit 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 Kund:innen sicherzustellen, eine vielfältige Arbeitswelt zu fördern und regelmäßig, Wert für Kund:innen 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 Kolleg:innen 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 Barcamps, dem **monatlichen Format „Diversity-Talk“**, dem Diversity Podcast oder Unternehmens-news im Intranet. Für nachhaltigen Erfolg ist wesentlich, dass Beschäftigte kontinuierlich weiterlernen, sich organisieren und entwickeln – und das selbstbestimmt. Neben der Möglichkeit sich in verschiedenen Communities of Practice (bspw. digitale Barrierefreiheit, Karriereperspektiven für Frauen, Internationals@DATEV) zu engagieren, wurden gezielt Angebote initiiert, die die aktive Einbindung von Menschen mit vielfältigen Hintergründen und Erfahrungen stärken.

DEI-Themen (Diversity, equity, und inclusion) sind in der Sichtbarkeit stark gestiegen und haben ihre Reichweite ins Unternehmen in alle Hierarchieebene ausgebaut. Jedes Jahr beteiligt sich DATEV am bundesweiten Diversity-Day der

Charta der Vielfalt. In 2023 konnten sich alle in der International Week@DATEV davon überzeugen, dass das Thema Internationalität bei DATEV stetig an Fahrt aufnimmt. DATEV-Standorte in Warschau und Brunn, Arbeiten aus dem Ausland, English Talk Thursday und vieles mehr, tragen dazu bei herkunftsbezogenen Unterschieden konstruktiv zu begegnen und diese als Bereicherung wahrzunehmen. Auch unsere DATEVinterne Gastronomie beteiligte sich wieder mit Aktionen zur kulinarischen Vielfalt beim Essensangebot.

Zielgerichtete Präventionsseminare zum Umgang mit sexuell übergriffigem Verhalten am Arbeitsplatz sowie Antidiskriminierungsseminare wurden mit Hilfe von externen Dienstleister:innen pilotiert und etabliert.

Beim Refresh des Diversity-Podcast wurden Themen wie Soziale Nachhaltigkeit, Neurodiversität oder Gesundheitsthemen wie Achtsamkeit aufgegriffen, die sich am Puls der Zeit orientieren. Die aktive Auseinandersetzung mit unbewussten Vorurteilen, das Reflektieren von Erfahrungen und Entscheidungen sind bei der Auseinandersetzung mit DEI essenziell.

Das Themenspektrum der Kommunikations- und Weiterbildungsmaßnahmen ist sehr breit und unterstützt die strategische Ausrichtung der DEI-Themen.

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 DATEV seit Gründung 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 circa 7 % übertroffen.** Dieses hohe Niveau wollen wir 2024 beibehalten. Inklusion kann nur gelingen, wenn alle das Thema als relevant begreifen und daran mitwirken. Die DATEV-weit verbindliche Inklusionsvereinbarung schafft hierfür den thematischen Rahmen und bildet die Grundlage weiterer Maßnahmen. Dabei beschreibt sie acht Handlungsfelder (bspw. Barrierefreiheit am Arbeitsplatz und -umfeld oder bei Produkten und Dienstleistungen), die für eine inklusivere Arbeitswelt bei DATEV relevant sind.

Zur Vereinbarung gehört seit 2023 auch der Aktionsplan Inklusion – der alle 2 Jahre aktualisiert wird. Er enthält konkrete Ziele und verbindliche Maßnahmen,

zur Erreichung von Inklusion und Barrierefreiheit in den einzelnen Handlungsfeldern. Er trägt also maßgeblich dazu bei, dass DATEV inklusiver wird – nach innen und auch nach außen! Häufig geht es dabei um die Abschaffung von Barrieren – räumlich, digital, akustisch oder sprachlich. Konkret geht es beispielsweise, um die Erarbeitung eines Standards für die Softwareentwicklung hinsichtlich digitaler Barrierefreiheit oder die Erarbeitung einer Checkliste für die Planung barrierefreier Veranstaltungen/Seminare.

DATEV gestaltet damit aktiv inklusivere Rahmenbedingungen für Mitglieder, Kund:innen und die eigenen Beschäftigten. Neben dem Wissensaufbau ist der Austausch über inklusive Möglichkeiten in verschiedenen Dialogformate und Workshops essenziell.

Jungen Menschen mit Behinderung bietet DATEV die Möglichkeit einer Ausbildung in verschiedenen Ausbildungsberufen. Für 2023 wurde die **Schwerbehindertenquote für Azubis ermittelt. Sie lag bei circa 13 %** - damit bietet DATEV insbesondere jungen Menschen mit Behinderung eine berufliche Perspektive. Auch hier gilt als Messlatte die gesetzliche Quote von 5 % zu erreichen oder zu übertreffen.

Durch den Fachkräftemangel und die Stärkung der Vielfalt in Teams nutzte DATEV im Jahr 2023 zur Rekrutierung von Talenten auch zielgruppenspezifische Plattformen/Formate wie die herCAREER, die es insbesondere Frauen ermöglicht, sich zu positionieren und zu vernetzen. In Zusammenarbeit mit Access – Inklusion im Arbeitsleben gGmbH wurden erstmals Orientierungspraktika für Menschen mit Beeinträchtigungen ermöglicht. Hierbei konnten die Praktikant:innen je nach Vorausbildung in Fachbereichen mitwirken, Rahmenbedingungen für ihre künftige Arbeit verproben und das jeweilige Einsatzteam erste Erfahrungen im Umgang mit Inklusion sammeln.

In Polen hat DATEV erstmalig erfolgreich an der Devoxx in Krakau, einer der größten Konferenzen für (Java-)Softwareentwickler:innen, teilgenommen. Hier konnte DATEV als attraktive Arbeitgeberin platziert, über 120 Gespräche mit **internationalen Talenten** geführt und sogar ein ganzes Softwareentwicklungs-Team gewonnen werden. Ein weiteres Highlight war die Teilnahme an der Woman in Tech Summit in Warschau - die größte **Messe für Frauen in der Tech-Branche** in Europa. In Zusammenarbeit mit den Berliner Standorten wirkte **DATEV an der Sticks & Stones Job- und Karrieremesse in Berlin mit, die insbesondere die LGBTIQ+-Community** anspricht. Unter dem Motto „DATEVistbunt“ überzeugte das divers besetzte Team, dass DATEV eine innovative Arbeitgeberin ist, in der ALLE willkommen sind und mitgestalten können. Das Prinzip der Chancengerechtigkeit umfasst z. B. auch die Chancengleichheit aller Geschlechter und aller Sozialisationshintergründe. 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 angehalten, die eigenen Unbewussten Vorurteile kritisch zu reflektieren und Vielfalt in Führung anzustreben. Im Rahmen des Geschäftsberichtes weisen wir die drei rechtlich anerkannten Geschlechter aus. Gleichzeitig setzen wir uns konkrete Ziele, welche Höhe die Zielgröße für Frauen in Führung in drei Jahren erreichen soll. **Bis 2025 soll bspw. auf den Ebenen der Geschäftsleitung und Leitenden Angestellten sowie auf Ebene der Abteilungsleitungen eine Zielgröße von 30 % erreicht werden.** Die Ist-Größen dieser Kennzahlen finden Sie in den Leistungsindikatoren 14-16. Auch wurde eine Initiative zur Internationalisierung der Workforce ins Leben gerufen, um den Fachkräftemangel und Innovationsdruck aktiv zu begegnen durch mehr Vielfalt im Unternehmen. Diese wird durch die Community „Internationals@DATEV“ der Belegschaft unterstützt. 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. 2023 waren 32,1 % unserer Führungskräfte weiblich (siehe [Geschäftsbericht](#)). Auch die Mitarbeitenden selbst starten vermehrt eigene Initiativen. Gleichgesinnte und deren Allys (Alternativ: und Verbündete) 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. Seit 2022 intensivierte DATEV das Engagement und bleibt auch weiterhin offizieller Sponsor des CSD Nürnberg. Erstmals wurden an den DATEV-Standorten Regenbogen-Fahnen gehisst. Über die finanzielle Unterstützung hinaus will DATEV ein starkes Zeichen setzen und ruft die Belegschaft jährlich zur regen Teilnahme auf. Es wird geschätzt, dass sich ca. 70 DATEV-Mitarbeitende dann auch bunt und kreativ an dem Umzug durch die Innenstadt beteiligt haben. 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, erregte viel Aufmerksamkeit. Seit 2022 engagieren sich Beschäftigte auch mit der CoP digitale Barrierefreiheit und den Internationals@DATEV sowie Women&Friends neue Communities, die mit ihrem Engagement und ihrer Vernetzung zur Sichtbarkeit und zum Wissenstransfer des jeweiligen Schwerpunktes erheblich beitragen. Sie arbeiten eng mit dem Team Diversity, Equity und Inclusion zusammen.

Work-Life-Balance

Wir möchten unseren Beschäftigten optimale Arbeitsbedingungen zur

Vereinbarkeit von Privatleben, Familie 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 gibt es die Möglichkeit zu einem nachfinanzierten Kurzzeit-Sabbatical mit einer Gesamtdauer von zwei Monaten (1. Monat Freistellungsphase/ 2. Monat Arbeitsphase). Darüber hinaus können aus dem Urlaubsgeld bis zu 5 zusätzliche Urlaubstage umgewandelt werden.

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 betrieblich bezuschusste 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. In Zusammenarbeit mit der bundesweit tätigen pme Familienservice GmbH bieten wir Betreuungsvermittlung für Kinder oder zu pflegende Angehörige an, welche auch in den Niederlassungen genutzt werden kann. Falls es zu Betreuungsnotfällen kommt, können die Eltern ihre Kinder auch mit zur Arbeit bringen und am Standort Nürnberg in fünf speziell kindgerecht ausgestatteten Eltern-Kind-Rückzugsbüros ihre Tätigkeit durchführen. In unserer Kantine wird ebenfalls auf die kleinen Gäste Rücksicht genommen und es werden entsprechend Kinderhochstühle bereitgestellt.

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.

DATEV fördert die **Beschäftigungsfähigkeit aller Mitarbeitenden** und

kann hierbei eine hohe Qualität und Angebotsvielfalt vorweisen. Für das kommende Jahr soll das Niveau der Qualität, der Nutzung und der Angebotsvielfalt der Weiterbildungs-Möglichkeiten stabil bleiben. In diesen Angeboten möchten wir weiterhin u. a. die Themen Gesundheitsförderung und Digitalisierung abdecken. DATEV wirkt dem demografischen Wandel und dem damit einhergehenden Fachkräftemangel zudem mit einer Vielzahl an Ausbildungsplätzen, Weiterbildungsmöglichkeiten und fachbereichsspezifischen Programmen zum Wissenstransfer von und an die unterschiedlichen demografischen Schichten entgegen. Auch hier strebt DATEV an, das bisherige Niveau zu halten.

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 gesetzlich vorgeschriebene betriebliche Eingliederungsmanagement ist als wesentlicher Bestandteil der aktiven Vorsorge im Krankheitsfall fester Bestandteil 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. Der Prozess ist in einer Betriebsvereinbarung geregelt, so dass dieser für alle Beteiligten transparent und datensparsam durchgeführt wird.

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.

Um psychische Belastungen am Arbeitsplatz erkennen, beurteilen und diesen entgegenwirken zu können wird regelmäßig eine **Befragung zur Zufriedenheit und Gesundheit am Arbeitsplatz** durchgeführt. Darüber hinaus fokussierte sich das betriebliche Gesundheitsmanagement im Jahr 2023 unter Einbezug der drei Säulen Bewegung, Ernährung und Entspannung auf das Thema Mental Health. Um das Thema ins Bewusstsein zu bringen, zu informieren, Entstigmatisierung zu erreichen und Unterstützungsangebote bekannter zu machen, haben wir 2023 von Juli bis Oktober eine interne Informations- und Veranstaltungsreihe über Mental Health durchgeführt. In diesem Zuge haben wir zum Thema mentale Gesundheit sensibilisiert und zugleich bestehende Unterstützungs- und Beratungsangebote vorgestellt. Nicht zuletzt als Ergebnis dieser Aktionen liegt die Bekanntheit der Angebote bei ca. 65 % der befragten Belegschaft.

Um die Gesundheit der Zielgruppe der Auszubildenden besonders zu fördern, lag bei einem **Gesundheitstag eigens für Auszubildende und Studierende** der Fokus auf Stressreduzierung und dem gesunden Umgang mit Social Media.

Das Thema mentale Gesundheit wurde 2023 auch bei den Führungskräften stärker in den Vordergrund gerückt, um diese auf das Thema zu sensibilisieren und bei der Umsetzung einer gesunden Führung zu unterstützen.

Auch die **Aktionswoche „DATEV is(s)t gesund“**, die wir alle Jahre wieder durchführen um über gesunde Ernährung aufzuklären, stand im Jahr 2023 unter dem Motto „Mental Health“. Im Jahr 2023 standen die Themen „Gesund und Fit im Homeoffice“ sowie „bewusste und achtsame Ernährung“ im Fokus. Mit Textbeiträgen im Social-Intranet und Rezeptvorschlägen lag in der Aktionswoche der Fokus auf der Beziehung zwischen gesundem Essen und mentaler Gesundheit. 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**, welcher sowohl am Hauptsitz Nürnberg als auch bundesweit in den Niederlassungsstandorten stattfindet. Als **Titelsponsor des Triatlons „DATEV Challenge Roth“** haben alle Mitarbeitenden die Chance in einer Staffel oder einzeln an diesem sportlichen Event teilzunehmen. Seit 2021 sind wir Titelsponsor der Laufsportinitiative DATEV#gemeinsammehrbewegen mit der wir möglichst viele Menschen mit niedrigschwelligen Angeboten zum Laufen bewegen wollen. So wie mit dem "Tag des Laufens" im Juni, bei dem deutschlandweit auch für einen guten Zweck gelaufen wird.

DATEV setzt 2023 einen neuen Markenwert – nachhaltig! Hiermit positioniert sich DATEV als ganzheitlich nachhaltige und grüne Marke. „DATEV will mit dem eigenen Handeln zu einer nachhaltigen Zukunft beitragen, die den Bedürfnissen der Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft gerecht wird. Wir gestalten eine vielfältige und inklusive Arbeitswelt und setzen uns für die gleichberechtigte Teilhabe aller sowie die Entfaltung der eigenen Talente und Fähigkeiten ein. Dabei arbeiten wir aktiv gegen Diskriminierung und stärken soziale Gerechtigkeit.“

Keine Gewalt am Arbeitsplatz

Bei DATEV wird Sicherheit großgeschrieben! Nicht nur für Daten, Gebäude oder Technik, sondern auch für die Belegschaft. Um die Null-Toleranz-Grenze deutlich zu machen, hat CEO Prof. Dr. Robert Mayr die Schirmherrschaft für die Initiative #keineGewalt übernommen. Die offizielle Beschwerdestelle im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) wurde neu strukturiert und die Handlungsabläufe optimiert. Geschulte Personen aus unterschiedlichsten Fachbereichen und Schwerpunkten beraten und unterstützen seitdem die Beschäftigten in Fällen von psychischer oder

physischer Gewalt, Diskriminierung und Rassismus oder anderen Grenzüberschreitungen wie bspw. sexuelle Belästigung. Für hilfesuchende Beschäftigte und Opfer wurde eine niederschwellige Kontaktmöglichkeit in einem geschützten Raum geschaffen, die schnelle und kompetente Unterstützung bietet. Dabei geht es nicht nur um Vorfälle, die intern geschehen, sondern auch um bedrohliche Situationen und Grenzüberschreitungen, die von externen Personen wie bspw. Kund:innen/Partner:innen ausgehen. Mit Hilfe des externen Unterstützungsprogramms von diaphon, wurden für alle Hierarchieebenen inklusive des Vorstands Workshops zum Umgang mit jeglicher Form von Gewalt am Arbeitsplatz konzipiert und durchgeführt. **Barrierefreie**

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 oder Menschen mit Beeinträchtigungen 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, akustische 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 01.05.2020 berät ein interner Experte die Fachbereiche zu Möglichkeiten und Herausforderungen bei digitaler Barrierefreiheit. Seit 2021 wurde die Beratungseinheit ausgebaut, in 2022 die CoP digitale Barrierefreiheit gegründet, die informiert, sensibilisiert und Hilfestellung gibt. Der neue Softwarebeschaffungsprozess wurde etabliert, um auch bei der Beschaffung von externer Software digitale Barrieren auszumachen und diese beheben zu können.

Angebote zur beruflichen Orientierung, Qualifizierung und Weiterbildung

Der Wandel der Arbeitswelt erfordert eine hohe Anpassungsfähigkeit und Lernbereitschaft im Hinblick auf die Kompetenzentwicklung jeder und jedes Einzelnen. Welche Bedarfe zukünftig an die Mitarbeitenden gestellt werden, ist nur für einen begrenzten Zeitraum absehbar und ständigem Wandel unterworfen. So sind alle gefordert, das eigene Set an Kompetenzen ständig zu hinterfragen und gegebenenfalls neue, zukunftsorientierte Kompetenzen zu

erlernen. Dabei unterstützt DATEV in vielfältiger Weise und schafft die Rahmenbedingungen für lebenslanges berufsbegleitendes Lernen. In unserer Learning-Strategie haben wir uns 2023 daher u. a. auf die Themen Skillshift & Flexibilisierung, den Wissensaufbau rund um die Themen (generativer) KI, den weiteren Ausbau hybrider/digitaler & dezentraler Lernangebote sowie die Weiterentwicklung von Leadership-Kompetenzen fokussiert. Dabei haben wir insbesondere Lernangebote im Kontext eines hybriden und Cloud-Portfolios ganzheitlich vernetzt im Rahmen eines Lernökosystems (weiter)entwickelt sowie Konzepte vorangetrieben, um Lernangebote auch hybrid, digital und dezentral anbieten zu können.

Für DATEV ist eine der wesentlichen unternehmensstrategischen Herausforderungen die Portfolioentwicklung, mit der die Cloudfähigkeit der Produkte sukzessive ausgebaut wird. Sie erfordert neue technologische, methodische und organisationale Kompetenzen, die nicht zuletzt aufgrund des massiven Arbeitskräftemangels auf dem Arbeitsmarkt immer schwieriger zu finden sind. Deswegen ist Qualifizierung und Lernen in vielfältigen Formen aus dem Arbeitsalltag der Mitarbeitenden nicht mehr wegzudenken. Mitarbeitende sind daher gefordert, eine hohe Selbstorganisation für ihr individuelles Lernen zu entwickeln. DATEV unterstützt sie dabei durch qualifizierte Lernunterstützerinnen und -unterstützer, die neben ihrer fachlichen Tätigkeit gezielt für eine Professionalisierung des Lernens in ihrem Umfeld sorgen. Zusätzlich unterstützen rund **65 ausgebildete Lerncoaches und Lernbegleiter:innen** die Mitarbeitenden sowohl im Aufbau fachlicher Qualifikationen wie methodischer Vorgehensweisen, aber auch bei der Erarbeitung ihres persönlichen Lernpfads. Sie setzen dabei auf agile Lernformate, die DATEV seit 2021 gezielt entwickelt und erprobt hat. 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 Lernerprints. Um ihre individuellen Lernziele zu erreichen, haben die Mitarbeitenden Zugriff auf ein breites und kontinuierlich weiterentwickeltes Angebot an klassischen internen und externen Seminaren, Online-Lernplattformen (z. B. getAbstract, hyperskill, LinkedIn Learning), dezentralen Lernangeboten (oft durch Communities of Practice organisiert, z.B. Coding Dojos) und Plattformen organisationalen Lernens (z. B. Digicamp). Um das aktive Teilen von Wissen und das vernetzte Lernen noch weiter zu fördern, wurde im Jahr 2022 das Format "wDw - wenn DATEV wüsste was DATEV weiß" gestartet. Hier können Mitarbeitende über eine offene Plattform niedrigschwellig und unkompliziert Wissens- und Lernangebote in kurzen Sessions anbieten. Im Jahr 2023 haben 350 DATEV Mitarbeitende über diese Plattform ihr Wissen geteilt und insgesamt 485 wDw Sessions („wenn DATEV wüsste, was DATEV weiß“) angeboten. 2023 haben 350 Referierende selbstorganisiert und eigenmotiviert so sind innerhalb eines halben Jahres mehr als 485 wDw Sessions ausgerichtet und so ihr Wissen mit einer großen, unternehmensweiten Community geteilt und Themen

vorangetrieben/entstanden.

Um den **Skillshift im Unternehmen gezielt voranzutreiben**, hat DATEV auch 2023 verschiedene Qualifizierungsprogramme fortgeführt: So unterstützt DATEV mit der **Initiative "Becoming a Software Engineer"** Mitarbeitende aktiv bei der Umqualifizierung in ein neues Tätigkeitsfeld in der Softwareentwicklung. Den Teilnehmenden dient diese Maßnahme der persönlichen Weiterentwicklung und der Steigerung der eigenen Beschäftigungsfähigkeit, für das Unternehmen besteht eine strategische Bedeutung durch die gezielte Entwicklung des bestehenden Personals, um zukünftige unternehmerische Bedarfe decken zu können. Für „Becoming a Software Engineer“ werden die Lernenden zu Beginn des Formats zu 100 % freigestellt und anschließend in entsprechenden Bereichen in ihrer neuen Rolle eingesetzt. Das Programm kennzeichnet eine große Diversität der Lernenden hinsichtlich Alters, Vorwissen, Geschlecht und Betriebszugehörigkeit. Das auf 18 Monate angelegte Qualifizierungsprogramm startete im Dezember 2020. Mittlerweile haben 24 Mitarbeitende das Programm erfolgreich durchlaufen, die dritte Durchführung mit 14 Personen beginnt im Februar 2024. 2023 wurden insgesamt 48.904 dienstliche Weiterbildungstage sowie 4.023 Weiterbildungstage in der Freizeit dokumentiert. Die Weiterbildungstage pro Mitarbeiter:in sind im Jahr 2023 um ca. 7,5 % auf 5,5 Tage gestiegen. Der Anteil der internen Online-Veranstaltungen ist erwartungsgemäß zurückgegangen und beläuft sich für das Jahr 2023 auf ca. 60 % (2022: ca. 72 %; 2021: ca. 89 %). Innerhalb des Kursportfolios wurden 2023 1.067 unterschiedliche Kurse durchgeführt, wovon ca. 404 Kurse in 2023 neu entwickelt wurden. Die obenstehenden Kennzahlen wird bei DATEV im intern verfügbaren DATEV Informationsportal berichtet. Hierbei wird die Entwicklung der Zahl erläutert und zum Jahresende auch analysiert, inwiefern die prognostizierte Anzahl an Weiterbildungstagen erreicht wurde.

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. 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. Der überwiegende Teil der Angebote findet online statt, dadurch haben alle Mitarbeitenden (auch von unterwegs) Zugang zum Angebot. Im Jahr 2023 hatten wir insgesamt 211 Veranstaltungen mit 6.561 Teilnehmer:innen. Eine weitere strategische Herausforderung für DATEV ist der demografische Wandel, der in den nächsten Jahren zu substanziellen Renteneintritts der „Baby-Boomer“ Generation führen wird. Hier geht es vor allem um die frühzeitige Weitergabe von (Erfahrungs-)Wissen, aber auch die Rekrutierung und Qualifizierung jüngerer Teammitglieder. DATEV Führungskräfte können anhand eines

firmeneigenen, selbstentwickelten Demografie-Tools die demografische Situation ihrer Abteilung analysieren. Um beim altersbedingten Ausscheiden von Mitarbeitenden auch zukünftig die Wahrnehmung der weiterhin benötigten Tätigkeiten zu gewährleisten, wird Wissenstransfer strukturiert und mittels Tandembildung organisiert. Die berufliche Ausbildung ist ein wichtiger Baustein im Qualifizierungskonzept der DATEV, um den Bedarf an Nachwuchskräften für die Zukunft zu sichern. Das Unternehmen 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 Gesamtzahl an Auszubildenden und Dual Studierenden ist seit 2018 kontinuierlich von 150 bis auf über 250 zum Jahresende 2023 gestiegen.** Aktuell bilden wir in 12 unterschiedlichen Ausbildungsberufen und bei Dualen Studienmodellen in 7 verschiedenen Studiengängen aus. Die Berufsrichtungen und Studiengänge orientieren sich am Bedarf der Fachbereiche und werden jährlich erhoben. Die Bedarfe und Ausbildungsrichtungen sind mit den Bereichsstrategien abgestimmt und wir garantieren nach einem erfolgreichen Abschluss eine in der Regel unbefristete Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis. Über ein mit der IHK abgestimmtes mobiles Ausbildungskonzept vermitteln wir stufenweise die nötigen Zukunftskompetenzen, die die Auszubildenden für souveränes und eigenverantwortliches Handeln in einer modernen Berufswelt benötigen. Fachliche Inhalte werden unterstützt durch agile Lehr-Lernkonzepte erarbeitet. Das praktische Lernen durch Einsätze in unterschiedlichen Fachbereichen im Haus steht 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. Diese „Community of Practice“ trifft sich turnusmäßig, um Ausbildungsthemen weiterzuentwickeln und die Qualität der Ausbildung zu steigern.

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 2023 ereigneten sich auf dem Weg vom Heimatort zur Arbeitsstätte 26 Wegeunfälle und 27 Unfällen auf den DATEV-Geländen in allen Arbeitsstätten (Produktion/Büro) der DATEV in Nürnberg inkl. der bundesweiten Niederlassungen.

DATEV kann eine **hohe Gesundheitsquote der Mitarbeitenden von 94,8 %** im Jahr 2023 ausweisen. Hierfür werden auch krankheitsbedingte Abwesenheiten ohne Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen einbezogen. Die Berechnung erfolgt nach der Formel: $100\% \text{ der Stamm-Mitarbeitenden und Auszubildenden} - \text{Krankheitsquote in \% (krankheitsbedingte Abwesenheiten)}$

= Gesundheitsquote der Mitarbeitenden in %

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

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

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

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

DATEV verfügt über ein umfassendes Gesundheitsangebot. Zuvorderst zu nennen wäre der betriebsärztliche Dienst. Hinzu kommen das **Team HR Health, Ersthelfende, Arbeitsschutzbeauftragte und Ernährungsspezialisten:innen in der Betriebsgastronomie**. Zudem stehen unseren (schwer-)behinderten oder gesundheitlich eingeschränkten Beschäftigten sowohl eine Schwerbehindertenvertretung als auch die Beauftragte für Inklusion als Ansprechpartner:innen für gesundheitliche, persönliche und arbeitsrechtliche Angelegenheiten zur Verfügung. Allen Mitarbeitenden steht darüber hinaus das Team HR People Experience für individuelle Beratungen zu gesundheitlichen, persönlichen und arbeitsrechtlichen Angelegenheiten zur Verfügung (Lifecycle-Beratung). Weitere Regelungen und Maßnahmen zu den Gesundheitsangeboten sind in unseren betrieblichen Regelungen 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 unseren Fachkräften für Arbeitssicherheit auch eine entsprechende Anzahl von Sicherheitsbeauftragten in den

Nürnberg Standorten und Niederlassungen. Es werden regelmäßig angekündigte als auch anlassbezogene Begehungen der zwei Fachkräften für Arbeitssicherheit durchgeführt. Die Inhalte der Begehungen werden dokumentiert. Die Feststellungen von Abweichungen werden als Maßnahmen oder Empfehlungen an die zuständigen Fachbereiche verteilt. Zusätzlich kontrollieren unsere Sicherheitsbeauftragten täglich die Einhaltung der Vorschriften in allen Bereichen. Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit, die Betriebsärzte, der Betriebsrat und die Sicherheitsbeauftragten treffen sich vier Mal im Jahr zu Arbeitsschutzausschuss-Sitzungen, in denen alle Informationen zusammengetragen, diese diskutiert und Ergebnisse protokolliert werden. Die Niederlassungen im In- und Ausland werden regelmäßig sicherheitstechnisch begangen und die Inhalte dokumentiert. Der Vorstand wird durch einen Jahresbericht der Fachkräfte für Arbeitssicherheit über alle Vorkommnisse und die wichtigsten Kennzahlen zur Arbeitssicherheit etc. informiert.

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

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

Die Anzahl der Weiterbildungstage insgesamt lag im Jahr 2023 mit 52.927 Tagen (davon 4.023 Freizeittage) über dem Wert des Vorjahres (49.112 Tage).

Die Weiterbildungstage pro Mitarbeiter:in sind im Jahr 2023 um ca. 7,5 % auf 5,5 Tage gestiegen. Der Anteil der internen Online-Veranstaltungen ist erwartungsgemäß zurückgegangen und beläuft sich für das Jahr 2023 auf ca. 60 % (2022: ca. 72 %; 2021: ca. 89 %).

Weiterbildungsaktivitäten der DATEV Belegschaft

	2019	2020	2021	2022	2023
Dienstliche Weiterbildungstage	46.263	35.015	47.646	43.930	48.904
Pro Person	5,8	4,3	5,7	5,1	5,5
DATEV Freizeitlemen (Tage)	3.626	4.838	6.059	5.182	4.023
Pro Person	0,5	0,6	0,7	0,6	0,5
Mitarbeitende zum 31.12.	7.927	8.125	8.351	8.569	8.870

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	28.998	19.858	48			
DATEV Freizeitlemen (Tage)						
Pro Person	1.019	2.992	12			
Mitarbeitende zum 31.12.	5.159	3.705	5	1	1.269	7.601

Stand: 31.12.2023

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
DATEVAufsichtsrat	12	67%	33%	0%	8% 92%

Frauen in Führung nach Verantwortungsebenen (VE)

	2019	2020	2021	2022	Ziel 2022	2023	Ziel 06/2025
Vorstand (VE 1)	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	20,0%	40,0%	20,0%
Geschäftsleitung, Leitende Angestellte (VE 2, VE 3)	21,3%	22,9%	23,7%	25,6%	22,0%	24,7%	30,0%
Abteilungsleitung / Leitende Beratende (VE 4)*	23,7%	22,9%	24,4%	26,1%	30,0%	26,6%	30,0%
Team-/Gruppenleitung (VE 5)*	30,1%	30,7%	31,8%	32,8%	-	34,4%	35,0% ^{**}
Gesamt	28,2%	28,5%	29,7%	30,9%	-	32,1%	-
Anzahl weibliche Führungskräfte	287	300	333	366	-	407	-

Anmerkung: * Umfasst fachliche, prozessuale sowie disziplinarische Führung.

^{**} Zielgröße 35,0% für VE5 wurde freiwillig gesetzt

Stand: jeweils zum 31.12. eines Jahres.

Angestelltenstruktur nach Geschlecht

	2023			
	männlich	weiblich	divers keine Angabe	Anteil weiblich
Führungskräfte/ Fachberatung (VE 1- VE5)	861	407	1	32,07%
Mitarbeitende	4.140	3.233	3	43,83%
Auszubildende	158	65	1	29,02%
Gesamt	5.159	3.705	5	41,77%
- Davon Teilzeikräfte	580	1.601		
- Anteil Teilzeikräfte nach Geschlecht	11,2%	43,2%		

Anmerkungen: Einige Personen haben kein Geschlecht angegeben. Es sind nicht-aktive Mitarbeiter enthalten. Teilzeikräfte unter der betriebsüblichen Arbeitszeit

Stand: jeweils zum 31.12. eines Jahres.

Angestelltenstruktur nach Verantwortungsebenen (VE) und Altersklassen

	< 30 Jahre	30 - 50 Jahre	> 50 Jahre	Anzahl je Gruppe
Vorstand (VE 1)	0,0%	20,0%	80,0%	5
Geschäftsleitung (VE 2)	0,0%	22,2%	38,5%	18
Leitende Angestellte (VE 3)	0,0%	31,7%	68,3%	63
Abteilungsleitung, Leitende Beratung (VE 4)	0,0%	45,0%	55,0%	278
Teamleitung, Fachberatung (VE 5)	0,4%	54,6%	45,0%	905
Mitarbeitende	15,7%	47,6%	36,7%	7.601
Gesamt	1.195	4.261	3.414	8.870
Anteil nach Altersklasse	13,5%	48,0%	38,5%	100,0%

Stand: jeweils zum 31.12.2023

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

Die Struktur der Belegschaft und der Führungsebenen für das Jahr 2023 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. Für einen niederschweligen Einstieg in die Hilfesuche für Themen wie Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Mobbing etc. bestehen bei DATEV bereits ausgeprägte Strukturen. Diese werden auch weiterhin ausgebaut. Ein wichtiger Baustein ist bspw. das Angebot „Diaphon“: Hier wird die Möglichkeit zur vertraulichen Kommunikation zu Themen auch außerhalb der Arbeit geboten. Die Kosten werden von DATEV getragen.

Im Falle einer Diskriminierung kann jederzeit die jeweilige Führungskraft, HR 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. Seit 2023 gibt es die Anlaufstelle #keine Gewalt mit ausgebildeten Erstansprechpersonen. Diese können über ein Postfach oder auch direkt kontaktiert werden. Jeder gemeldete Sachverhalt wird geprüft und die sich daraus ggf. ergebenden erforderlichen Maßnahmen ergriffen.

Für das Jahr 2023 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. In den DATEV-Standardverträgen verpflichten wir unsere Lieferanten durch die Integritätsklausel dazu, diese gesetzlichen Regelungen einzuhalten. Ferner wird über eine nachhaltige Beschaffungspolitik und gezielte Lieferantenauswahl die Einhaltung der gültigen Gesetze und Menschenrechte sichergestellt. Beschaffungsvorgänge, für die das europäische Recht keine Anwendung findet, werden über spezielle Vertragspassagen individuell mit dem Zulieferer vereinbart.

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. Für 2023 ist DATEV insoweit**

kein Fall bekannt.

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.

DATEV ist eine ausgiebige Einbindung der relevanten Stakeholder wichtig: Der „Program Lead“ verantwortet die organisatorische, fachliche und operative **Umsetzung des LkSG-Programms**. Daneben hat DATEV die Stelle des Menschenrechtsbeauftragten geschaffen, welche das Risikomanagement im Sinne des LkSG überwacht und die operative Umsetzung durch Koordinierung und Überwachungsaktivitäten sicherstellt. In die operative Umsetzung der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltsprozesse sind mehrere Fachabteilungen eingebunden, die personelle Ressourcen zur Sicherstellung des LkSG zur Verfügung stellen und regelmäßig sowie anlassbezogen über ihre Ergebnisse berichten. Mindestens einmal jährlich sowie anlassbezogen wird die Wirksamkeit aller Sorgfaltsprozesse überprüft, um weiterhin nachteilige menschenrechtliche oder umweltbezogene Auswirkungen erkennen, verhindern, abstellen oder vermindern zu können. Innerhalb von DATEV wird die Wirksamkeit der verschiedenen Maßnahmen anhand von verschiedenen Kriterien geprüft. Es erfolgt eine regelmäßige (sowie anlassbezogene) Berichterstattung an die Geschäftsleitung und andere relevante Gremien. Dies erfolgt durch den Program Lead des LkSG und der Menschenrechtsbeauftragten.

Ein wichtiger Baustein für den Erfolg der Prozesse sind funktionierende Kommunikations- und Eskalationswege, deshalb werden auch diese auf den Prüfstand gestellt.

Ein erkennbares Risiko in unserer unmittelbaren 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 entsprechende Vertragsformulierungen 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 eingeleitet. Durch eine Mehrlieferantenstrategie ist eine schnelle Reaktion möglich.

Der dahinterstehende **Risikoanalyse-Prozess** gestaltet sich wie folgt: Das interne Risikomanagement wird jährlich sowie anlassbezogen genutzt, um die Durchführung und Plausibilisierung der Risikoanalyse zu dokumentieren. Dies geschieht für direkte Lieferanten, Töchter, Beteiligungen und die Geschäftsbereiche. Das Verfahren der Risikoanalyse wird iterativ hinterfragt. Abschließend werden die Ergebnisse der Risikoanalyse an relevante interne Fachabteilungen zur Ausgestaltung der Präventionsmaßnahmen weitergegeben.

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 den Großteil unserer Beschaffungsvorgänge mit 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 vertreten ist. Da die Mitarbeitenden nahezu ausschließlich in Deutschland tätig sind und der Schwerpunkt der Geschäftstätigkeit in Deutschland liegt, wird aus lokal-quantitativer Sicht kein Risiko für Einhaltung der Menschenrechte gesehen.

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.

Für 2023 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, Weihnachtspräsente 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 2023 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 ([Herzensprojekte - gefördert mit Leidenschaft \(datev.de\)](#)) veröffentlicht. **DATEV beteiligt sich außerdem als Sponsor intensiv in der Gesellschaft.** Der Fokus liegt auf Gemeinschafts- und Nachwuchsförderung. Im Bereich Kultur sponsert DATEV beispielsweise das Staatstheater Nürnberg, die Kulturinsel Wöhrmühle sowie das SommerNachtFilmFestival. 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. Mit der deutschlandweiten Laufsportinitiative #gemeinsammehrbewegen möchte DATEV sowohl zu mehr Bewegung inspirieren und gleichzeitig auf die mit der Initiative verbundenen ökologischen und sozialen Nachhaltigkeitsthemen aufmerksam machen. Weitere Informationen unter [Gemeinsam mehr bewegen \(datev.de\)](#). 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 der Stadt Nürnberg bei. Seit 2021 werden zusätzlich fünf weitere Projekte gefördert, darunter das nachhaltige Bewegungsformat "Fit and Friends" mit dem 1. Fußball-Club, der Christopher-Street-Day Nürnberg, die Initiative Beachcleaner sowie der Weltacker Nürnberg. **Der Gesamtbetrag Sponsoring in den Bereichen Kultur, Sport, Bildung und Nachhaltigkeit belief sich 2023 auf 841.000 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](#). DATEV setzt sich mit den **Sponsoring-Aktivitäten** folgende **Ziele**: Die DATEV-Marke soll erlebbar werden für die Zielgruppen Mitglieder, Unternehmen und (potenzielle) Mitarbeitende. Hinter dem Fördergedanken steht außerdem die Unterstützung von Aktivitäten, die das gesellschaftliche Leben bereichern und für Natur bzw. Umwelt positiv wirken.

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. 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, Image- und Markenwerten, den Faktor Standortförderung sowie die Erlebbarkeit der Marke DATEV im Kontext der Sponsorings bewertet. Die **Zielerreichung** der oben genannten Ziele wird 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.

Wie schaut der Prozess aus, der prüft, ob die geplanten Maßnahmen umgesetzt worden sind? Vor Ort erfolgt die **Kontrolle durch die verantwortliche Fachabteilung**. Zudem erfolgt ein monatliches Reporting der Maßnahmen an Management und Aufsichtsrat. Im Rahmen der jährlichen Vorstands-Information erfolgt zusätzlich eine Rückschau auf alle Maßnahmen des vergangenen Jahres inkl. Budgets und inhaltlicher Bewertung.

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	2023
Umsatzerlöse	1.439,1
Andere aktivierte Eigenleistungen	0,5
Sonstige betriebliche Erträge	7,9
Betriebsertrag	1.447,5
Betriebsaufwand	-1.355,9
davon Personalaufwand	-831,1
Betriebsergebnis	91,6
Finanzergebnis (Aufw./Erträge Zinsen und ähnliche Aufw./Erträge)	-2,9
Genossenschaftliche Rückvergütung	-56,5
Steuern vom Einkommen und vom Ertrag	-12,0
Ergebnis nach Steuern	20,2
Sonstige Steuern	-0,9
Jahresüberschuss	19,3

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

In 2023 stand die **Begleitung des Data Acts**, des **Cyber Resilience Acts**, die **Novellierung der PSD2** sowie das **Steuerpaket „VAT in the Digital Age“** besonders im Fokus unserer Arbeit. U.a. brachte DATEV sich im Rahmen der Verbandsarbeit sowie mit eigenen Positionspapieren in den politischen

Prozess ein. Zudem wurden Themen im Kontext des **Green Deal**, wie z.B. das **EU-Lieferkettengesetz** und die **EFRAG-Arbeiten zur Standardisierung der Nachhaltigkeitsberichterstattung (ESRS)**, intensiv verfolgt und ein Konsultationsbeitrag zu den ESRS eingereicht. Ein weiteres Thema war der Bürokratieabbau und der von der EU-Kommission angekündigten Abbau von Berichtspflichten für Unternehmen um 25 %. An der von der EU-Kommission eingeleiteten Konsultation hat sich DATEV ebenfalls mit einer Stellungnahme beteiligt. Auf bundespolitischer Ebene fokussierte sich DATEV insbesondere Gesetze im Themenfeld der **Digitalisierung der Verwaltung** (u.a. Gesetz zur Änderung des Onlinezugangsgesetzes, Gesetz zur Änderung des Unternehmensbasisdatenregistergesetzes), auf Gesetze im Bereich **Cybersicherheit** (beginnender Gesetzgebungsprozess zum KRITIS-Dachgesetz) sowie im Bereich Wirtschaft/Finanzen (Wachstumschancengesetz). Die Positionierung zu Fachfragen erfolgte hauptsächlich über die Mitarbeit an Verbandspositionen. Die Positionen zum Gesetz zur Änderung des Unternehmensbasisdatenregistergesetzes vertrat DATEV im Rahmen einer [öffentlichen Anhörung](#) beim Deutschen Bundestag. **DATEV ist im Transparenz-Register der EU und im deutschen Lobbyregister gelistet.** Auf dieser Website geben wir die Themenbereiche der für uns relevanten EU-Vorhaben an. 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.

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. Beauftragungen erfolgen frei von sachfremden Erwägungen und persönlichen Interessen. Mitarbeitende und Dritte (z. B. Lieferanten) haben die Möglichkeit, über das Hinweisgebersystem Verstöße zu melden.

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 2023 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. 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.