



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2024

DATEV eG

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Giulia Hardy

Paumgartnerstraße 6-14
90429 Nürnberg
Deutschland

giulia.hardy@datev.de





Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

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

Prozessmanagement

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

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

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

Gesellschaft

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

Stand: 2024, Quelle:
Unternehmensangaben. Die Haftung
für die Angaben liegt beim
berichtenden Unternehmen.

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

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

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 Rechtsanwälte:innen sowie deren zumeist mittelständischen Mandanten. Des Weiteren zählen Unternehmen, Institutionen, Vereine und Kommunen zur Kundschaft des Unternehmens. Die Genossenschaft zählt 749,8 Tausend Kund:innen (Stand 31.12.2024) und 9.051 Mitarbeitende (Stand 31.12.2024) und ist somit auch einer der größten IT-Dienstleister und Softwarehäuser in Deutschland. Im Geschäftsjahr 2024 erzielte DATEV einen Umsatz von 1,514 Mrd. 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:

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 und führend." Unterstrichen wird dies durch ein nachhaltiges Wachstum des Unternehmens sowie die genossenschaftlichen Prinzipien Selbsthilfe, Selbstverantwortung und Selbstverwaltung. Unser Unternehmen sieht sich dabei als Partner der Kanzleien und des Mittelstandes. Dieser Gedanke spiegelt sich auch in unserem Motto „Zukunft gestalten. Gemeinsam.“ wieder.

Unser Strategiesystem definiert, wie wir als Genossenschaft unsere Mitglieder auf dem Weg der digitalen Transformation unterstützen. Dies folgt unserer Zielsetzung, den langfristigen Erfolg der Steuerberatenden, Wirtschaftsprüfenden und Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten sowie deren Mandantinnen und Mandanten 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 Marktpresenz und stiften über die gesamte Prozesskette unserer Kundschaft Nutzen – von der Mandatsanbahnung bis zur betriebswirtschaftlichen Beratung.

Zu der in diesem Sinne verantwortungsbewussten Unternehmensführung gehört für uns auch die stetige Weiterentwicklung der Unternehmensstrategie im Rahmen des Strategieprozesses, indem wir versuchen, Chancen und Risiken frühzeitig zu identifizieren und darauf zu reagieren. Die im Jahr 2020 entwickelte „Teilstrategie Nachhaltigkeit“ wurde kontinuierlich angepasst und verfeinert. Hierbei wurde im Jahr 2024 die Strategie umbenannt in Corporate Sustainability & Responsibility Strategie. Diese baut auf den fünf übergeordneten Zielen der Teilstrategie Nachhaltigkeit auf:

- **Transparenz:** CSR-Management im Sinne von unternehmerischer Verantwortung wird verstärkt positioniert. Die Relevanz der ausgeglichenen Bewertung aller drei ESG-Facetten (Ökonomie, Sozial, Ökologie) bei Entscheidungen innerhalb der DATEV eG wird transparent dargestellt. DATEV berichtet umfassend und ausführlich über ihre ESG-Auswirkungen mithilfe eines standardisierten ESG-Berichtsformats
- **Klimaschutz:** DATEV reduziert bis 2030 weitestgehend alle von ihr verursachten, verantworteten & beeinflussbaren Treibhausgasemissionen. DATEV reduziert fortlaufend die CO₂e-Intensität (Verhältnis Gesamt CO₂e-Verantwortung / Gesamtumsatz). DATEV gleicht spätestens zum Jahr 2030 den Emissionsanteil aus, der nicht wirtschaftlich oder sozial gerechtfertigt reduziert werden konnte.
- **Soziale Verantwortung:** DATEV lebt eine wertschätzende Unternehmenskultur und steigert ihre hohe Arbeitgeberattraktivität kontinuierlich.
- **Green IT:** Es wurde das DATEV-weite Bewusstsein für die Beachtung ökologischer & ressourcenschonender Aspekte beim Ausbau der DATEV Rechenzentren geschaffen. Es wurde das DATEV-weite Bewusstsein dafür geschaffen, dass bei der Weiter- und Neuentwicklung von Softwareprodukten die benötigten wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Ressourcen angemessen gegeneinander abgewogen werden.
- **ESG-Produkte:** DATEV erstellt ein Produktangebot für Unternehmen und Kanzleien, um die kundenseitigen Anforderungen an DATEV, welche sich aus regulatorischen Neuerungen (z. B. LkSG, CSRD) ergeben, bestmöglich erfüllen zu können.

Die bilanzielle Klimaneutralität 2030 soll durch die Umsetzung eines Klimaschutzfahrplanes erreicht werden. Hierfür wurden auch in 2024 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 CO₂e zu intensivieren. Ab 2022 begannen alle betroffenen Bereiche, ihren CO₂e-Footprint gezielt zu reduzieren. Im Jahr 2024 wurde der Fokus auf das Thema IT gelegt. Als großer IT-Dienstleister trägt DATEV sowohl in der Gestaltung der Rechenzentren als auch in der Softwarearchitektur eine hohe Verantwortung für den effizienten Umgang mit Ressourcen.

In diesem Zusammenhang hat DATEV eine eigene Teilstrategie namens Green IT entwickelt. Ein wichtiger Bestandteil der Teilstrategie ist auch die zukünftige Cloud-Strategie, bei der die Software ein wesentlicher Indikator für Stromverbräuche und Hardwarebedarf sein wird. Daher hat DATEV im Jahr 2023 Leitplanken zur nachhaltigen Softwareentwicklung erarbeitet und setzt diese in den Technologieleitlinien konsequent um. Im Rahmen unserer Bemühungen um nachhaltige Beschaffung wurde ein Nachhaltigkeitsfragebogen entwickelt und einer Pilotgruppe von Lieferanten aus verschiedenen Kategorien zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus wurden etwa 30 % der Mitarbeitenden im Einkauf zum Thema nachhaltige Beschaffung geschult. Ziel dieser Schulungen war es, die Mitarbeitenden mit den Grundsätzen der nachhaltigen Beschaffung vertraut zu machen und sicherzustellen, dass diese in ihren Einkaufsprozessen berücksichtigt werden. Einige dieser geschulten Mitarbeitenden übernehmen zudem eine Multiplikatorenrolle innerhalb des Einkaufs, um das Wissen weiter zu verbreiten und zu vertiefen. Um die Ausgewogenheit der implementierten Maßnahmen im Hinblick auf die Kundenzufriedenheit und Förderung des Berufsstandes 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 zu den Umsatzerlösen. Die oben genannten und weitere Maßnahmen führten dazu, dass die CO₂e-Intensität im Jahr 2024 von 22,6 Gramm CO₂e je Umsatzeuro (2023) auf 20,2 Gramm CO₂e je Umsatzeuro (2024) gesunken ist.

Weitere Informationen zum Footprint sind im Kriterium und Leistungsindikator 13 nachzulesen. 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. 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 das Energiemanagementsystem nach ISO 50001 eine zentrale Rolle. 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 erfolgte die **Erstzertifizierung des Managementsystems gem. ISO 14001 & ISO 50001** ohne größere Abweichungen. Dabei wurde festgehalten, dass durch geeignete Umwelt- und Energieziele sowie Maßnahmenpläne sichergestellt wird, dass sich die Umweltleistung und Energieeffizienz bei DATEV dauerhaft verbessern werden. Eine gesetzliche Verpflichtung für die Umsetzung des Integrierten Managementsystems liegt nicht vor. Die Umsetzung erfolgt freiwillig. 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 Kundinnen und Kunden stellen wir ein breites Leistungsspektrum von über 200 PC-Programmen, Cloud-Diensten, Outsourcing-Dienstleistungen, Sicherheitsdienstleistungen sowie Druck- und Versanddienstleistungen zur Verfügung. Dieses Angebot steht in Verbindung mit einem nachhaltigen Wertschöpfungsprozess.

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

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

Unternehmen relevantesten Themen identifiziert. Zusätzlich laufen in der Einheit "Nachhaltigkeit und Umwelt" alle relevanten Nachhaltigkeits-Themen und -Vorhaben zusammen. Im Rahmen einer strategischen Neuausrichtung der Nachhaltigkeits-Abteilung wurde in 2024 die DATEV Stiftung Zukunft wieder aus der Nachhaltigkeitsabteilung ausgegliedert. Diese Veränderung soll sicherstellen, dass sich beide Bereiche noch gezielter und effektiver ihren jeweiligen Aufgaben und Zielen widmen können. Die Stiftung wird weiterhin unabhängig agieren und ihre wichtige Arbeit in den Bereichen soziale Verantwortung und gemeinnützige Projekte fortsetzen.

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 2024 circa 14,7 Millionen Lohn- und Gehaltsabrechnungen im Monat erstellt. Und immer mehr davon bekommen den Lohnnachweis rein digital: So waren bei DATEV Arbeitnehmer online, der digitalen Plattform zur Bereitstellung von Gehaltsdokumenten, in 2024 rund 4,8 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer registriert. Das entspricht einem Zuwachs von ca. 17 % gegenüber 2023.

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 (Green Hardware & Green Software). Trotz des kontinuierlichen Wachstums von Umsatz und Mitarbeiterzahl ist es uns gelungen, den Stromverbrauch in den letzten Jahren weitgehend auf einem konstanten Niveau zu halten und ein überproportionales Wachstum des Verbrauchs im Verhältnis zum Unternehmenswachstum durch gezielte Maßnahmen zu vermeiden. 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 in großen Teilen als Rollenware. Hierdurch ist die CO₂-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. Als IT-Dienstleister investiert DATEV verstärkt in den Einsatz von KI-Systemen und entwickelt eigene Produkte und Angebote in dieser Richtung, um die Zukunftsfähigkeit des Berufsstandes sicherzustellen. Über alle Abteilungen hinweg wird aber das Bewusstsein dafür geschaffen, dass KI ökologische Konsequenzen hat. Diese sind bei der Nutzung und Entwicklung zu berücksichtigen. Der ökonomische und soziale Nutzen, beispielsweise zur Milderung des Fachkräftemangels im Berufsstand, wird bei der Entwicklung stets ins Verhältnis zum Energieverbrauch gesetzt.

Die E-Rechnung wird als bedeutender Digitalisierungstreiber eine weitere Welle der digitalen Transformation anstoßen. Durch die Einführung und Nutzung elektronischer Rechnungen können Unternehmen ihre Papierrechnungen effizient und nachhaltig ersetzen. DATEV bietet hierfür bereits umfassende Softwarelösungen an, die herkömmlichen Prozesse langfristig abzulösen. Diese Lösungen ermöglichen nicht nur eine schnellere und effizientere Abwicklung von Rechnungen, sondern tragen auch zur Reduzierung von Papierverbrauch und somit zur Schonung der Umwelt bei. Die verstärkte Nutzung von Videokonferenzen konnte sich auch im Jahr 2024 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 KundInnen angehalten werden, wenn möglich auf Remotetermine auszuweichen. Ziel ist es, die gefahrenen Kilometer jedes einzelnen Außendienstmitarbeitenden zu reduzieren. Im Durchschnitt war 2024 jeder DATEV Mitarbeitende 120 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 einem von DATEV unterstützten Kindergarten an. Ferner gibt es das Angebot von Eltern-Kind-Rückzugsbüros, in denen unsere Beschäftigten in Betreuungsnotfällen im Beisein ihres Kindes arbeiten können. 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 war 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):

- **Transparenz:** CSR-Management im Sinne von unternehmerischer Verantwortung wird verstärkt positioniert. Die Relevanz der ausgeglichenen Bewertung aller drei ESG-Facetten (Ökonomie, Sozial, Ökologie) bei Entscheidungen innerhalb der DATEV eG wird transparent dargestellt. DATEV berichtet umfassend und ausführlich über ihre ESG-Auswirkungen mithilfe eines standardisierten ESG-Berichtsformats
- **Klimaschutz:** DATEV reduziert bis 2030 weitestgehend alle von ihr verursachten, verantworteten & beeinflussbaren Treibhausgasemissionen. DATEV reduziert fortlaufend die CO₂e-Intensität (Verhältnis Gesamt CO₂e-Verantwortung / Gesamtumsatz). DATEV gleicht spätestens zum Jahr 2030 den Emissionsanteil aus, der nicht wirtschaftlich oder sozial gerechtfertigt reduziert werden konnte.
- **Soziale Verantwortung:** DATEV lebt eine wertschätzende Unternehmenskultur und steigert ihre hohe Arbeitgeberattraktivität kontinuierlich.
- **Green IT:** Es wurde das DATEV-weite Bewusstsein für die Beachtung ökologischer & ressourcenschonender Aspekte beim Ausbau der DATEV Rechenzentren geschaffen. Es wurde das DATEV-weite Bewusstsein dafür geschaffen, dass bei der Weiter- und Neuentwicklung von Softwareprodukten die benötigten wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Ressourcen angemessen gegeneinander abgewogen werden.
- **ESG-Produkte:** DATEV erstellt ein Produktangebot für Unternehmen und Kanzleien, um die kundenseitigen Anforderungen an DATEV, welche sich aus regulatorischen Neuerungen (z. B. LkSG, CSRD) ergeben, bestmöglich erfüllen zu können

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 seit 2024 unter anderem in der Management Review gem. ISO 14001:2015 & 50001 zusammengefasst und werden dort im Jahresrhythmus überarbeitet und nachverfolgt. **Zusätzlich wurden 2024 themenverantwortliche Fachkollegen in allen wesentlichen Umwelt- und Energiebereichen ernannt. Sie sind für die Koordination der operativen Maßnahmen zur Verbesserung der Umwelt- und Energieleistung und für die Umsetzung der gesetzten Ziele zuständig.**

Dadurch wird es ermöglicht, detailliert an **Nachhaltigkeitsprojekten** zu arbeiten und ebenfalls flächendeckend in den Fachbereichen zu sensibilisieren. 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. Auch der detaillierte CO₂e-Footprint sowie die CO₂e-Intensität wird intern für alle Mitarbeitenden veröffentlicht. Durch diese Kennzahlen und Daten im Kontext **CO₂e-Management**, sollen alle Mitarbeitenden sensibilisiert werden, in ihrem eigenen Tätigkeitsfeld nachhaltiger zu werden und somit zur Verbesserung der Gesamtumweltverantwortung der DATEV beizutragen. Zudem werden alle Mitarbeitende quartalsweise über die Entwicklung von ausgewählten Nachhaltigkeits-Kennzahlen informiert.

Das Kernziel Green IT der Teilstrategie wurde mit der Aufnahme von **Nachhaltigkeits-Prinzipien in ein internes Rahmenwerk (DONNA)** zur Softwareentwicklung untermauert. Dieses systematisiert operative Rahmenbedingungen sowie Best Practices zur Softwareentwicklung und dem Anwendungsbetrieb. Außerdem wurde das Kernziel Green IT ebenfalls in der DATEV Technologiestrategie verankert. Auch beim Thema Schulungen, wurde das Thema Green IT mit einbezogen. Sie ist nun Bestandteil der ganzheitlichen Schulung für Onlineentwickler (GSO I). Neben der Verankerung von Green IT in der DATEV Technologiestrategie und der Integration in Schulungen für Onlineentwickler, wurden auch weitere Maßnahmen zur Förderung der Nachhaltigkeit ergriffen.

So wurden im Jahr 2024 alle Gerichte in der **DATEV-Betriebsgastronomie auf ihren CO₂-Ausstoß** hin analysiert und diese Werte auf dem internen Speiseplan ausgewiesen. Die Mitarbeitenden konnten sich somit bewusst für ein klimafreundliches Gericht entscheiden. Hierdurch ist sowohl eine bewusstere Ernährung der Beschäftigten als auch eine klimafreundlichere Gestaltung des Speiseplans möglich.

Eine weitere Maßnahme war die Verlängerung der **Leasingdauer bei Dienstfahrzeugen**. Die Leasingdauer von Verbrenner-Autos wurde von drei auf vier Jahre erhöht, um weniger Neufahrzeuge zu verantworten. Zudem wurden Benzinfahrzeuge aus dem Bestellprozess genommen, um den Kraftstoffverbrauch je 100 km spürbar zu senken.

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. 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 zu den Umsatzerlösen.

Außerdem zeigen wir auf unserer [Homepage](#) auf, wie DATEV zur Erreichung der Sustainable Development Goals (SDGs) beiträgt und welche Maßnahmen wir dazu ergreifen. Die SDGs sind für uns auch Wegweiser für die DATEV Nachhaltigkeits-Strategie.

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**. 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 wichtigsten Entsorgungspartnern konnten im Jahr 2024 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 Kunden 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 Kunden. 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 2024 haben wir 2.627 IT- und Mobilgeräte an die AfB-Gruppe zur Aufbereitung übermittelt.

Das ergibt ein Einsparpotential von 405.993 kg CO₂e. 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. Dieser kam auch 2024 zur Anwendung.

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.** 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. Ebenfalls wurden 2024 themenverantwortliche Fachkollegen für alle wesentlichen Umwelt- und Energiebereiche ernannt, um die operativen Maßnahmen zur Verbesserung der Umwelt- und Energieleistung zu koordinieren und die gesetzten Ziele umzusetzen. Dies ermöglicht eine detaillierte Arbeit an Nachhaltigkeitsprojekten und eine umfassende Sensibilisierung in den Fachbereichen.

Die Verantwortlichkeiten für Nachhaltigkeit ziehen sich bei uns somit durch die gesamte Organisation. Die Integration in alle Fachbereiche und die Verankerung auf allen Ebenen trägt zu großer Transparenz und ständiger Präsenz der Thematik bei. Die zuständigen Personen arbeiten bereichsübergreifend zusammen, zum Beispiel in unserem Nachhaltigkeitsmeeting.

Dieses findet mehrmals im Jahr statt. Ferner können alle Beschäftigten am Thema Nachhaltigkeit partizipieren, indem sie 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. Aus dieser Initiative heraus, entstand 2024 eine Arbeitsgruppe, die sich mit der Erstellung von Leitplanken zur nachhaltigen Softwareentwicklung/Green Coding beschäftigt. Die ersten Ergebnisse wurden bereits 2024 in die Teilstrategie Green IT einbezogen und zur Umsetzung gebracht.

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 diesen halbjährlich stattfindenden Treffen werden aktuelle Themen und Veränderungen im Bereich Nachhaltigkeit dargestellt und diskutiert, die für alle Teilnehmenden von Relevanz sind. Dazu zählen beispielsweise Neuigkeiten aus den Themengebieten Klimaschutz, Energiemanagement, Gleichstellung oder Diversity. Aufgrund des hierarchieübergreifenden Teilnehmerkreises, in welchem außerdem jedes Vorstandressort vertreten ist, kann sichergestellt werden, dass die Interessen aller Bereiche berücksichtigt werden.

Daneben gibt es 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 5.5) Bezug auf das Triple-Bottom-Line-Modell der Nachhaltigkeit genommen: „Die Triple-Bottom-Line aus ökonomischem, ökologischem und sozialem Engagement betrachten wir als Grundlage für nachhaltigen Erfolg. Einzelheiten hierzu regeln die Nachhaltigkeitsleitlinien der DATEV.“ Für den Teilbereich Ökologie der Triple-Bottom-Line haben wir zudem ein Handbuch des Integrierten Managementsystems, 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. Auch Schulungen werden als Instrument zur Wissensvermittlung genutzt. So wird darauf geachtet, dass Mitarbeitenden mit Umwelt- und Energiebezug zwei Mal pro Jahr geschult werden, um ihrer Verantwortung gerecht zu werden. Ebenfalls können sich durch verschiedenste Informationstermine alle DATEV Mitarbeitende über die Verantwortung der DATEV im Kontext Nachhaltigkeit informieren. Ziel soll die Bewusstseinsbildung bei allen Mitarbeitenden sein.

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. 2023 wurde die **freiwillige Zertifizierung nach ISO 14001 um die Zertifizierung ISO 50001** erweitert und integriert. Im Mai 2024 erfolgte dann erstmals die erfolgreiche Zertifizierung des Umwelt- und Energiemanagements gemäß ISO 14001 und ISO 50001. Ziel der Integration soll ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess

sein, um nicht nur die Umweltauswirkungen, sondern auch die Energieeffizienz zu verbessern. Dies ist insbesondere für DATEV als großer IT- und RZ-Dienstleister ein wichtiger Punkt.

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 2024 findet man, wie auch im Vorjahr, die wichtigsten Nachhaltigkeitskennzahlen für 2024 in der Tabelle zum „Fünfjahresvergleich (2020 - 2024)“. Außerdem verweisen wir im Rahmen des Berichtes auf die Entsprechenserklärung des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (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 langjähriger Zeitreihen wird deren Entwicklung nachverfolgt. Ferner werden in der Management Review die Erreichung der Umweltziele für das aktuelle Jahr sowie die Ziele für das kommende Jahr festgehalten.

In 2023 wurde 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 Kundinnen und Kunden ihre individuelle CO₂e-Verantwortung (Scope 1 bis 3) anhand ihres DATEV-Umsatzes zu berechnen.

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

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

Seit 2018 wurde das interne Regelwerk von DATEV 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. Darüber hinaus 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 monatlich erscheinende [DATEV magazin](#) für die direkte Informationsvermittlung an die Mitglieder.

Zudem können **Mitglieder und Kundinnen sowie Kunden das DATEV Service Quality Management (SQM)** nutzen, um ihre Anliegen zu platzieren. Wendet sich ein Stakeholder an das SQM, wird die Anfrage zudem an den Vorstand der Genossenschaft weitergeleitet. Die Anfragen an das SQM nutzt DATEV auch als Chance zur Qualitätsverbesserung.

Gremien

DATEV verfügt über verschiedene Gremien, in denen auch Mitglieder und der Berufsstand (u. a. Steuerberatende, Wirtschaftsprüfende, 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 Wünschen 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 Vertreterinnen und Vertreter 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. der DATEV-Dialog mit Vorstand und Führungskräften, „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 und das Intranet bieten zusätzliche Kommunikationskanäle – auch hinsichtlich der Aktivitäten zur Nachhaltigkeit, beispielsweise

über unsere Green-IT-Aktivitäten, die Entwicklung unseres Gesamt-CO₂-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, Nachhaltige Software, Klimaschutz etc.). Außerdem geben sie unter anderem Anregungen und Ideen zu möglichen Nachhaltigkeitsinitiativen bei DATEV, teilen Wissen und setzen selbst Nachhaltigkeitsprojekte bei DATEV um.

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 und 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. Beispielsweise berichten Vorstandsmitglieder in Pressekonferenzen über Strategien und Maßnahmen, mit denen wir wirtschaftliche, soziale und ökologische 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. <https://www.datev.de/web/de/ueber-datev/das-unternehmen/corporate-responsibility/>

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.

Alle Anspruchsgruppen

Wir nehmen die Anliegen unserer Anspruchsgruppen (u. a. Mitglieder, Kundinnen und Kunden sowie Mitarbeitende und Gremienvertreterinnen und -vertreter) 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.

Vor diesem Hintergrund hat DATEV im September 2024 erstmalig den [DATEV Mittelstandsindex](#) veröffentlicht. Dieser bietet jeden Monat differenzierte, datenbasierte Einblicke in die **wirtschaftliche Lage von Kleinstunternehmen sowie kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU)** in Deutschland. Die Auswertungen werden monatlich von DATEV zusammen mit einem ausführlicheren Report veröffentlicht. Der Report umfasst dabei wichtige Kennzahlen zur Entwicklung des Umsatzes, der Beschäftigung sowie der Löhne und Gehälter im Mittelstand. Die makroökonomischen Analysen stützen sich auf Millionen von Datensätzen, die DATEV als Genossenschaft im Auftrag ihrer Mitglieder und Kunden verarbeitet. Die anonymisierten und aggregierten **Daten stammen wiederum aus der Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und deren Steuerberaterinnen und Steuerberatern**. Die Daten werden jeweils als Index dargestellt und sind zusammen mit weiteren Auswertungen auf einer öffentlich zugänglichen und interaktiven Webseite abrufbar.

Für die DATEV-Mitglieder steht darüber hinaus ein geschützter Zugangsbereich mit weiterführenden Analysen bereit, die dabei unterstützen, sich auf wirtschaftliche Veränderungen einzustellen. Durch den Mittelstandsindex rückt DATEV den Zustand des Mittelstands in Deutschland in den Fokus der öffentlichen und politischen Aufmerksamkeit – und ebenso die Schlüsselrolle, die der steuerberatende Berufsstand für die mittelständischen Unternehmen hat. **Der Index wird von den Mitgliedern und weiteren Stakeholdern als äußerst positives und hilfreiches Steuerelement im Geschäftsalltag bewertet, auch um Mandantinnen und Mandanten besser beraten zu können.** Weil das Arbeitspensum vor allem durch die starke Zunahme neuer gesetzlicher Regelungen in den Steuerberatungskanzleien kaum noch zu bewältigen ist, empfiehlt es sich für Steuerberaterinnen und Steuerberater, ihre Kanzleien auf Effizienz zu trimmen, sprich Prozesse zu digitalisieren.

Vor diesem Hintergrund erhebt und veröffentlicht DATEV (zusätzlich zum DATEV Mittelstandsindex) zwei Mal jährlich unter anderem das [DATEV-Branchenbarometer](#) – ein Index für das Geschäftsklima bei Steuerberaterinnen und Steuerberatern. Mit dem [DATEV-Seismograf](#) hat DATEV außerdem im Juni 2024 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. Um dem geäußerten Anspruch der Stakeholder zu begegnen, dass DATEV ganz konkrete Hilfestellungen gibt, um Prozesse in den Kanzleien zu verändern, fokussierte

sich DATEV zudem darauf, Stakeholder (inklusive des steuerberatenden Berufsstands) intensiv über die **Pflicht zur elektronischen Rechnungsstellung und Rechnungsempfang im B2B-Bereich ab 2025 aufzuklären**. Auf einer umfassenden Informationsseite konnten sich Mitglieder frühzeitig mit den gesetzlichen Anforderungen, Hilfsangeboten und Lösungen vertraut machen. Und weil dieses Thema für alle kleinen und mittelständischen Betriebe in Deutschland sowie die Steuerberaterinnen und Steuerberater so wichtig ist, hat DATEV eine mehrstufige und breit angelegte Kampagne gestartet. Damit will DATEV Aufmerksamkeit generieren und das Bewusstsein für die Umsetzung der gesetzlichen Pflicht zur E-Rechnung schärfen.

Ergänzend zur E-Rechnungspflicht plant der Gesetzgeber ein – voraussichtlich ab 2028 verpflichtendes – **Meldesystem, das die relevanten elektronischen Rechnungsdaten auch umgehend an die Finanzverwaltung weitergibt**. Dadurch soll Umsatzsteuerbetrug reduziert oder gar verhindert werden. DATEV denkt diese nächste Stufe bereits vor und hat eine E-Rechnungsplattform aufgebaut und – in einer ersten Basisversion – bereitgestellt. Perspektivisch wird diese Plattform die entsprechenden Anforderungen des Gesetzgebers an das Tax-Reporting unterstützen und eine tragende Rolle bei der Erstellung und Übermittlung der dann nötigen Meldedatensätze einnehmen. Somit hat DATEV für Mitglieder frühzeitig die Voraussetzung geschaffen, voll im digitalen Belegfluss eingebunden zu sein und von den Vorteilen zu profitieren.

Gleichzeitig war 2024 die **Fachkräftegewinnung für die DATEV-Mitglieder** wieder eine der zentralen Herausforderungen. So sind laut Bundessteuerberaterkammer fast 30 Prozent der Steuerberaterinnen oder Steuerberater 60 Jahre oder älter. Dadurch wird sich die Situation in Zukunft noch weiter verschärfen. Vor dem Hintergrund knapper personeller Ressourcen benötigt die Steuerberatung daher zum einen mehr und zum anderen sehr gut ausgebildete Mitarbeitende für immer komplexer werdende Aufgaben. Als genossenschaftliches Unternehmen des steuerberatenden Berufsstands ist es Selbstverständnis von DATEV, Mitglieder bei deren Berufstätigkeit praxisgerecht, umfassend und dauerhaft zu fördern. Dazu gehört auch die Unterstützung bei der immer schwieriger werdenden Suche nach gut ausgebildeten Fachkräften. Aus diesem Grund hat DATEV zusammen mit der Bundessteuerberaterkammer und dem Deutschen Steuerberaterverband im Mai 2024 eine gemeinsame Fachkräfteinitiative ins Leben gerufen. Im August 2024 startete die dazugehörige Imagekampagne „Zahlt sich Ausbildung“, die über Social Media speziell junge Menschen im Alter von 14 bis 20 Jahren adressiert.

Auf einer eigens eingerichteten [Kampagnenwebsite](#) finden interessierte Personen Informationen über Ausbildungsmöglichkeiten und Karrierechancen in der Steuerberatung. Dort befindet sich auch eine zentrale Stellenbörse, die einen bundesweiten Überblick zu vakanten Positionen gibt und direkte Bewerbungsmöglichkeiten aufzeigt. Über die weitere Kampagne „**GEMEINSAM handeln!**“ wurden Steuerkanzleien direkt adressiert und bei der Gewinnung, Bindung und Förderung von Fachkräften unterstützt. Auf der zugehörigen Kampagnenwebsite werden Kanzleien praktische Ratschläge und Werkzeuge an die Hand gegeben, um den Herausforderungen des Arbeitsmarkts aktiv begegnen zu können.

Ein weiterer wesentlicher Baustein zur Entlastung von Kanzleien und Fachkräften kann der **Einsatz von Künstlicher Intelligenz** sein. Diese Technologie wird als unterstützendes

Tool auch die Arbeit des Berufsstands verändern. DATEV stellt seit 2024 daher eine eigens entwickelte [KI-Werkstatt](#) zur Verfügung – eine Online-Plattform, auf der DATEV-Mitglieder neuartige Prototypen auf Basis generativer KI kostenlos testen können. Mit der KI-Werkstatt ist ein sehr einfacher Einstieg in die praktische Welt der generativen KI für Steuerberaterinnen und Steuerberater möglich. Die dort verfügbaren Anwendungen werden kontinuierlich erweitert. Ziel ist es, DATEV-Stakeholdern (u. a. Mitglieder, Solution Partner, Kammern, Bildungspartner und Berufsverbände) mit niederschwelligen und einfachen Anwendungsfällen KI-Technologien näher zu bringen und bei der Automatisierung von Arbeitsprozessen zu unterstützen. Darüber hinaus hält DATEV Mitglieder, Kundinnen und Kunden beispielsweise auf einer eigens eingerichteten [Landingpage](#) und über Seminarangebote über die aktuellen Entwicklungen in diesem Bereich auf dem Laufenden.

Ergänzend hat DATEV Mitglieder und Kundinnen sowie 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. Über zielgruppenspezifische Informationshubs auf den DATEV-Onlineplattformen wurden zudem stets aktuelle Informationen über gesetzliche Änderungen, Anpassungen der eigenen Produkte und Services sowie Tipps und Tricks für den Umgang mit der schwierigen Situation veröffentlicht.

Die Maßnahmen, die DATEV im Bereich der **Nachhaltigkeit** ergreift – vom Einsatz effizienter und ressourcenschonender Technik in den DATEV-Rechenzentren bis hin zu Anstrengungen im Bereich Green-IT - zählen auch auf die Nachhaltigkeitsprojekte der DATEV-Mitglieder ein. Dementsprechend spielt das Thema Nachhaltigkeit auch in der Kommunikation eine wichtige Rolle. Beispielsweise berichtete Finanzvorständin Diana Windmeißer auf der Jahrespressekonferenz im Juli 2024 darüber, dass DATEV die CO₂-Intensität im Vergleich zum Vorjahr um 10 Prozent reduzieren konnte und informierte über das neu zertifizierte Umwelt- und Energiemanagementsystem. Unsere Mitglieder, Kundinnen und Kunden werden auf www.datev.de über alle relevanten Entwicklungen auf dem Laufenden gehalten.

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 auch weiterhin mit dem Ausbau flexibler Arbeitsplatzangebote auseinandergesetzt und 2024 vor allem Räumlichkeiten geschaffen, die die Weiterbildung und das lebenslange Lernen der Mitarbeitenden unterstützen. Die sogenannten **DATEV-Lernwelten** sind neu konzipierte Räume an zwei DATEV-Hauptstandorten, in denen modernste Technologie mit kreativ gestalteten Umgebungen verschmelzen. So gestaltet DATEV eine inspirierende Atmosphäre für Workshops, Schulungen und Lernszenarien aller Art. Die neuen Lernumgebungen fördern nicht nur Wissensvermittlung, sondern auch kritisches Denken, Zusammenarbeit und

kreatives Problemlösen.

Ein wichtiges Thema, dass die Mitarbeitenden vor diesem Hintergrund auch 2024 weiterhin beschäftigt hat, war der zunehmende Einfluss von **KI-basierten Systemen auf die Arbeitswelt** und auf die täglichen Arbeitsaufgaben. Mit intensiven 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. Großen Anklang fand der mehrmals im Jahr stattfindende DATEV Promptathon, ein Ganztagesworkshop, bei dem die Teilnehmenden praxisnahe Herausforderungen durch geschicktes Prompt Engineering mittels generativer KI lösen sollen. Ein weiterer Baustein, um ein vielfältigeres und inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen, ist das mobile Ausbildungskonzept von DATEV.

Ziel ist es, **Auszubildenden und Dual Studierenden bei DATEV** die notwendigen Kompetenzen für den souveränen Umgang mit teilmobiler, also hybrider, Arbeit mit auf den Weg zu geben. Die Umsetzung des Konzepts startete mit dem Ausbildungsjahr 2023/24 und wurde nach einer Evaluationsphase 2024 weiterentwickelt. Über einen Gamification-Ansatz können sich Auszubildende spielerisch Tage erwerben, an denen sie außerhalb ihrer (Büro-)Standorte arbeiten können – etwa im Homeoffice. Hierbei ist die Ausbildungszeit in 5 Level gegliedert, die mit einer steigenden Anzahl mobiler Arbeitstage pro Monat einhergehen. Durch Challenges qualifizieren sich die Auszubildenden und Dual Studierenden für das nächste Level. Die Aufgaben sind so konzipiert, dass die Teilnehmenden ihre Arbeitsweise reflektieren, spielerisch Kompetenzen zur hybriden Arbeit erwerben, ihr eigenes Netzwerk ausbauen und erleben, dass Engagement belohnt wird. So werden sie schrittweise an einen souveränen Umgang mit der hybriden Arbeit herangeführt.

Als weitere Maßnahmen, um ein **inklusiveres Arbeitsumfeld** zu schaffen, hat DATEV 2024 Induktionsschleifen für hörbeeinträchtigte Mitarbeitende bei internen Veranstaltungen angeschafft und selbstflüchtbare Arbeitsplätze eingerichtet, also besonders zugängliche Büros für Personen, die in Bewegung oder Orientierung beeinträchtigt sind. Darüber hinaus hat sich DATEV mit inklusiver Sprache beschäftigt und bietet seit 2024 ein dynamisches Informationsangebot sowie regelmäßige Grundlagensessions zum Thema Inklusive Sprache an. Mit dem Angebot will DATEV Mitarbeitenden die Möglichkeit geben, die eigenen Sprachgewohnheiten zu reflektieren und aktuelle Diskurse nachvollziehen zu können.

Disclaimer: 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 Kunden zu leisten. So wurden wir beispielsweise für unsere Ambitionen von der Wirtschaftszeitung [Capital](#) in 2021, 2022, 2023 und 2024 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 2024 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, Kunden 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 2024 sind zwei DATEV-DigiCamps hybrid organisiert worden. Das erste hybride DATEV-DigiCamp fand vom 20.03.2024 bis 21.03.2024 mit 600 Teilnehmenden im DATEV Lab statt. Auftakt war ein hybrider Vorabend in demselben Standort. Im Sommer 2024 wurde ein weiteres hybrides DATEV-DigiCamp durchgeführt, das am 14.06.2024 mit 905 Teilnehmenden erstmalig im Casino des IT-Campus von DATEV durchgeführt wurde. Anstelle des ursprünglich geplanten DATEV-DigiCamps im November 2024, wurde das DATEV-CoCreationCamp erstmalig hybrid in den Lernwelten des IT-Campus von DATEV angeboten, an dem 200 Personen teilgenommen haben. Das DATEV-CoCreationCamp ist ein Barcamp mit externen Beratungsorganisationen, Consultants, Coaches, Kundinnen und Kunden, Partnerunternehmen sowie DATEV-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeitern zur gemeinsamen Reflexion unserer Veränderungsprozesse.
- Das **DATEV-CoCreationCamp** legt den Fokus auf die Transformation innerhalb von

DATEV. Es richtet sich an externe Berater sowie Trainer, Mitglieder, Partner und Kunden. DATEV ist unter anderem durch Teilnehmende aus Vorstand und Geschäftsleitung vertreten. Im besten Sinne einer Co-Creation werden **Experimentierräume** geschaffen, um nicht nur im internen, sondern auch im Austausch mit Dritten die Veränderung zu gestalten und voranzutreiben. Bei der Tagesveranstaltung steht der Austausch von Erfahrungen, Zielen und Meinungen im Vordergrund. Auf Augenhöhe soll mit allen Beteiligten erörtert werden, wie sich die Transformation innerhalb der DATEV gemeinsam gestalten lässt und wie daraus auch Nutzen für unsere Partner im DATEV-Ökosystem gestiftet werden kann. Das DATEV-CoCreationCamp fand am 29.11.2024 bereits zum sechsten Mal statt und wurde als hybride Veranstaltung durchgeführt.

- Das **DATEV Lab** wurde 2016 ins Leben gerufen, um im Sinne des **genossenschaftlichen Auftrags der DATEV eG zukünftige Entwicklungen 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 weitreichender Zukunftsthemen und der damit verbundene Wissenstransfer 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 oder auch von Startups, Unternehmen, Hochschulen und Forschungseinrichtungen temporär unterstützt. Seit der Gründung wurden im DATEV Lab über 42 Projekte initiiert. Aktuelle Projektbeispiele umfassen die Anwendung von Artificial Intelligence wie beispielsweise AI Agents oder Digital Humans, Technologien aus dem Bereich AR/VR (Augmented Reality / Virtual Reality) zum Einsatz als Kollaborationstool und das Themenfeld Future Finance.
- 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 in 2024 durchgeführte **Intrapreneurship-Programm** ermöglichte es den Mitarbeitenden, ihre Ideen einzubringen und gemeinsam mit dem Digital & Print Solution Center (DPSC) innovative Lösungen zu entwickeln. Der Ansatz, **Mitarbeiter als unternehmerisch denkende und handelnde Intrapreneure zu fördern**, stand im Mittelpunkt des Programms. Durch eine intensive fünftägige Zusammenarbeit im IntrapreneurshipCamp erhielten die Teilnehmenden die Möglichkeit, Ideen für die Zukunft des DPSC weiterzuentwickeln. Dabei wurden sie von Coaches und Ideenpaten unterstützt sowie von inspirierenden Workshops durch UnternehmerTUM begleitet. Das Programm adressierte

zukunftsorientierte Themen wie Künstliche Intelligenz (z. B. KI gestützter Serienbrief-Generator), Data Security (z. B. MyDatentresor) und Nachhaltigkeit (z. B. Digitales Vertragsmanagement). Ziel ist dabei 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. Nachfolgend 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** unterstützt DATEV die Kanzleien durch automatisierte Prozesse im gesamten Buchführungsprozess von Automatismen zum Portfoliowandel. Insbesondere optimiert der Service das digitale Buchen von Rechnungseingängen und -ausgängen in Kanzlei-Rechnungswesen. Mithilfe künstlicher Intelligenz werden in der DATEV-Cloud Buchungsvorschläge erstellt, die direkt an Kanzlei-Rechnungswesen übergeben und dort weiterbearbeitet werden können. Die KI sorgt für eine deutliche Verbesserung der Vorschlagsqualität und ermöglicht durch entsprechende Kennzeichnungen eine gezielte Überprüfung oder Vervollständigung fehlender Angaben. Funktionale Erweiterungen wie das automatische Buchen sicher erkannter Vorschläge und die Unterstützung bei Aufteilungsbuchungen nach Steuersätzen steigern die Effizienz zusätzlich.
- Ein weiteres Projekt ist der **Automatisierungsservice Bank**, der 2024 auf den Markt gekommen ist und in 2025 weiterentwickelt wird. Ziel ist hier eine KI-basierte Unterstützung beim Buchen von Bankkontoumsätzen, um auch diesen Bereich des Buchführungsprozesses weiter zu digitalisieren und zu automatisieren. Parallel dazu wird **DATEV Unternehmen online** durch eine umfassende Modernisierung von DATEV Belege online weiterentwickelt. So wird DATEV Belege online zu einer Rechnungseingangs- und Kommunikationsplattform ausgebaut. Mandanten profitieren von einer aufgabengeführten Startseite, einem modernen Design, einer verbesserten Benutzerführung, sowie neuen Such- und Filterfunktionen. Geschäftspartner werden bei Bedarf automatisch angelegt und aktualisiert, was die Effizienz weiter steigert. Kanzleien erhalten neue Funktionen wie einen modernisierten Eigenschaftendialog beim digitalen Belegbuchen, Smart-Login und die Möglichkeit zur Suche und Filterung basierend auf erkannten OCR-Werten.
- Zusätzlich wird die **DATEV E-Rechnungsplattform** erweitert. Ab Ende 2024 konnte das DATEV E-Rechnungspostfach aktiviert werden, das den Versand und Empfang von Rechnungen ermöglicht. Diese Erweiterung ergänzt DATEV Unternehmen online und sorgt für eine sichere und effiziente Übermittlung von Rechnungen, unterstützt durch umfassende Sicherheitsmechanismen wie Virenprüfungen. Zudem erfüllt die Plattform zukünftige gesetzliche Anforderungen, beispielsweise die E-Rechnungsverpflichtung ab 2025. Mit der Unterstützung gängiger E-Rechnungsformate wie XRechnung und ZUGFeRD 2.x sowie der Möglichkeit, Rechnungen automatisch an DATEV Unternehmen online weiterzuleiten, wird die Plattform zum zentralen Element der digitalen Buchführung. Die Modernisierungen und Erweiterungen unterstreichen das Ziel der DATEV, die Digitalisierung und Automatisierung von Buchführungsprozessen voranzutreiben und Kanzleien sowie Mandanten effizienter zu vernetzen.
- 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 zwischen Kanzlei, Mandantschaft und Bank. Darüber hinaus bietet er die Möglichkeit, Prozesse zukünftig über die Einrichtung eines Rückkanals von der Bank oder Sparkasse zur Kanzlei stärker digital zu unterstützen. So können beispielsweise Zins- und Tilgungspläne in strukturierter Form rückübertragen und in die Buchführung automatisiert übernommen werden. Seit Juni 2022 pilotieren bereits mehrere Sparkassen diesen Rückkanal, und im Herbst 2022 schlossen sich weitere Banken dem Projekt an. Als nächste Entwicklungsstufe ist eine funktionale Erweiterung des Digitalen Finanzberichts Rückkanals geplant. Neben der Rückübertragung von Kreditparametern und Zins- sowie Tilgungsplänen von Banken wird auch die Ermittlung von Restlaufzeitvermerken für die Jahresabschlusserstellung ermöglicht. Damit stärkt DATEV die Digitalisierung und Effizienz der Zusammenarbeit zwischen Kanzleien und Banken. Die Institutionenverwaltung des Projekts wird kontinuierlich erweitert, indem immer mehr Partner, darunter Banken, Sparkassen und berufsständische Organisationen, eingebunden werden. Eine vollständige Liste der teilnehmenden Banken und Sparkassen ist auf der [offiziellen Webseite](#) des Digitalen Finanzberichts abrufbar. Diese Entwicklung zeigt, wie DATEV gemeinsam mit den Partnern den digitalen Austausch von Finanzdaten optimiert und die Grundlage für zukunftsfähige Geschäftsprozesse schafft.

- Mit **DATEV Meine Steuern** wurde eine Kollaborationsplattform geschaffen, die den digitalen Austausch von Belegen zwischen Kanzleien und Mandanten im Rahmen der Einkommensteuererklärung erleichtert. Seit dem Start im Oktober 2019 wächst die Zahl der registrierten Kanzleien, Mandanten und ausgetauschten Belege kontinuierlich. Die Plattform ist ein zentraler Baustein für eine papierlose Einkommensteuererklärung und unterstützt durch Funktionen wie die „Nachreichung digitaler Anlagen“, „Sonstige Nachricht“ und die Übermittlung steuerlicher Nachweise an die Finanzverwaltung. DATEV Meine Steuern wird kontinuierlich weiterentwickelt, wobei Kundenfeedback aus der DATEV-Community und DATEV Ideas eine wichtige Rolle spielt. Geplant sind unter anderem die Optimierung des Zusammenspiels mit Digitale Belege Steuern sowie die Wertextraktion und -übernahme aus Belegen, um die Prozessunterstützung weiter zu verbessern. Im Jahr 2024 wurde DATEV Meine Steuern um zusätzliche Funktionen erweitert. Eine davon ist die Möglichkeit, Belege direkt an Formularzeilen der Steuererklärung zu referenzieren. Die Finanzverwaltung kann diese Belege im Bedarfsfall nach Übermittlung der Erklärung direkt abrufen. Dabei entscheidet die Kanzlei, welche Belege einsehbar sind, was die Bearbeitung von Steuererklärungen sowohl für die Kanzlei als auch für die Finanzverwaltung effizienter gestaltet. Darüber hinaus wurde eine Suchfunktion in DATEV Meine Steuern eingefügt. Diese ermöglicht es, hochgeladene Dokumente schnell und einfach zu finden, was die Organisation und Bearbeitung deutlich erleichtert. Die Funktion steht sowohl im Bereich Einkommensteuer als auch im Posteingang zur Verfügung.
- Parallel dazu wird die digitale Kommunikation mit der Finanzverwaltung durch den **digitalen Gewerbesteuerbescheid** weiterentwickelt. Die Pilotierung, die zunächst mit wenigen Teilnehmern startete, wurde inzwischen ausgeweitet. Der digitale Gewerbesteuerbescheid ersetzt den Papierbescheid und wird erstmals als PDF-Dokument mit einem maschinenlesbarem XML-Anhang bereitgestellt, der

perspektivisch für den Bescheidabgleich verwendet werden kann. Neben dem PDF-Dokument erhalten Nutzer somit strukturierte Daten, die weitere Automatisierungsmöglichkeiten bieten. Die Beantragung des digitalen Bescheids erfolgt direkt über die Gewerbesteuererklärung. Seit April 2023 können Bescheide über das ELSTER-Portal elektronisch bekanntgegeben werden, sofern die zuständige Kommune die technischen Voraussetzungen erfüllt. Mit diesen Weiterentwicklungen trägt DATEV entscheidend zur Digitalisierung und Effizienzsteigerung der Zusammenarbeit zwischen Kanzleien, Mandanten und der Finanzverwaltung bei.

- Mit den **Lohndatenservices für das Personalmanagement** wird der Ausbau des DATEV-Ökosystems gefördert und schafft durch cloudfähige Anwendungsschnittstellen eine nahtlose Integration in Systeme von Drittanbietern. Ziel ist es, durchgängige digitale Prozesse zu ermöglichen. Der Lohnergebnisdatservice unterstützt den Abruf von Ergebnisdaten der Lohnabrechnung aus dem DATEV-System in Partnersysteme. Mit dem Lohnaustausch-datservice wird der beidseitige Austausch von Stamm- und Bewegungsdaten zwischen dem DATEV Lohnabrechnungssystem und Partnersystemen ermöglicht. In 2024 wurden diese Dienste weiter ausgebaut, insbesondere durch die direkte Validierung und automatische Übernahme der Daten in das DATEV Lohnabrechnungssystem.
- Ein weiterer Meilenstein ist **DATEV Personal**, das schrittweise zu einer Komplettlösung für kollaborative Prozesse rund um lohnabrechnungsrelevante Sachverhalte ausgebaut wird. Bereits bestehende Funktionen wie die DATEV Personalakte und Monatsdaten werden hier gebündelt. Mit der Freigabe des ersten integrierten Bausteins „Monatsdaten“ am 04.11.2024 können Mandanten monatlich Sachverhalte wie Stunden, Beträge, Tage oder Kilometer für Mitarbeiter erfassen und freigeben, die anschließend ins Lohnabrechnungsprogramm übertragen werden. Der zweite Baustein „Mitarbeiter“ ermöglicht die Änderung und Ergänzung persönlicher Mitarbeiterstammdaten. Weitere Erweiterungen, wie die Änderung von Informationen zur Beschäftigung eines Mitarbeiters und die Funktion „An- und Abwesenheiten“ werden folgen. DATEV Personal wird kontinuierlich mit neuen Funktionalitäten ergänzt, während bisherige Einzellösungen wie DATEV Personalakte, Auswertungen online und DATEV Personaldaten nach und nach vollständig integriert werden. Diese Entwicklungen verdeutlichen die Zielsetzung von DATEV, moderne Anforderungen an die Digitalisierung zu realisieren und den digitalen Austausch lohnrelevanter Informationen zwischen Kanzleien und Unternehmen effizient zu gestalten.
- **MyDATEV Kanzlei** ist ein Cloud-Angebot für den zentralen Einstieg in den Arbeitstag und die digitale Zusammenarbeit sowie Kommunikation mit den Mandanten. Es ermöglicht einen einfachen und sicheren Austausch von Nachrichten, Aufgaben und Dokumenten. Die Weiterentwicklung von MyDATEV Kanzlei ist ein zentraler Bestandteil unserer Portfolio-Strategie. Geplant sind unter anderem im 3. Quartal 2025 die Erweiterung um einfache Freigaben und damit die Ablösung von DATEV Freizeichnung online. Darauf folgend ist die Einführung der fortgeschrittenen und qualifizierten Signatur vorgesehen. Weitere Ausbaustufen sind die Integration der Kommunikations-Funktionen in leistungserstellende Anwendungen wie bspw. DATEV

Meine Steuern, DATEV Unternehmen online und DATEV Personal, um einen durchgängigen Prozess für Kanzlei und Mandant zu ermöglichen.

So wird MyDATEV Kanzlei nach und nach zu einer Komplettlösung. Ziel ist es, MyDATEV Kanzlei zum zentralen Arbeitsplatz in der Cloud weiterzuentwickeln. MyDATEV Kanzlei wird künftig der zentrale Einstieg in unsere Cloud-Welt sein. Das Pendant für die Mandanten ist MyDATEV. Die Umstellung vom Versand von physischen Datenträgern auf die elektronische Softwareauslieferung birgt sowohl für DATEV als auch für unsere Kunden viel Nachhaltigkeitspotenzial. Zum einen reduzieren sich der Einkauf, die Verpackung, das Handling und der Versand von physischen Datenträgern (DVDs). Zum anderen müssen weniger DVDs entgegengenommen, gelagert und/oder entsorgt werden. 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 etabliert. Der elektronische Abruf von DATEV-Programmen (letzte Version 18.0 vom August 2024) beendete die Ära der Auslieferung von physischen Datenträgern, da es aufgrund der geringen Nachfrage zwischenzeitlich auch keine Ersatzlieferungen in Form von physischen Datenträgern mehr gibt.

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 2024 waren über 4.024.000 Arbeitnehmende registriert. Bis Dezember 2024 erhöhte sich die Anzahl auf über 4.751.000 Arbeitnehmende. Dies entspricht im Verlauf des Jahres 2024 einem weiteren Zuwachs von über 18 %. Im Dezember 2024 wurden insgesamt 10.054.076 Arbeitnehmende im Rechenzentrum abgerechnet. Demnach nutzten über 47 % 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 43 % (Jahresendwert 2023) und ist im Jahr 2024 mit 46 % weiter leicht gestiegen. Eine Verstetigung des generellen Trends zur Nutzung digitaler Angebote ist auch mit der Entwicklung KI-basierter Angebote zu erwarten. Als erstes nennenswertes Produkt ist hier „DATEV LEXinform plus“ inkl. der digitalen Inhalte des DATEV-Verlags zu nennen.

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 CO₂-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 Papier, Erdgas, Kraftstoffe und Strom. Durch den Betrieb der eigenen Rechenzentren zählt der Stromverbrauch zu den wesentlichen natürlichen Ressourcen.

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

Stromgewinnung erzeugt. Daher ist auch unsere Fernwärme CO_{2e}-neutral zu bilanzieren.

Eine weitere Maßnahme, um unseren Stromverbrauch gering zu halten, sind vielfältige **Green-IT-Maßnahmen**. Mit neuen IT-Konzepten schöpfen wir stets Potenziale für Energie- und Ressourceneffizienz im Rechenzentrum aus – etwa durch die Virtualisierung von Servern und den Einsatz von High-Density-Serverschränken zur Optimierung der Klimatisierung. Zusätzlich wurden 2024 wassergekühlte IT-Racks realisiert, die zur Reduktion von Abwärme und zur Einsparung von Stellfläche in den Rechenzentren geführt hat. Zusätzlich zur kontinuierlichen Implementierung von Green IT-Maßnahmen in den Rechenzentren wurde Green IT nun als fester Bestandteil der DATEV Technologiestrategie verankert.

Dies umfasst sowohl die Hard- als auch Software-Komponenten, um sicherzustellen, dass Nachhaltigkeit bei allen technischen Entwicklungen und Innovationen im Vordergrund steht.

Um die Ressourceneffizienz und CO_{2e}-Reduktion weiter zu fördern, wurden 2024

Prinzipien für nachhaltige Softwareentwicklung in das DONNA (DevOps Norms & Advice) aufgenommen. Dies unterstützt unsere Bestrebungen, den gesamten Softwareentwicklungsprozess ressourcenschonend zu gestalten. 2024 wurde Green IT ebenfalls in die ganzheitliche Schulung für Onlineentwickler integriert. Dies garantiert, dass alle Mitarbeitenden im Bereich Softwareentwicklung regelmäßig auf nachhaltige Praktiken und Technologien geschult werden, um die Umweltbilanz kontinuierlich zu verbessern. Auch ein Innersource-Projekt zur Messung der CO_{2e}-Emissionen von SprongBoot-Anwendungen durch eine interne Arbeitsgruppe (Green CoP Sustainable Software) wurde umgesetzt.

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 CO₂. Gleichzeitig wird mobiles Arbeiten für jeden möglich. Auch in 2024 wurde an der 1-Geräte-Strategie festgehalten. Im Jahr 2023 ging die Anzahl der sog. Thin Clients von 253 (2023) auf 214 zurück (- 15,4 %). Die Zahl der Arbeitsplatz-Endgeräte (Notebook, PC, Tablet-PC, Thin Client) sank von 15.587 auf 15.006 (- 3,7 %).

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 in den vergangenen Jahren 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. 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 2024 belief sich die Menge des bedruckten Papiers auf

4.430 Tonnen (- 1,5 % ggü. Vorjahr) also 1.243,6 Mio. DIN A4 Seiten (+0,3 % ggü. Vorjahr). **Der Großteil des bedruckten Papiers ist FSC® zertifiziert (FSC-C167007).** Der Anteil des Recycling-Papiers beläuft sich im Jahr 2024 auf rund 222 Tonnen.

Bei der Annahme unserer Druckaufträge achten wir stets darauf, den Kunden 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 reduzierte sich aufgrund der niedrigen Standortauslastung und der Umsetzung moderner Arbeitsmethoden in den vergangenen Jahren so drastisch, dass ab 2023 aus Wesentlichkeitsgründen keine Detailauswertung des internen Kopierpapiers erfolgt ist.

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

12. Ressourcenmanagement

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

Im Mai 2024 erfolgte das **Audit unseres Umweltmanagementsystems gemäß ISO 14001:2015**. Besonderheit hierbei war, dass dieses Jahr das Energiemanagementsystem (ISO 50001) integriert wurde. Dabei konnten wir uns ohne Hauptabweichungen 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 Ortsbegehungen in verschiedenen DATEV Standorten ein eigenes Bild, wie unser Umweltmanagementsystem etabliert ist und gelebt wird.

Ein wichtiger Bestandteil dieses Managementsystems sind regelmäßige interne Audits in verschiedenen umweltrelevanten Bereichen der DATEV. Ziel dieser Audits ist es, bei allen Beteiligten ein Verständnis zu schaffen, welche Verantwortung jede/r einzelne Mitarbeiter/in trägt, um Umweltrisiken zu minimieren. **Das Umweltprogramm 2024 innerhalb der Management Review nach ISO 14001 & ISO 50001 zeigt in qualitativer und quantitativer Form geplante Ziele und Maßnahmen, Zuständigkeitsbereiche und Fristen auf.** Die gesamte Management-Review inklusive Umweltprogramm wird mit der mittleren und obersten Managementebene abgestimmt und auch von dieser beschlossen. Außerdem werden diese auch jährlich über den Erfolg des Umweltprogramms und die Entwicklung aller relevanten Umweltaspekte informiert, sodass durch diese steuernd

eingegriffen werden kann.

Wir haben uns in unserem **Umweltprogramm unter anderem folgende Ziele gesetzt** und wie beschrieben erreicht: Das DATEV Digital & Print Solution Center setzt seit Ende des Jahres 2023 auf einen folienfreien Versand von Paketen an Kunden. Sukzessive erfolgte innerhalb eines einjährigen Zeitraums die prozessuale und maschinelle Umstellung von der Umverpackung mit Folie auf FSC® zertifizierte, recycelbare Kartonagen ohne Folie (FSC-C167007). Durch das Weglassen der Verpackungsfolie werden jährlich etwa 12 Tonnen Verpackungsmaterial eingespart, was ca. 23 Tonnen CO₂e entspricht.

Die neue **folienfreie Versandverpackung** überzeugt zudem durch eine wesentlich höhere Stabilität und einen erhöhten Zugriffsschutz sowie durch einen Papier-Aufreißfaden im Deckel, der das Öffnen erleichtert – ein weiterer positiver Effekt. Das DATEV magazin dient seit 30 Jahren der Kommunikation an unsere Mitglieder und Kunden. Es erscheint monatlich als gedruckte Ausgabe und online unter www.datev-magazin.de. Bisher wurde das Magazin zum Schutz in einem Kuvert und mit einem Adressblatt versandt.

Der Prozess wurde überarbeitet und es wird auf eine Schutzhülle aus Nachhaltigkeitsgründen verzichtet. Die Adresse wird nun direkt auf dem DATEV magazin aufgedruckt. Durch den Verzicht der Schutzhülle konnten 2024 erstmalig bei einer Auflagenhöhe von 43.500 Exemplaren 500.000 Kuverts und bedruckte A4-Adressblätter eingespart werden.

Jedes Jahr haben unsere Auszubildenden im DATEV Digital & Print Solution Center aus dem ersten Lehrjahr die Möglichkeit, an einem Azubiprojekt teilzunehmen. Dieses Projekt beginnt mit einer einwöchigen Einführung in das Thema Projektmanagement. Mit der Einführung bekommen die Auszubildenden Rahmenbedingungen für ihr Projekt vorgegeben, wobei sie jedoch die Freiheit haben, eigene Ideen für ein Produkt zu entwickeln und auszuwählen. Im Vordergrund stehen hierbei das Kennenlernen von Prozessabläufen, der Aufbau eines Netzwerks und die Förderung der Eigenständigkeit. Die Auszubildenden arbeiten weitgehend eigenständig, werden jedoch durch erfahrene Betreuende unterstützt. Diese Erfahrungen bereiten die Auszubildenden nicht nur optimal auf ihre berufliche Zukunft vor, sondern stärken auch ihr Selbstbewusstsein und ihre Teamfähigkeit. In den letzten beiden Jahren lag der Fokus der Projekte auf Druckprodukten mit Nachhaltigkeitskomponenten. Beide Projekte wurden durch die Auszubildenden aus den Bereichen Drucktechnik und Mediengestaltung wie -technologie selbstständig ausgewählt, konzipiert und erfolgreich umgesetzt.

Im Jahr 2024 erarbeiteten die Auszubildenden ein digitales Notizbuch, das den Namen GreenNote+ trägt. Das Notizbuch enthält unter anderem eine löschbare Seite, auf dem Notizen problemlos entfernt werden können. Um das Gemeinschaftsgefühl zu stärken, haben neben den Auszubildenden auch DATEV-Kolleginnen und Kollegen aktiv mitgewirkt. Sie konnten Motivationssprüche für das Notizbuch einbringen. Die Produktion erfolgte im DATEV Digital & Print Solution Center unter Berücksichtigung von umweltschonenden Herstellungsverfahren und nachhaltigen Materialien. Im vorherigen Jahr erarbeiteten die Auszubildenden ein nachhaltiges DATEV Kochbuch. Sie waren unter anderem für die Gestaltung, die Aufbereitung der Druckdaten und die Produktion

verantwortlich. Das Buch umfasst 24 Rezepte mit verschiedenen Tipps und Tricks aus dem Bereich Nachhaltigkeit. Die Rezepte stammen sowohl aus der DATEV Gastronomie als auch von Mitarbeitenden der DATEV. Zudem ist das Print-Medium mit digitalen Features - wie QR-Codes - ausgestattet.

Das **DATEV Digital & Print Solution Center verwendet Robotersysteme**, um die Arbeitsabläufe zu optimieren und für die Mitarbeitenden ergonomischer zu gestalten. Beispielsweise unterstützt ein kollaborierender Roboter (Cobot) beim Verpacken der Pakete, indem er die automatisierte Verleimung und das Aufbringen des Deckels übernimmt. Im Hinblick auf Nachhaltigkeit wurden dafür bestehende Anlagen umgebaut und wieder in den Druckprozess integriert. Es wurden Prozessschritte zusammengeführt, sodass Sendungen direkt in der Anlage frankiert werden. Zusätzlich unterstützen Vakuum-Schlauchheber die Mitarbeitenden beim Heben der Pakete, was die Sicherheit erhöht und den Kraftaufwand verringert.

2023 wurde in einer Masterarbeit ein Konzept für den **Ausbau von Photovoltaik bei DATEV** entwickelt, das alle geeigneten Flächen untersuchte und das technisch sowie wirtschaftlich umsetzbare Potential ermittelte. 2024 begann die Umsetzung einer neuen Photovoltaik-Anlage, begleitet von weiteren Planungsschritten zur kontinuierlichen Steigerung des Photovoltaik-Stromanteils. Der erste Schritt des Photovoltaik-Ausbaus ist die volle Bestückung des neuesten Rechenzentrums in Nürnberg-Feucht. In der Masterarbeit „Entwicklung eines Energiekennzahlenkonzepts für DATEV gemäß ISO 50001“, die 2024 fertig gestellt wurde, wurden normkonforme Kennzahlen als zentrales Werkzeug für das Energiemanagement entwickelt, um die Energieeffizienz zu messen.

Zunächst wurden die wesentlichen Energieeinsätze und die energetische Ausgangsbasis des Unternehmens durch eine detaillierte Analyse aller Energieverbraucher bestimmt. Anschließend wurden Einflussgrößen wie Witterung und Betriebszeiten ermittelt und Daten erhoben, um mithilfe von Regressionsanalysen ein „Statistisches Modell“ zu entwickeln, welches den Energieverbrauch bereinigt und Effizienzsteigerungen messbar macht. Die theoretischen Ergebnisse der Arbeit bilden die Grundlage für die Integration der Energieleistungskennzahlen in die Energiemanagementsoftware „**GridVis**“, was ein effizientes **Energiemonitoring** ermöglicht. Ebenfalls wurde im Rahmen einer Abschlussarbeit Möglichkeiten zur Abwärmenutzung am Standort DIII untersucht. Hierbei wurden vielversprechende Ansatzpunkte gefunden, womit eine deutliche Minderung der CO₂e-Emissionen erreicht werden kann. Eine weiterführende Planung zur konkreten Umsetzung der Maßnahme erfolgt durch das interne Ingenieurbüro der DATEV im Jahr 2025.

Die **Betriebsgastronomie** analysierte 2023 die Zufriedenheit der DATEV-Belegschaft mit dem Angebot von **rein pflanzlichen Menüs** im Vergleich zu klassischen Fleisch- oder vegetarischen Gerichten. Auch 2024 beschäftigte sich die Betriebsgastronomie mit der Weiterentwicklung des Speiseangebotes. So waren das ganze Jahr über ca. 50 % der angebotenen Gerichte bereits vegetarisch oder vegan. Zudem wurden alle Speisen auf den CO₂e-Fußabdruck hin analysiert und dieser wird seit September 2024 auf dem Speiseplan für alle Mitarbeitenden ausgewiesen. 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.

Verpackungen und Papier

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

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	2024
Kartonagen & Folie	Recyclingfähig (RC)	295	278	262	257	246	233
Versandtaschen & Briefhüllen	Recyclingfähig (RC)	1.155	1.137	1.109	1.296	1.229	1.131
Sonstiges (u.a. Etiketten)	Nicht RC-fähig	5	6	6	6	3	14
Summe		1.455	1.421	1.377	1.559	1.478	1.378
			-2,4%	-3,1%	13,2%	-5,2%	-6,8%

Erläuterung:

Die Steigung von „Sonstiges (u.a. Etiketten)“ von 2023 auf 2024 ist durch Neuordnung in den Warengruppen begründet. Teile von Verpackungen (z. B. Folie) wurden neu zugeordnet um der Verpackungsverordnung nachzukommen. Insgesamt betrifft das circa 9,5 Tonnen: Gewisse Folien wurden wegen der Lucid-Meldung nicht mehr als Folien, sondern als Packhilfsmittel und damit „Sonstiges (u.a. Etiketten)“ deklariert (ca. 2 to). Bei einzelnen Artikeln wurden im Rahmen der Neuorganisation der Prozesses im Rahmen der Lucid-Meldung zusätzliche Gewichte im Artikel-Erfassungssystem erfasst (ca. 4,1 to) Zudem gab es einen einmaligen Aufwand in Höhe von 3,4 to. Grundsätzlich sind Wellpappe, Folie und Versandtaschen recyclingfähig. Wellpappe und Versandtaschen landen in den Rücknahmesystemen (Blaue Tonne) und werden recycelt. Folie kann über den sog. „Gelben Sack“ entsorgt werden. Für das Verpackungsvolumen ist DATEV gemäß Verpackungsgesetz (VerpackG) beim zentralen Register LUCID gemeldet und zahlt für die Verpackungsmengen eine Lizenzgebühr

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	2024
Papier in t/Jahr	Holzfrei weiß	4.074	4.001	4.175	4.710	4.293	4.208
RC-Papier	Recycling, 80er Weiße	21,8	13,4	22,3	41	205	222
Summe		4.096	4.015	4.197	4.751	4.498	4.430
			-2,0%	4,5%	13,2%	-5,3%	- 1,5 %

Erläuterung:

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. Auch in 2024 steigt der Anteil des Recycling-Papiers aufgrund des Mehrbedarfs von Drittkunden weiter an.

Der interne Papierverbrauch von Kopierpapier sank im Jahr 2024 von ca. 571.000 auf ca. 560.500 Blatt Papier (ca. - 1,8 %). Der Pro-Kopf-Verbrauch reduziert sich von 67 auf 62 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.

- 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 2024 ist der 24.02.2025, es können sich hier noch geringfügige Änderungen ergeben.

Energiequelle	Einheit	2020	2021	2022	2023	2024
Strom/gesamt	MWh	42.893	42.568	44.437	46.117	50.450
		(- 4,2 %)	(- 0,8 %)	(4,4 %)	(3,8 %)	(9,4 %)
Erdgas/Fernwärme	MWh	22.656	24.080	22.320	19.438	19.234
		(3,9 %)	(6,3 %)	(- 7,3 %)	(- 12,9 %)	(-1,0 %)
Kraftstoffverbrauch						
Diesel 1)	Liter	841.210	692.259	769.370	889.603	783.700
Benzin 1)	Liter	77.329	118.401	185.964	276.636	333.494
Strom 2)	kWh	6.328	6.374	8.433	10.278	5.866
Summe	Liter	918.539	810.660	955.334	1.166.239	1.123.060
		- 32,1 %	- 11,7 %	17,8 %	22,1 %	-3,7 %

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); Im Jahr 2024 sind die Werte für den Strombezug außerhalb des Ladenetzes der DATEV (Deutschland und Europaweit) nicht inbegriffen.

Hinweis:

- Die Solarthermie wird nicht mehr ausgewiesen, da die Anlage zurück gebaut wurde.
- Stand 10.03.2025 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 2024 keine Messwerte vorliegen.
- Aufgrund eines Berechnungsfehlers wurde der Wert für 2023 der Kraftstoffsumme von 1.176.517 Liter auf 1.166.239 Liter angepasst.

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 48.264 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 durch einen Aufschlag von 2,5 Cent/Liter bei Diesel und 2,2 Cent/Liter bei Benzin eine Teilkompensation der CO₂e-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 2024 gegenüber dem Vorjahr um 9,4 % auf 50,5 GWh (vorläufiger Wert, Stand 24.02.2025). Rund die Hälfte dieses Anstiegs ist auf den erhöhten Leistungsbedarf in den Rechenzentren zurückzuführen. Etwa 2 GWh des Anstiegs stellen jedoch keinen tatsächlichen Mehrverbrauch dar, sondern sind das Ergebnis eines Messfehlers am Einspeisezähler vom Rechenzentrum 4. Der Zähler zeigte bis Ende 2023 eine bis dato unbemerkte Abweichung von minus 20 %, was im Jahr 2024 korrigiert wurde.

- Der Wärmeverbrauch konnte 2024 aufgrund dessen, dass keine zusätzlichen Maßnahmen umgesetzt worden sind auf dem Vorjahresniveau gehalten werden.
- Beim Kraftstoffverbrauch ergab sich eine Reduzierung um 3,7 % auf nun 1.123.060 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 Entnahmequellen.

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	2024
Trinkwasser	m ³	57.944	36.948	30.032	32.944	32.951	33.500
		- 4,9 %	- 36,2 %	- 18,7 %	9,7 %	0,0 %	1,7 %

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

Wasserbilanz in m ³	Input		Output
Frischwasser	Rechnung: 33.500	Abwasser	104.609
Regenwasser	Niederschlagsmenge und versiegelte Flächen: 76.171	Absetzbare Wassermenge (Dampf, Klima, Essen)	5.062
Summe	109.671		109.671

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	2024
E-Schrott	Verwertung	37,6	24,1	32,5	36,5	25,2	30,5
Organische Abfälle	Verwertung	422,7	217,4	192,2	294,2	326,9	339,1
Gewerbemüll	Verwertung	249,3	173,2	158,5	160,8	139,1	-
Sperrmüll	Verwertung	67,3	84,7	50,1	126,7	184,3	-
Gewerbemüll & Sperrmüll		-	-	-	-	-	221,7
Altholz A I – A IV	Verwertung	42,6	38,0	37,1	59,0	33,8	53,4
Metalle	Verwertung	236,8	163,8	112,5	118,6	137,7	198,2
Papier	Verwertung	800,5	818,8	893,7	999,1	909,4	935,1
Kartonagen	Verwertung	164,9	139,7	136,2	160,8	150,5	130,4
Gefährliche Abfälle	Müllverbrennung und Deponie	53,0	53,6	57,1	51,8	48,0	94,7
Bauschutt/ Baustellenmischabfall	Verwertung und Deponie	248,4	801,6	603,5	194,6	702,0	1060,9
Restliche Entsorgungen	Müllverbrennung	47,0	18,1	13,0	19,0	18,9	21,7
Summe		2.370	2.533	2.286	2.222	2.676	3.086

Kumuliert erhöhte sich das Abfallaufkommen gegenüber dem Vorjahreszeitraum um +393 Tonnen (ca. +15%) auf 3.086 Tonnen. Grund für die Steigerung waren die in 2024 durchgeführten Sanierungsarbeiten DIV, sowie Bau- und Aushubarbeiten in DIII und Schulungszentrum. 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 Corporate Sustainability & Responsibility“ wurde als eines von 5 Zielen „Klimaschutz“ beschlossen. In 2024 wurde weiter darauf hingewirkt unsere CO₂e-Emissionen weiter zu reduzieren.

Zur Ermittlung des CO₂e-Fußabdrucks wird seit 2022 unter anderem eine Softwarelösung genutzt, die es ermöglicht den CO₂e-Fußabdruck stetig zu dokumentieren und Veränderungen zu erkennen. Die Softwarelösung wurde auch 2024 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.

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 und 2** des GHG-Protocol werden durch DATEV erfüllt. Wir beziehen dabei, gerade im **Scope 3** vorgelagerte Prozesse mit ein, wie den 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. Als Folge der Öffnung unserer Büroflächen nach Corona stieg der Anteil der zurückgelegten Kilometer zum Arbeitsort durch Pendler erwartungsgemäß ebenso an, wie der CO₂e-Fußabdruck der Betriebsgastronomie. 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. Zudem werden seit September 2024 wassergekühlte IT-Racks eingesetzt. Die Technologie hilft dabei, den CO₂e-Fußabdruck weiter zu reduzieren und ist ein wichtiger Treiber, um die ambitionierten Nachhaltigkeitsziele zu erreichen.

Allgemeine Richtlinien

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. Im Jahr 2023 wurde zudem ein Nachhaltigkeitsfragebogen durch den Einkauf entwickelt und pilotiert, der mittelfristig eine Vergleichbarkeit von

Angeboten unter Nachhaltigkeitsaspekten ermöglichen soll. Dieser fand auch 2024 Anwendung. Nahezu 100 % aller versendeten Pakete werden durch unsere Transportdienstleister klimaneutral versendet. So konnten beispielsweise über Go-Green der Deutschen Post im Jahr 2024 ca. 40 Tonnen CO₂e eingespart werden. 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 31.12.2024 nutzten 3.334 Mitarbeitende das Angebot.** Neue Gebäudetechniken und erneuerbare Energien vermindern zudem weitere Emissionen.

Weitere Maßnahmen

Die Pendlerkilometer der DATEV-Mitarbeitenden stiegen 2024 um 7,85 % an, zugleich erhöhte sich die Anzahl der Mitarbeitenden um 2,04 %. Der Wunsch der Beschäftigten aus sozialen Gründen wieder ins Büro zu kommen ist weiterhin groß. **DATEV unterstützt diesen Wunsch mit verschiedenen sozialen Angeboten** wie einer Kaffee-Barista-Bar. Durch den erhöhten Präsenzanteil stieg die CO₂e-Verantwortung der Betriebsgastronomie um ca. 30 % ebenfalls an. Die Einführung von Video- und Onlinepräsentationen, die während der Corona-Pandemie eingeführt wurden, konnte auch im Jahr 2024 erfolgreich fortgeführt werden. 2019 lag der Anteil an vertrieblischen Online-Angeboten, wie Beratung und Seminaren, bei rund 10 %. Die Online-Beratung machte im Jahr 2024 40,7 % aus, was im Vergleich zum Vorjahr konstant blieb. Der Anteil der 24x7-Formate hat sich seit 2019 um etwa 288 % erhöht, was sich in einem Anstieg von 8,8 % im Jahr 2023 auf 2024 widerspiegelt. Bei den Online-Seminaren stieg die Zahl von 1.788 Seminaren im Jahr 2023 auf 6.544 Seminare im Jahr 2024, was einen Anstieg von etwa 265 % bedeutet. Die Gesamtzahl der Schulungen blieb von 2019 bis 2024 konstant, während jedoch die Zahl der Präsenzseminare zurückging. 2019 wurden noch 17.768 Präsenzseminare durchgeführt, während es im Jahr 2024 nur noch 10.990 waren, was einem Rückgang von rund 38 % entspricht.

Im Bereich der **Dienstreisen mit der Bahn** wurden im Jahr 2024 insgesamt 4,6 Mio. Personenkilometer auf der Schiene zurückgelegt (2023: 4,9 Mio. €). Im Flugbereich wurden 1.827 kg Sustainable Aviation Fuels (SAF) genutzt und so 5.444 kg CO₂e-Emissionen vermieden. Betrachtet man den Kraftstoffverbrauch der Dienstwagen reduzierte sich das Aufkommen zwischen 2019 (letztes realistisches Basisjahr vor Corona) und 2023 um ca. 1,1 Mio. Liter bei gestiegener Beschäftigtenzahl des Außendienstes und gestiegenem Umsatz. Der Trend setzt sich in 2024 fort. Der Kraftstoffverbrauch der Außendienst-Flotte reduzierte sich um 0,6 %. Im Rahmen der kontinuierlichen Bemühungen um Nachhaltigkeit gibt es Neuerungen in der Dienstwagenregelung. Seit 01.01.2025 wird die **Leasingdauer der Dienstfahrzeuge** mit Dieselmotor von 36 Monaten auf 48 Monate verlängert. Außerdem wird in der Dienstwagenflotte auf Benzinfahrzeuge verzichtet, so dass diese ab dem 01.01.2025 nicht mehr bestellbar sind.

Die oben genannten und weitere Maßnahmen führten dazu, dass die **CO₂e-Intensität** im Jahr 2024 von ca. 22,65 Gramm CO₂e je Umsatzeuro (2023) auf ca. 20,22 **Gramm CO₂e je Umsatzeuro** (2024) gesunken ist.

In 2024 lag der **absolute CO₂e-Footprint** bei ca. **30.615,75 Tonnen CO₂e (-6,45 % zu 2023)**. Im Folgenden sind die einzelnen Scopes und relevantesten Bereiche aufgeschlüsselt:

CO₂e-Footprint in Tonnen	2022	2023	2024	Abweichung 23/24
Scope 1				
Scope 1 - Kraftstoff, Gas, Kältemittel	6.108,03	6.097,12	6.042,22	-0,91%
Scope 1 - Summe	6.108,03	6.097,12	6.042,22	-0,91%
CO₂e-Footprint in Tonnen	2022	2023	2024	Abweichung 23/24
Scope 2				
Scope 2 - Strom	0,00	0,00	0,00	0,00%
Scope 2 - Fernwärme	1.375,29	0,00	0,00	0,00%
Scope 2 - Summe	1.375,29	0,00	0,00	0,00%
CO₂e-Footprint in Tonnen	2022	2023	2024	Abweichung 23/24
Scope 3				
Scope 3 - Druckbetrieb	8.323,30	6.684,47	5.851,96	-14,23%
Scope 3 - Betriebliche Mobilität	2.797,14	3.324,00	4.134,23	19,60%
Scope 3 - Mitarbeitende	4.025,65	4.708,47	4.965,46	5,18%
Scope 3 - Vorketten	3.989,18	3.916,18	3.397,68	-15,26%
Scope 3 - Elektronik Herstellung	4.138,30	5.334,81	4.421,90	-20,65%
Scope 3 - Ausgelagerte Dienstleistungen	1.922,93	1.996,26	1.405,99	-41,98%
Scope 3 - Diverses	434,77	529,24	396,31	-33,54%
Scope 3 - Summe	25.631,27	26.493,43	24.573,53	-7,81%
Scope 1, 2 & 3 - Summe	2022	2023	2024	Abweichung 23/24
Scope 1, 2 & 3 - Summe	33.114,59	32.590,55	30.615,75	-6,45%
CO₂e-Intensität (CO₂e gramm / Umsatzeuro)	2022	2023	2024	Abweichung 23/24
CO₂e-Intensität	25,23	22,65	20,22	-10,71%

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 offiziell nicht angegeben werden, deshalb mit X,XX gekennzeichnet) für Benzin/Diesel und Gas multipliziert.

Kraftstoff	Liter	kgCO ₂ /Liter direkt	Ermittelte Tonnen CO ₂
Diesel (aus GRI SRS-302-1)	783.700	X,XX	2180,13
Benzin (aus GRI SRS-302-1)	333.494	X,XX	782,15
Summe Kraftstoffe	1.123.060		2.962,28
Gas (aus GRI SRS-302-1) in kWh	14.445.670	0,20 kgCO ₂ /kWh	2909,35
Summe			5.871,63

Damit sind die CO₂e-Emissionen aus dem Kraftstoffverbrauch von 3.054 (2023) auf 2.962 Tonnen CO₂e im Jahr 2024 gesunken (ca. – 3 %).

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 24.02.2025):

- Strom: DATEV bezieht seit 2014 Ökostrom. Die Emissionen sind deshalb 0.
Die rechnerisch vermiedenen CO₂e-Emissionen: Bezug 50.450.000 kWh * 434 gCO₂/kWh (vorläufiger Wert des UBA von 2022) = 21.895 t CO₂e (Vorjahr: 21.919 t CO₂)
- Fernwärme: Die Fernwärme in Nürnberg ist mit dem Primärenergiefaktor 0 zertifiziert. Die Emissionen aus der Fernwärme sind deshalb ebenfalls 0.

Insgesamt ergeben sich für Scope 2 Emissionen rechnerisch 0 Tonnen CO₂e-Äquivalent.
Die CO₂e-Äquiv. enthalten gewichtet alle 7 Treibhausgase (CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW,

SF₆, NF₃).

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

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

Nach dem Wesentlichkeitsgrundsatz werden bei den Scope-3-Emissionen die Flüge ausgewiesen. Die 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	2024
Flüge	Anzahl	6.288	1.255	625	648	1.724	2.195
Scope 3	Tonnen CO ₂	1.487	147	55	287	665	1.252
Methode der Erhebung		Wert in Datensätzen	Mix berechnet	Wert in Datensätzen	Wert in Datensätzen	Wert in Datensätzen	Wert in Datensätzen

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

2024 Abweichung:

CO ₂ e-Footprint in Tonnen Scope 3	2022	2023	2024	Abweichung 23/24
Scope 3 - Druckbetrieb	8.323,30	6.684,47	5.851,96	-14,23 %
Scope 3 - Betriebliche Mobilität	2.797,14	3.324,00	4.134,23	19,60 %
Scope 3 - Mitarbeitende	4.025,65	4.708,47	4.965,46	5,18 %
Scope 3 - Vorketten	3.989,18	3.916,18	3.397,68	-15,26 %
Scope 3 - Elektronik Herstellung	4.138,30	5.334,81	4.421,9	-20,65 %
Scope 3 - Ausgelagerte Dienstleistungen	1.922,93	1.996,26	1.405,99	-41,98 %
Scope 3 - Diverses	434,77	529,24	396,31	-33,54 %
Summe	25.631,27	26.493,43	24.573,53	-7,81 %

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 2024 konnte die Eigenstromproduktion (Photovoltaik) auf stabilem Niveau bei 364.757 kWh gehalten werden. Damit konnten rund 158 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 (2024: 2.627 IT-Komponenten) über die AfB konnten Scope 3 Emissionen reduziert werden. Das ergibt eine zum Vorjahr um 405.993 kg geringere Treibhausgasemission.



Aufgrund der laufenden Effizienzmaßnahmen auch im Haustechnikbereich versucht unser Energieeffizienzbeauftragter 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. Ab dem 1. Oktober 2024 trat eine neue Version des [Code of Business Conduct](#) bei DATEV in Kraft, die besonders die Themen Menschenrechte, Nachhaltigkeit und Diversity, Equity und Inclusion (DEI) stärkt. In Artikel 5 wird betont, dass DATEV menschenunwürdige Praktiken wie Zwangsarbeit und Kinderarbeit ablehnt und von Zulieferern die Einhaltung sozialer Standards erwartet. Zudem wird eine klare Haltung gegen Diskriminierung und Gewalt aller Art eingenommen, wobei die Förderung von Gleichberechtigung und sozialer Gerechtigkeit aktiv unterstützt wird.

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. Darüberhinaus 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. Außerdem 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. 96 % 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.
- **Für DATEV-Mitarbeitende besteht die Möglichkeit, neben dem Deutschlandticket Job das tarifbezogene Abo plus zu bestellen.** DATEV gewährt 50 % des Monatsabo-Preises als Arbeitgeberzuschuss. Zusätzlich trägt DATEV die durch VAG veranschlagte monatliche Servicegebühr pro Nutzer:in. Zum Stichtag 31.12.2024 nutzten 3.334 Mitarbeitende das Firmenabo (davon 3.094 Mitarbeitende das Deutschlandticket Job / 52 Mitarbeitende das Abo plus und 188 Studierende das Bayerische Ermäßigungsticket für Studierende über die VAG).
- 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 31.12.2024: 2.186 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: Menschenrechte und Nachhaltigkeit 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 auf DATEV Seite 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.

Vergütung und Gehaltsstruktur

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 Mercer. Auf Basis der Stellenbewertung ergibt sich die Eingruppierung in die Stellengehaltstabelle, die transparent im Intranet von allen eingesehen werden kann. Neu eingestellte Mitarbeitende dürfen maximal für ein Jahr 10 % unter dem jeweiligen Stellengehalt eingestellt werden. Nach spätestens einem Jahr muss das Stellengehalt 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. 5.3 und 5.4) verankert: „Diversity, Equity und Inclusion sind die Grundlagen für unternehmerischen Erfolg und Innovation. Diskriminierungen werden nicht toleriert und konsequent geahndet.“

DATEV legt hohen Wert auf eine offene und vielfältige Unternehmenskultur. Die Diversität der Belegschaft birgt enormes Potenzial: Vielfältig zusammengesetzte Teams arbeiten häufiger motivierter zusammen und finden bessere innovativere Lösungen, wie zahlreiche Studien belegen. Darüber hinaus sind Menschen, deren Individualität am Arbeitsplatz akzeptiert ist, leistungsfähiger und weniger Stress ausgesetzt. Eine kollegiale Unternehmenskultur ist Voraussetzung für unternehmerischen Erfolg. Führungskräfte arbeiten mit ihren Mitarbeitern vertrauensvoll zusammen. Die „Verhaltensleitlinien für Mitarbeiter“ sind Richtschnur für das Handeln aller Mitarbeiter.“ Weiterhin ist im Code of Business Conduct auch niedergeschrieben, dass Diskriminierungen bspw. „wegen der ethnischen oder sozialen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität sowie Drohungen, Beleidigungen, Belästigungen und körperliche oder psychische Gewalt“ nicht toleriert und konsequent geahndet werden.

Dabei setzt sich DATEV aktiv für **präventive Maßnahmen und die Stärkung der**

sozialen Gerechtigkeit ein. 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.

Bewusstsein und Kommunikation für Vielfalt

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 2024 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 DATEV-interne 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.

Selbstverpflichtung und Messung von Vielfalt

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. DATEV gestaltet aktiv inklusivere Rahmenbedingungen für Mitglieder, Kundschaft und die eigenen Beschäftigten. Diese bilden die Grundlage dafür, dass alle sich bestmöglich einbringen und mitwirken können. Inklusive Maßnahmen erleichtern Mitarbeitenden und Partner:innen den Zugang zur DATEV und unseren Produkten. Auch 2024 erfüllt DATEV die Schwerbehindertenquote (6,9 %). Besonders stolz sind wir auf den hohen Anteil an Auszubildenden mit Behinderungen (9,9 %). Dieses hohe Niveau wollen wir 2025 beibehalten. Jungen Menschen mit Behinderung bietet DATEV damit die Möglichkeit einer Ausbildung in verschiedenen Ausbildungsberufen.

Inklusive Arbeitsumgebung und Barrierefreiheit

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 Dialogformaten und Workshops essenziell. Im Jahr 2024 schaffte DATEV mobile Induktionsschleifen für hörgeschädigte Personen an, die bei Großveranstaltungen eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglichen. „Selbstflüchtbare Arbeitsplätze“, d.h. ebenerdig zugängliche Büros nahe einem Notausgang, wurden an zwei Standorten etabliert und fördern so das selbstbestimmte Arbeiten für Menschen mit Bewegungs- und Orientierungseinschränkungen. Mit dem „Standard für Digitale Barrierefreiheit“ ist inklusive Software nun verbindlich. Das notwendige Know-how in der Softwareentwicklung wurde und wird künftig durch das engagierte Wirken des Teams

Digitale Barrierefreiheit aufgebaut und das eigenverantwortliche Denken und Handeln in den Entwicklungseinheiten umgesetzt.

Rekrutierung und Talentförderung

Durch den Fachkräftemangel und die Stärkung der Vielfalt in Teams nutzte DATEV im Jahr 2024 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 zum zweiten Mal erfolgreich an der **Devovx 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 Infoshare PL in Danzig, einer der größten Tech- und Startup-Konferenzen in Europa. In Zusammenarbeit mit den Berliner Standorten wirkte DATEV an der Sticks & Stones Job- und Karrieremesse in Berlin mit, die insbesondere die LGBTQ+-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.

Chancengerechtigkeit und Förderung von Führungskräften

Und DATEV hat selbst zu mehreren Plattformen organisationalen Lernens eingeladen: Zwei „DigiCamps“ boten viel Raum für Lernmomente und Vernetzung. Michal Oshman, Raul Krauthausen und weitere Speaker:innen füllten digitale und physische Räume – und Köpfe. Ende des Jahres fand das sechste jährliche „CoCreationCamp“ statt. 200 Teilnehmende gaben und nahmen in insgesamt 24 Sessions teil und gestalteten so die Transformation von DATEV mit.

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 Mitte 2025 soll bspw. auf den Ebenen der Geschäftsleitung und Leitenden Angestellten sowie auf Ebene der Abteilungsleitungen eine Ziel-größe 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. 2024 waren 33,4 % unserer Führungskräfte weiblich (siehe Geschäftsbericht).**

Engagement der Mitarbeitenden und Netzwerke

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 altogether@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.

Deutlich wurde abermals, dass die Zusammenarbeit mit

Mitarbeitendennetzwerken essenziell für gelungene DEI-Arbeit ist. Die interne LGBTIQ+-Community altogether@DATEV und die DATEV Women & Friends organisierten einen bewegendem Diversity Talk mit Caroline Farberger. Durch das engagierte Wirken von altogether@DATEV war es möglich, das Ergebnis im PRIDE Champion Audit der UHLALA Group 2024 im Vergleich zur letzten Teilnahme 2022 fast zu verdoppeln. Mit 91,3 % der erreichbaren Punkte ist DATEV 2024 PRIDE Champion mit goldenem Siegel. 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.

Unterstützung bieten verschiedene Austauschformate und Communities, in denen unterschiedliche Themen aus verschiedenen Perspektiven betrachtet werden und Teilnehmende konkrete Tipps für eine gelungene Umsetzung erhalten. Infosessions zu Vereinbarkeits-Themen wie Teilzeit, Sabbatical oder dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM), die auch im Videoformat bereitstehen, bieten den Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich zeit- und ortsunabhängig zu informieren. 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.

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. Neben gezielten Programmen und Initiativen fanden 2024 zahlreiche Aktionen, wie Impulsvorträge, Live-Koch-Events und Bewegungsaktionen, die die Gesundheit der Mitarbeitenden fördern, statt. Ferner gibt es in unserer Kantine dauerhaft vitales Essen und eine Salatbar.

Mit der **Aktion "kilometersammeln"** motivierten wir von Juni bis August unsere Mitarbeitenden, möglichst viele Kilometer eigenständig zurückzulegen – sei es auf dem Rad, beim Laufen, Spaziergehen oder Schwimmen. Unser Ziel war es, gemeinsam mindestens 100.000 Kilometer zu erreichen, um nicht nur die eigene Gesundheit zu fördern, sondern auch für einen guten Zweck zu sammeln. Dank des großartigen Einsatzes und starken Sportgeists überreichten wir einen Spendenscheck über 10.000€ an den Behinderten- und Versehrten Sportverein (BVSV) Nürnberg. **Um die Gesundheit der Auszubildenden zu fördern, boten wir Informationen und Workshops zum Umgang mit Stress, dem gesunden Umgang mit Social Media und die Bedeutung von erholsamem Schlaf an.** Um psychische Belastungen am Arbeitsplatz erkennen, beurteilen und diesen entgegenwirken zu können wird regelmäßig eine Befragung zur Zufriedenheit und Gesundheit am Arbeitsplatz durchgeführt. Ergänzend wurde das Thema mentale Gesundheit im Jahr 2024 bei einem digitalen Gesundheitstag mit unserem Kooperationspartner pme familienservice in den Fokus gerückt. Der Tag bot wertvolle Impulse, spannende Vorträge und inspirierende Geschichten rund um das Thema mentale Gesundheit. Zur Stärkung der Gesundheit der Mitarbeitenden trug unter anderem das Programm der Freizeitlernkurse bei, dessen Fokus auf Bewegungsangeboten zur Prävention von Muskel-Skelett-Erkrankungen sowie Angeboten zur Stärkung der mentalen Gesundheit mit Themen wie Stress, Schlaf und gesunden Gewohnheiten lag.

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) professionalisiert sich weiter. 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 aus der Kundschaft oder außerhalb von DATEV 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. Aktuell wird ein Reporting- und Berichtssystem erarbeitet und etabliert sowie die Struktur weiterentwickelt. Außerdem ist DATEV im Rahmen der Bedrohungsmanagement Mittelfranken Fachtage als Impulsgeberin aufgetreten zum Thema der Reflexion von Unbewussten Vorurteilen in der Fallbearbeitung.

Barrierefreie Arbeitsplatzgestaltung

Wir stellen 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 zusätzlich Hilfsmittel zum Stehen, Heben und Tragen bereit und stimmen Arbeitsabläufe aufeinander ab, damit alle insbesondere 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 Kommunikationsmittel (Intranet, Videos etc.) und Hard- und Softwareprodukten wird immer mehr thematisiert. Insbesondere bei Neuentwicklungen ist diese von Anfang an mit zu planen. Im Jahr 2024 schaffte DATEV mobile Induktionsschleifen für hörgeschädigte Personen an, die bei Großveranstaltungen eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglichen. „Selbstflüchtbare Arbeitsplätze“, d.h. ebenerdig zugängliche Büros nahe einem Notausgang, wurden an zwei Standorten etabliert und fördern so das selbstbestimmte Arbeiten für Menschen mit Bewegungs- und Orientierungseinschränkungen.

Seit 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. Mit dem „**Standard für Digitale Barrierefreiheit**“ ist inklusive Software ab 2024 nun verbindlich. Das notwendige Know-how in der Softwareentwicklung wurde und wird künftig durch das engagierte Wirken des Teams Digitale Barrierefreiheit aufgebaut und das eigenverantwortliche Denken und Handeln in den Entwicklungseinheiten umgesetzt.

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 2024 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.

Portfolioentwicklung und Qualifizierungsstrategien

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 Lernsprints. 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, LinkedIn Learning, Udemy Business, heise+ und Babbel for Business), 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 2024 haben 208 DATEV Mitarbeitende über diese Plattform ihr Wissen geteilt und insgesamt 439 wDw Sessions mit insgesamt ca. 12.000 Sessionsteilnahmen angeboten.

Qualifizierungsprogramme und berufliche Weiterentwicklung

Um den Skillshift im Unternehmen gezielt voranzutreiben, hat DATEV auch 2024 verschiedene Qualifizierungsprogramme angepasst und weiterentwickelt. Die Initiative „Becoming a Software Engineer“ unterstützt Mitarbeitende aktiv bei der Umqualifizierung in ein neues Tätigkeitsfeld in der Softwareentwicklung. Diese Maßnahme dient den Teilnehmenden nicht nur der persönlichen Weiterentwicklung und der Steigerung der eigenen Beschäftigungsfähigkeit, sondern hat auch für das Unternehmen strategische Bedeutung, um zukünftige unternehmerische Bedarfe gezielt zu decken. Seit dem Start im Dezember 2020 wurde **„Becoming a Software Engineer“** in drei Runden als mehrmonatige Vollzeitqualifizierung mit 100 % Freistellung durchgeführt. Insgesamt 38 Teilnehmende haben diese Qualifizierung erfolgreich abgeschlossen und sind heute in Entwicklungsrollen tätig. Um den sich wandelnden Bedürfnissen der Mitarbeitenden und den Anforderungen des Unternehmens gerecht zu werden, wird das Programm ab 2025 in einer neuen, flexibleren Form fortgeführt.

Berufliche Weiterbildung und Weiterbildungstage

Zukünftig liegt der Fokus auf begleiteten **Selbstlernpfaden**, die individuell auf die Teilnehmenden zugeschnitten sind. Diese berufsbegleitenden Lernformate werden durch interne Lernbegleiter:innen unterstützt, die bei der Strukturierung, Beratung und Vernetzung der Lernenden helfen. Ergänzend können bei spezifischen Ad-hoc-Bedarfen intensive Bootcamps durchgeführt werden, die durch eine mehrmonatige Freistellung eine

gezielte Qualifizierung ermöglichen. Das Ziel bleibt dabei die gezielte Entwicklung von Softwareentwicklungskompetenzen, die essenziell sind, um das Cloud-Portfolio 2029 erfolgreich umzusetzen. 2024 wurden insgesamt 46.171 dienstliche Weiterbildungstage sowie 3.357 Weiterbildungstage in der Freizeit dokumentiert. Der Anteil der internen Online-Veranstaltungen ist erwartungsgemäß zurückgegangen und beläuft sich für das Jahr 2024 auf ca. 47 % (2023: ca. 60 %, 2022: ca. 72 %; 2021: ca. 89 %). Innerhalb des Kursportfolios wurden 2024 1.040 unterschiedliche Kurse durchgeführt, wovon ca. 402 Kurse in 2024 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.

Freizeitlernen@DATEV und Gesundheitsförderung

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 2024 hatten wir insgesamt 182 Veranstaltungen mit 3357 Teilnehmer:innen. Das Jahr 2024 war geprägt von einer Neukonzeption und Neuausrichtung in diesem Bereich. Wir werden in 2025 eine neue zentrale Plattform für die Buchung und Verwaltung unserer umfangreichen Gesundheitsangebote einführen.

Demografischer Wandel und Wissenstransfer

Eine weitere strategische Herausforderung für DATEV ist der demografische Wandel, der in den nächsten Jahren zu substantiellen 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. **Berufliche**

Ausbildung und Nachwuchskräfteentwicklung

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.

Ausbildung und duales Studium bei DATEV

Die Gesamtzahl an Auszubildenden und Dual Studierenden ist seit 2018 kontinuierlich von 150 bis auf über 230 zum Jahresende 2024 gestiegen. **Aktuell bilden wir in 10 unterschiedlichen Ausbildungsberufen und bei Dualen Studienmodellen in 9 verschiedenen Studiengängen aus.** Die Berufsrichtungen und Studiengänge orientieren sich am Bedarf der Fachbereiche und werden jährlich erhoben. 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.

Externe Auditierung und Auszeichnung als "Best Place to Learn"

Im Jahr 2024 haben wir uns der externen **Auditierung „Best Place to Learn“** unterzogen und mit gutem Erfolg abgeschnitten. Die Zertifizierung beruht auf einem wissenschaftlich anerkannten Qualitätsmodell, analysiert und bewertet alle wichtigen Aspekte der Ausbildung, beteiligt Ausbilder, Azubis und Ex-Azubis durch ein 360°-Feedback und wird nur auf der Grundlage repräsentativer Ergebnisse vergeben. Sie liefert uns eine objektive und verlässliche Bestandsaufnahme und gibt uns Hinweise auf Verbesserungsmöglichkeiten zur kontinuierlichen Weiterentwicklung.

Einführung eines neuen Lernmanagement Systems (LMS)

Im Jahr 2024 wurde mit der Einführung eines neuen Lernmanagement Systems (LMS) „Workday Learning“ begonnen, das im Laufe von 2025 allen Mitarbeitenden zur Verfügung steht. Dort werden alle kuratierten betrieblichen Lernangebote zentral abgebildet. Das Angebotsportfolio wird zudem durch Online Selbstlernangebote von Lernplattformen, wie LinkedIn Learning oder udemy for business erweitert werden. Dadurch können akute Lern- und Qualifizierungsbedarfe kurzfristig bedient und in bestehende Lernangebote integriert werden. Mithilfe neu zur Verfügung stehender Funktionalitäten und Abbildung von Lernformaten kann die individuelle Weiterentwicklung und Qualifizierung von Mitarbeitenden künftig gezielter gefördert und besser selbst organisiert werden. Beispielsweise mithilfe einer personalisierbaren Learning Startseite oder der Erstellung persönlicher Lernpfade in Workday Learning.

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 2024 ereigneten sich auf dem Weg vom Heimatort zur Arbeitsstätte 34 Wegeunfälle und 41 Unfällen auf den DATEV-Geländen in allen Arbeitsstätten (Produktion/Büro) der DATEV in Nürnberg inkl. der bundesweiten Niederlassungen sowie auf betrieblich veranlassten Veranstaltungen.

DATEV kann eine **hohe Gesundheitsquote der Mitarbeitenden von 94,8 %** im Jahr 2024 ausweisen. Hierfür werden auch krankheitsbedingte Abwesenheiten ohne Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen einbezogen. Die Berechnung erfolgt nach der Formel:

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

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

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

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

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

DATEV verfügt über ein umfassendes **Gesundheitsangebot**. Zuvorderst zu nennen wäre der betriebsärztliche Dienst. Hinzu kommen das **Team HR Health, Ersthelfende, Arbeitsschutzbeauftragte und 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**
- **Gesamtbetriebsvereinbarung über die erweiterte 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 Nürnberger Standorten und Niederlassungen. Es werden regelmäßig angekündigte als auch anlassbezogene Begehungen der Fachkräfte 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 2024 mit 49.528 Tagen (davon 3.357 Freizeittage) – 5,6 % unter dem Wert des Vorjahres (52.927 Tage).

Die dienstlichen Weiterbildungstage pro Mitarbeiter:in sind im Jahr 2024 um ca. 7,3 % auf 5,1 Tage gesunken.

Der Anteil der internen Online-Veranstaltungen ist erwartungsgemäß zurückgegangen und beläuft sich für das Jahr 2024 auf ca. 47 % (2023: ca. 60%; 2022: ca. 72 %).

Weiterbildungsaktivitäten der DATEV Belegschaft

	2020	2021	2022	2023	2024
Dienstliche Weiterbildungstage	35.015	47.646	43.930	48.904	46.171
Pro Person	4,3	5,7	5,1	5,5	5,1
DATEV Freizeittagen (Tage)	4.838	6.059	5.182	4.023	3.357
Pro Person	0,6	0,7	0,6	0,5	0,4
Mitarbeitende zum 31.12.	8.125	8.351	8.569	8.870	9.051

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	28.063	18.005	103			
DATEV Freizeittagen (Tage)	782	2.573	2			
Mitarbeitende zum 31.12.	5.270	3.774	6	1	1.343	7.708

Stand: 31.12.2024

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

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

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

Demographische Struktur DATEV Aufsichtsrat

	Mitglieder	Geschlecht		Altersstruktur		
		Männlich	Weiblich	<30 Jahre	30 – 50 Jahre	>50 Jahre
DATEV Aufsichtsrat	12	58%	42%	0%	8%	92%

Angestelltenstruktur nach Geschlecht

	2024				
	männlich	weiblich	divers	keine Angabe	Anteil weiblich
Führungskräfte/ Fachberatung (VE 1- VE5)	894	448	1	-	33,36%
Mitarbeitende	4.203	3.267	4	1	43,71%
Auszubildende	173	59	1	-	25,32%
Gesamt	5.270	3.774	6	1	41,70%
- Davon Teilzeitkräfte	597	1.686			
- Anteil Teilzeitkräfte nach Geschlecht	11,3%	44,7%			

Anmerkungen: Einige Personen haben kein Geschlecht angegeben. Es sind nicht-aktive Mitarbeiter enthalten.

Teilzeitkräfte unter der betriebsüblichen Arbeitszeit

Stand: jeweils zum 31.12. eines Jahres.

Frauen in Führung nach Verantwortungsebenen (VE)

	2020	2021	2022	Ziel 2022	2023	2024	Ziel 06/2025
Vorstand (VE 1)	40,0%	40,0%	40,0%	20,0%	40,0%	40,0%	20,0%
Geschäftsleitung, Leitende Angestellte (VE 2, VE 3)	22,9%	23,7%	25,6%	22,0%	24,7%	26,9%	30,0%
Abteilungsleitung / Leitende Beratende (VE 4)*	22,9%	24,4%	26,1%	30,0%	26,6%	29,1%	30,0%
Team-/Gruppenleitung (VE 5)*	30,7%	31,8%	32,8%	-	34,4%	35,3%	35,0% ²
Gesamt	28,5%	29,7%	30,9%	-	32,1%	33,4%	-
Anzahl weibliche Führungskräfte	300	333	366	-	407	448	-

Anmerkung: * Umfasst fachliche, prozessuale sowie disziplinarische Führung.

² Zielgröße 35,0% für VE5 wurde freiwillig gesetzt

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%	27,8%	72,2%	18
Leitende Angestellte (VE 3)	0,0%	36,0%	64,0%	75
Abteilungsleitung, Leitende Beratung (VE 4)	0,0%	45,7%	54,3%	289
Teamleitung, Fachberatung (VE 5)	0,4%	56,0%	43,5%	956
Mitarbeitende	15,2%	48,2%	36,6%	7.708
Gesamt	1.177	4.417	3.457	9.051
Anteil nach Altersklasse	13,0%	48,8%	38,2%	100,0%

Stand: jeweils zum 31.12.2024

Weitere Angaben zu Staatsangehörigkeiten der DATEV Belegschaft können aus Datenschutzgründen nicht mehr dokumentiert werden. Die Struktur der Belegschaft und der Führungsebenen für das Jahr 2024 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 2024 wurden uns offiziell 2 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) 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
mensenrechtliche 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 2024 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. Fast 6 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 2024 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 \(datev.de\)](https://www.datev.de/Herzensprojekte-gefördert-mit-Leidenschaft)) 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, e Sports Erlangen, das Bardentreffen, 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 des **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 \(datev.de\)](https://www.datev.de/Gemeinsam-mehr-bewegen).

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.). Seit 2021 werden zusätzlich fünf weitere Projekte gefördert, darunter das nachhaltige Bewegungsformat "Fit and Friends" mit dem 1. FC Nürnberg, 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 2024 auf 847.000 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). 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. 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 Geschäftsgebahren 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	2024
Umsatzerlöse	1.514,1
Andere aktivierte Eigenleistungen	0,5
Sonstige betriebliche Erträge	7,7
Betriebsertrag	1.522,3
Betriebsaufwand	-1.429,5
davon Personalaufwand	-861,3
Betriebsergebnis	92,8
Finanzergebnis (Aufw./Erträge Zinsen und ähnliche Aufw./Erträge)	-3,0
Genossenschaftliche Rückvergütung	-59,0
Steuern vom Einkommen und vom Ertrag	-12,0
Ergebnis nach Steuern	18,9
Sonstige Steuern	-0,9
Jahresüberschuss	18,0

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 im Bereich der 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 2024 stand die **Begleitung des AI 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. die **EFRAG-Arbeiten zur Standardisierung der freiwilligen Nachhaltigkeitsberichterstattung für KMU (VSME)**, intensiv verfolgt und ein Konsultationsbeitrag zum VSME bei EFRAG eingereicht. Ein weiteres Thema war der **Bürokratieabbau** und der von der EU-Kommission angekündigten Abbau von Berichtspflichten für Unternehmen um 25 %.

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 (Gesetzgebungsprozess zum KRITIS-Dachgesetz, Umsetzung der NIS 2-Richtlinie) sowie im **Bereich Wirtschaft/Finanzen** (Viertes Gesetz zur Entlastung der Bürgerinnen und Bürger, der Wirtschaft sowie der Verwaltung von Bürokratie). Die Positionierung zu Fachfragen erfolgte hauptsächlich über die Mitarbeit an Verbandspositionen. DATEV ist im [Transparenz-Register der EU](#) und im [Lobbyregister beim Deutschen Bundestag](#) gelistet. Auf diesen Webseiten geben wir die Themenbereiche der für uns relevanten Gesetzgebungsvorhaben an. Darüber – als auch über [unsere Webseite](#) - sind alle DATEV-Konsultationsbeiträge, 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 des internen Regelwerks 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-Management-System (CMS) 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 ComplianceOfficers auch der direkte Berichtsweg zu Vorstand und Aufsichtsrat. Dies ist Teil des Compliance-Management-Systems (CMS), das sich an den IDW PS 980 orientiert und im Jahr 2020 extern erneut erfolgreich geprüft wurde. Eine detaillierte Offenlegung des Compliance-Management-Systems (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 Compliance-Management-Systems (CMS) bestätigt. Die Dokumentation des Compliance-Management-Systems (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 (CMS) unterstützen wir das Ziel, das Bewusstsein unserer Mitarbeitenden für die Wichtigkeit eines verantwortungsbewussten und integren Handelns zu schärfen. Dieses Ziel wurde sowohl 2024 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. [Code of Business Conduct](#)).

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. [Code of Business Conduct](#)).

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.