



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2018

DATEV eG

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Claudia Maron

Paumgartnerstraße 6-14
90429 Nürnberg
Deutschland

claudia.maron@datev.de





Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS



Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

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

Prozessmanagement

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

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

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

Gesellschaft

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

Stand: 2018, Quelle:
Unternehmensangaben. Die Haftung
für die Angaben liegt beim
berichtenden Unternehmen.

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

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de



Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Die 1966 gegründete DATEV eG ist ein Softwareunternehmen und IT-Dienstleister für Steuerberater, Wirtschaftsprüfer und Rechtsanwälte sowie deren zumeist mittelständische Mandanten. Des Weiteren zählen Unternehmen, Institutionen, Vereine und Kommunen zu den Kunden des Unternehmens. Die aus 40.303 Mitgliedern (Stand 31.12.2018) bestehende Genossenschaft zählt mit ihren 7.606 Mitarbeitern (Stand 31.12.2018) zu den größten IT-Dienstleistern und Softwarehäusern in Deutschland. So belegte das Unternehmen im Jahr 2016 Platz 3 im Ranking der Anbieter von Business-Software in Deutschland (Quelle: [IDC, 2017](#)). Im Geschäftsjahr 2018 erzielte DATEV einen Umsatz von 1.035,0 Mio. Euro.

Das Leistungsspektrum der DATEV reicht von mehr als 200 PC-Programmen über Cloud-Dienste wie Online-Anwendungen, Datenverarbeitung und -archivierung im Rechenzentrum bis hin zu Outsourcingleistungen sowie Sicherheitsdienstleistungen. Es umfasst vor allem die Bereiche Rechnungswesen, Personalwirtschaft, betriebswirtschaftliche Beratung, Steuern, Kanzleiorganisation, Enterprise Resource Planning (ERP), IT-Dienstleistungen sowie Weiterbildung und Consulting. Beratungsleistungen und Angebote zur Wissensvermittlung in Deutschland und einigen anderen europäischen Ländern runden das Produktpotfolio ab. Mit ihren Lösungen verbessert die Genossenschaft gemeinsam mit ihren Mitgliedern die betriebswirtschaftlichen Prozesse von Unternehmen, Kommunen, Vereinen und Institutionen.

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

Ergänzende Anmerkungen:

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



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

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

Im Nachfolgenden wird auf die gleichzeitige Verwendung weiblicher und männlicher Personenbegriffe (z. B. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen) verzichtet und zugunsten der besseren Lesbarkeit nur die männliche Form verwendet. Es sind dennoch alle Geschlechter gemeint.



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 Förderauftrag gegenüber unseren Mitgliedern, der mit einer verantwortungs- und risikobewussten Unternehmensführung einhergeht. Unterstrichen wird dies durch die nachhaltige und langfristige Ausrichtung unserer Unternehmensstrategie und -ziele sowie die genossenschaftlichen Prinzipien Selbsthilfe, Selbstverantwortung und Selbstverwaltung. Unser Unternehmen sieht sich dabei als Partner der Kanzleien und des Mittelstandes. Dieser Gedanke spiegelt sich auch in unserem Motto „Zukunft gestalten. Gemeinsam.“ wider.

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

Durch die stetige Weiterentwicklung der Unternehmensstrategie können die Chancen und potenziellen Risiken der Nachhaltigkeit frühzeitig identifiziert werden. Zu den Chancen zählen unter anderem die Steigerung der Arbeitgeberattraktivität sowie der schonende Umgang mit den Ressourcen. Daraus ergibt sich die kontinuierliche Verbesserung der Umweltbilanz, die wir



jährlich seit über 20 Jahren erstellen.

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 Mitarbeiter und Gesellschaft“ stellen die Grundlage für eine zukunftsgerichtete Unternehmensführung dar. Dabei spielen absichernde Maßnahmen, wie das Risikomanagement, oder eine kontinuierliche Verbesserung des Umweltmanagementsystems nach ISO 14001 eine zentrale Rolle. Außerdem dient ein vielfältiges Angebot an Aufgabenbereichen, Arbeitsmodellen etc. einer starken Mitarbeiterorientierung. Die daraus abgeleiteten fünf Nachhaltigkeitsziele werden als dauerhafte Querschnittsaufgaben verstanden.

Nachhaltigkeitsrelevante Standards, wie die Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen, finden auch in unserem Unternehmen Beachtung. Zukünftig soll in unserer Nachhaltigkeitsstrategie zunehmend auf diese Bezug genommen werden, sodass diese in der Steuerung des Unternehmens verankert werden.

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

2. Wesentlichkeit

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

DATEV zählt zu den größten Softwarehäusern und IT-Dienstleistern Deutschlands. Als Genossenschaft sind wir für die wirtschaftliche Förderung der Steuerberater, Wirtschaftsprüfer, Rechtsanwälte sowie deren Mandanten verantwortlich. Den mehr als 40.000 Mitgliedern stellen wir ein breites Leistungsspektrum von über 200 PC-Programmen, Cloud-Diensten, Outsourcingleistungen sowie Sicherheitsdienstleistungen 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, Mitarbeiter und Gesellschaft (weitere Informationen zu den Nachhaltigkeitsleitlinien und -zielen unter DNK 3).

Zu den größten Einflussfaktoren auf unsere Geschäftstätigkeit zählen die zunehmende Digitalisierung ökonomischer Prozesse, der demografische Wandel sowie der Change im Berufsstand der Steuerberater hin zur 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.

Im Mittelpunkt unserer ökologischen Bestrebungen steht die Reduktion der Verbrauchsfaktoren. Bei DATEV zählen dazu insbesondere Strom und Papier. Der Stromverbrauch wird vor allem durch den Betrieb der Rechenzentren zur Verarbeitung und Speicherung von Mitglieder- und Mandantendaten 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 etc.) entgegengewirkt. Der Papierverbrauch ergibt sich aus den Druckleistungen, die wir den Mitgliedern sowie Dritten über unser DATEV-Druckzentrum anbieten. Durch die stetige Optimierung des Druckverfahrens soll der Ressourcenverbrauch möglichst konstant gehalten, mittelfristig sogar reduziert werden. Trotz stetigem Wachstum des Umsatzes und der Mitarbeiterzahl konnten wir den Strom- und Papierverbrauch in den letzten Jahren mittels umweltschonender Maßnahmen auf einem konstanten Niveau halten.

Als Dienstleistungsunternehmen sind unsere Mitarbeiter 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 sowie zu Diversity, wider. Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf bieten wir die Betreuung der Mitarbeiterkinder in einem von DATEV unterstützten Kindergarten an. Ferner gibt es das Angebot von Eltern-Kind-Rückzugsbüros, in denen unsere Beschäftigten in Betreuungsnotfällen im Beisein ihres Kindes arbeiten können. Diese sowie viele weitere Maßnahmen ermöglichen es der Genossenschaft, hochqualifizierte und motivierte Mitarbeiter auf einem von Fachkräftemangel geprägtem Arbeitsmarkt von sich zu überzeugen.



3. Ziele

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

Auf Basis der seit 2001 geltenden Nachhaltigkeitsleitlinien wurden fünf strategische und qualitative Ziele für die Nachhaltigkeit bei DATEV entwickelt:

- Kundenbindung
- Arbeitgeberattraktivität
- Innovationsfähigkeit
- Umweltschutz
- Erfolgswirtschaftlichkeit

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

Das Erreichen der fünf Nachhaltigkeitsziele ist eine dauerhafte Querschnittsaufgabe und findet auf allen Ebenen des Unternehmens Berücksichtigung. Um unsere qualitativen Ziele zu operationalisieren, brechen wir diese im Rahmen der Ziel- und Maßnahmenplanung in den Fachbereichen auf mehrere Einzelziele herunter. Ziele, die das Themenfeld Umwelt betreffen, sind unter anderem in der Umweltbilanz zusammengefasst und werden dort im Jahresrhythmus überarbeitet und nachverfolgt. Bei der Durchführung der geplanten Maßnahmen sowie beim jährlichen Nachhalten der Zielerreichung herrscht ein regelmäßiger Austausch zwischen den Fachbereichen und dem Umweltbeauftragten. Maßnahmen aus dem Umweltbereich sind beispielsweise Green-IT-Aktivitäten (effiziente IT-Systeme, Virtualisierung und Optimierungen der Klimatisierung), die Reduktion des internen Papierverbrauchs durch einen zunehmend digitalen Workflow sowie die Stärkung des Umweltbewusstseins aller Mitarbeiter mittels dem monatlichen Newsletter zur Nachhaltigkeit, Vorträgen zu Nachhaltigkeitsthemen und Flyern zum Energiesparen. Des Weiteren planen wir soziale und ökologische Kennzahlen, die im Rahmen des internen Management Reportings berichtet werden, in der 5-Jahres-Planung ebenso wie finanzielle Kennzahlen auf Jahresebene. Beispielsweise wollen wir die Ziele erreichen, dass im Jahr 2022 3.150 DATEV-Mitarbeiter ein Abonnement für den öffentlichen Nahverkehr besitzen sowie 40.000 Tage in die berufliche Weiterbildung aller Beschäftigten investiert werden.

Das interne Reporting der Nachhaltigkeitskennzahlen stellt auch das Bindeglied zu den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen dar. In der quartalsweisen internen Berichterstattung kommunizieren wir bereits unseren Einfluss auf die SDGs. Auf Basis dieser Erfahrungswerte überarbeiten wir in den nächsten Jahren die Nachhaltigkeitsziele hinsichtlich der SDGs.



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

Darüber hinaus ist die nachhaltige Unternehmensführung in allen wesentlichen Prozessen der Unternehmenssteuerung integriert: Von den Unternehmenszielen über die Unternehmensplanung bis zur Checkliste für Nachhaltigkeit.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

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

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

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

Bei der Beschaffung von Gütern und Dienstleistungen achten wir stets auf die Einhaltung anerkannter Standards sowie die Wahrung der Menschenrechte bei unseren Lieferanten. In regelmäßigen Audits wird die Einhaltung von Standards zur Nachhaltigkeit bei den wichtigsten Lieferanten mittels eines Fragebogens verifiziert. Dieser wurde von uns in Anlehnung an den Deutschen Nachhaltigkeitskodex erstellt.

Als Softwarehaus wird der Großteil unserer Wertschöpfung unternehmensintern erbracht. Als Ergänzung zum eigenen Leistungsangebot setzen wir in einzelnen Wertschöpfungsstufen auf Partnering. Unsere System-Partner bieten beispielsweise Unterstützung bei der Installation und Wartung



der IT-Infrastruktur sowie der DATEV-Programme in den Kanzleien unserer Mitglieder an. Lösungs-Partner erweitern unser Leistungspaket unter anderem um individuelle Beratung, Schulung und Services zu den Produkten. Des Weiteren gibt es Software-Partner, deren Programme sich perfekt an unsere DATEV-Lösungen anbinden lassen und diese sinnvoll erweitern. Durch dieses aufeinander abgestimmte kombinierte Portfolio aus DATEV-Leistungen sowie Angeboten Dritter werden die Bedarfe unserer Mitglieder umfänglich bedient.

Auch die 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 beim Kunden. Wir haben eine Vielzahl von Produkten entwickelt, die zu dieser Zielerreichung beiträgt. Mit dem Produkt „Unternehmen online“ können beispielsweise in der DATEV-Cloud Belege, Dokumente und weitere Daten zwischen Unternehmen und deren Steuerberater ausgetauscht werden. Dies beschleunigt den Datenaustausch und bringt beide Parteien näher zusammen. Gleichzeitig sorgt dieser digitale Geschäftsprozess für Ressourceneffizienz, indem Ressourcen wie Papier eingespart werden. Die Bereitstellung von eLiteratur und die elektronische Softwareauslieferung reduzieren das Materialaufkommen in den Kanzleien zusätzlich (weitere Informationen unter Kriterium 10).

Neben der Ökonomie findet auch die Ökologie Beachtung in unserem Wertschöpfungsprozess. Als Softwarehersteller ist es für uns von essentieller Bedeutung, dass die IT-Systeme und IT-Infrastruktur auf dem neuesten technischen Stand sind. Daher werden auch unter Berücksichtigung der Energieeffizienz IT- und Kommunikationsgeräte regelmäßig ausgetauscht. Dies bedeutet jedoch nicht das „End of Life“ für die IT-Hardware. Diese wird in Zusammenarbeit mit der gemeinnützigen AfB-Gruppe (Arbeit für Menschen mit Behinderung) in einem zertifizierten Verfahren gelöscht und wiederaufbereitet. Im Jahr 2018 haben wir 2.037 IT-Geräte an die AfB-Gruppe zur Aufbereitung übermittelt. Alle restlichen Geräte werden in ihre Bestandteile zerlegt und unserem zertifizierten Entsorgungspartner zur Verwertung der Ressourcen überlassen.



Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Bei DATEV sind die Verantwortlichkeiten für Nachhaltigkeit klar festgelegt. Diana Windmeißer (Vorstand für Finanzen, Einkauf, Umwelt und Recht) hat die offizielle bzw. ausführende Verantwortung für Nachhaltigkeit. In diesem Vorstandsbereich befindet sich auch die Stabsstelle des Beauftragten für Umweltschutz und Nachhaltigkeit. Des Weiteren gibt es in jedem Vorstandsbereich (Marketing, Personal, Finanzen/Einkauf, PR, Facility Management, Entwicklung, Produktion) mindestens einen Zuständigen für das Thema Nachhaltigkeit.

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. Das Nachhaltigkeitsmeeting findet zweimal im Jahr (jeweils im Frühjahr und im Herbst) statt.

Ferner können all unsere Beschäftigten am Thema Nachhaltigkeit partizipieren, indem sie den Newsletter zu Nachhaltigkeit beziehen, Informationen auf der Nachhaltigkeitsseite im Intranet abrufen oder an den regelmäßigen Informationsveranstaltungen zum Thema Nachhaltigkeit im Rahmen des Freizeitlernen@DATEV teilnehmen.

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 DNK 3 sowie auf der [Internetseite](#) der Genossenschaft.



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

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

Ein weiteres Instrument zur Integration der Nachhaltigkeitsstrategie in das operative Geschäft sind die Nachhaltigkeitsmeetings der Bereichsverantwortlichen (siehe DNK 5). Bei diesem halbjährlich stattfindenden Treffen werden aktuelle Themen und Veränderungen im Bereich Nachhaltigkeit dargestellt und diskutiert, die für alle Teilnehmer von Relevanz sind. Dazu zählen beispielsweise Neuigkeiten aus den Themengebieten Energiemanagement oder Diversity. Aufgrund des heterogenen Teilnehmerkreises wird sichergestellt, dass die Interessen aller Bereiche berücksichtigt werden.

Ferner gibt es Leitlinien und Richtlinien, die die Implementierung unserer Nachhaltigkeitsstrategie in das operative Geschäft unterstützen.

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

Für den Teilbereich Ökologie der Triple-Bottom-Line haben wir zudem ein Umwelt-Handbuch, das 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.

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 im Management-Reporting-Cockpit neben den finanziellen auch nicht-finanzielle Kennzahlen dar. 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 und den Stromverbrauch. Diese Kennzahlen werden nach dem Wesentlichkeitsgrundsatz ausgewählt. Die Fachabteilungen liefern die entsprechenden Daten für die Kennzahlen. Diese werden vom Controlling und vom Nachhaltigkeitsbeauftragten auf Plausibilität überprüft, analysiert und kommentiert. Die Offenlegung dieser Kennzahlen erfolgt sowohl quartalsweise an alle Beschäftigte mit dem internen Reporting als auch im Geschäftsbericht an alle Stakeholder (weitere Informationen im [Geschäftsbericht](#)).

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



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

Zudem haben wir [Nachhaltigkeitsleitlinien](#). Diese sind für das gesamte Unternehmen verbindlich. Die Unternehmensziele, Nachhaltigkeitsziele und Nachhaltigkeitskennzahlen unterstützen die Umsetzung und Sensibilisierung für das Thema Nachhaltigkeit bei DATEV (weitere Informationen unter Kriterium 3).

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.

Anhand von quantitativen und qualitativen Zielen, die der Vorstand jedes Kalenderjahr neu festlegt, steuern wir unser Anreizsystem. Die Ziele basieren auf unserer strategischen Ausrichtung, die nochmals unterstreicht, dass wir als Genossenschaft nachhaltiges Wirtschaften zum Wohle unserer Mitglieder als langfristig übergeordnetes Ziel ansehen.

Nachhaltigkeitsziele werden bei uns auf Unternehmensebene fixiert und in den qualitativen Unternehmenszielen konkretisiert. Die vereinbarten Unternehmensziele dienen uns dabei nicht nur als Orientierungsanker, sondern sind vielmehr seit 2003 die konkrete Basis für den Umfang variabler



Vergütungskomponenten unterschiedlicher Mitarbeitergruppen. Die Zielerreichung und damit die Höhe der variablen Vergütungskomponenten werden vom Vorstand beschlossen. Konkreter Bezug zur Jahresgesamtvergütung besteht inzwischen für ca. 2/3 aller Mitarbeiter. Wir wollen durch die Erfolgsbeteiligung die Leistungen unserer Mitarbeiter honorieren und gleichzeitig qualifizierten Fachkräften einen Anreiz bieten. Dabei ist die angemessene Vergütung aller Beschäftigten ein entscheidender Aspekt.

Alle Mitarbeiter haben die Möglichkeit am Ergebnisorientierten Vergütungssystem (EoV) der DATEV teilzunehmen. In der EoV gibt es verschiedene Bandbreiten, die nach Vergütungsgruppen aufgeteilt sind.

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.



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.

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 erfüllen sowie Impulse weiterer Gruppen aufnehmen zu können.

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, Mitarbeiter und Gremien unsere wichtigsten Stakeholder dar.

Mitglieder

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



frühzeitig in den Entwicklungsprozess mit ein. Dies erhöht die Möglichkeiten der Einflussnahme auf unsere Produkte während ihrer Entstehung.

DATEV steht als berufsständische Organisation in äußerst intensivem Kontakt mit ihren Mitgliedern. Eine wichtige Gelegenheit zum direkten Dialog stellen unsere Unternehmensauftritte auf Messen und Veranstaltungen sowie die Regional-Info-Tage in verschiedenen Städten Deutschlands dar. Des Weiteren sind wir sowohl über ein umfassendes Serviceangebot als auch über Onlinedienste, wie die Diskussionsplattform „DATEV-Community“, laufend in Kontakt mit unseren Mitgliedern.

Mitarbeiter

Als IT-Dienstleister gelten unsere Mitarbeiter als wichtiger Erfolgsfaktor im Unternehmen, mit denen ein durchgängiger und reger Austausch gepflegt wird. 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 statt. Zeitschriften wie das DATEVmagazin oder die Mitarbeiter-App Mobilfink bieten zusätzliche Kommunikationskanäle – auch hinsichtlich der Aktivitäten zur Nachhaltigkeit. Weitere Informationen über den Umgang mit Mitarbeitern befinden sich in den Kriterien 14-16.

Gremien

DATEV verfügt über verschiedene Organe, in denen zum Teil auch Mitglieder vertreten sind. Dazu zählen der Vorstand, der Aufsichtsrat, die Vertreterversammlung sowie der Vertreterrat und der Beirat. Als Organ, das sich aus der Unternehmensform der Genossenschaft ergibt, trägt der Beirat Wünsche und Anregungen der Mitglieder an uns heran und fördert die berufsständischen Anliegen. Auch der Vertreterrat berät den Vorstand aus Anwendersicht angesichts der Dienstleistungen, der Software und der Mitgliederbetreuung. Die weiteren Organe und Gremien werden mit dem Bericht des Vorstandes und im Rahmen von eigenen Tagesordnungspunkten über die wesentlichen Vorhaben und Projekte der DATEV in den Entscheidungs- bzw. Informationsprozess einbezogen. Dabei werden bei entsprechender Relevanz auch die Nachhaltigkeitsaspekte mit beleuchtet. Nähere Informationen finden Sie im [Internetauftritt](#) der Genossenschaft.

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

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

Mittels eines kontinuierlichen Dialoges nehmen wir Ideen und Anregungen unserer wichtigsten Stakeholdergruppen auf und setzen diese um. Das bedeutsamste Thema ist dabei die Digitalisierung sowie deren zukunftsorientierte Ausgestaltung, die alle Anspruchsgruppen betrifft. Beispielsweise haben wir gemeinsam mit unseren Mitgliedern eine Expedition in die Steuerberatung von übermorgen unternommen. Unsere Vision zur Zukunft der Digitalisierung haben wir als #EXPEDITIONZUKUNFT in sechs Bildern visualisiert. Die Auswirkungen der disruptiven Veränderungen in Staat, Wirtschaft, Gesellschaft Politik und Technologie wurden ebenso wie die Anliegen der Mitglieder hinsichtlich der Ausgestaltung der Digitalisierung bei DATEV mitbetrachtet. Insbesondere die Veränderung der Prozesse innerhalb der Kanzleien standen hierbei im Fokus. Weitere Informationen zur #EXPEDITIONZUKUNFT finden Sie auf unserer [Homepage](#). Dass unsere #EXPEDITIONZUKUNFT die Mitglieder auch wirklich bewegt, zeigt sich beispielsweise darin, dass Steuerköpfe – ein Blog für die Steuerberatung – die #EXPEDITIONZUKUNFT aufgegriffen hat und dazu eine Podcast-Serie entwickelt.

Neben den Mitgliedern sind auch unsere Mitarbeiter in die digitale Transformation eingebunden. Um ein Beispiel zu nennen: Mit unserem DATEV Lab gestalten wir die Welt von morgen über innovative Geschäftsmodelle und IT-Dienstleistungen für Steuerberater, Wirtschaftsprüfer, Rechtsanwälte und Unternehmen. Jeder Mitarbeiter hat die Chance über regelmäßig stattfindende Pitches seine eigenen disruptiven Ideen vorzustellen und deren Umsetzung mitzuarbeiten. Dabei arbeiten wir nicht nur mit internen Fachkräften



zusammen, sondern auch mit Start-ups, Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Weitere Informationen zum DATEV Lab finden Sie [hier](#).

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

10. Innovations- und Produktmanagement

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

Für uns steht eine langfristige und nachhaltige Geschäftsentwicklung im Vordergrund. Die Innovationsfähigkeit ist ein zentraler Schlüssel für die Umsetzung dieser Zielsetzung. Auch in unseren [Nachhaltigkeitszielen](#) findet das Innovationsmanagement Berücksichtigung. Wir streben dabei das Ziel an, einen nachhaltigen Beitrag zum wirtschaftlichen Erfolg unserer Mitglieder und Kunden zu leisten.

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

- Bei DATEV-Barcamps handelt es sich um themen- und bereichsunabhängige Veranstaltungen ohne vordefinierte Vorträge und Referenten. Das Programm wird am Veranstaltungstag direkt durch den Teilnehmerkreis zusammengestellt. Auch unsere Mitglieder haben die Möglichkeit zu partizipieren und aktiv auf den Entwicklungsprozess von DATEV Einfluss zu nehmen. [Weitere Informationen](#)
- In den Inspiration Camps diskutieren Vorstand und Mitarbeiter gemeinsam über die Unternehmenskultur, Veränderungsimpulse sowie innovative Ideen. Hierfür werden von den Vorstandsmitgliedern und den Teilnehmern Wahrnehmungen zu aktuellen Themen eingeholt, diskutiert und weiterentwickelt.
- Die Innovationsgaragen dienen als Ideenwerkstätten, in denen Mitarbeiter



innovative Ideen zu den Themen Digitalisierung und Agilität präsentieren können. Zahlreiche Stände informieren zusätzlich über aktuelle Themen.

- Bei den DATEV InnoDays erarbeiten Teams während der Dauer des Events Ideen zu festgelegten Themen und präsentieren diese anschließend. Nach der Beurteilung durch eine Jury anhand Kriterien wie Kundenmehrwert, Innovationsgrad, Potenzial für DATEV und Machbarkeit werden die drei überzeugendsten Projekte weiterverfolgt.
- In den Freiräumen kann sich hauptabteilungsübergreifend vernetzt und Wissen geteilt werden.

Zu innovativen Ideen führt auch unser betriebliches Vorschlagswesen „Initiativ“ – eine Ideenquelle, die es seit 1992 gibt und heute noch so aktuell ist wie vor mehr als 25 Jahren. Dieses Instrument ergänzt die oben genannten Begegnungs- und Kreativformate. In diesem Format stehen Ideen zu konkreten und produktionsnahen Verbesserungen im Vordergrund, die mit Hilfe eines Softwaretools eingereicht werden. Anschließend werden sie auf Neuheit und Umsetzbarkeit geprüft, ggf. umgesetzt und prämiert. Dieses Erfolgsmodell ist der wohl stärkste Motor unter den „Innovationsgeneratoren“ bei DATEV.

E-Government, Cloud-Computing, 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 Mandant durchgängig und effizient gestaltet sowie der Ressourcenverbrauch entlang der gesamten Wertschöpfungskette reduziert.

Es bestehen konkrete Projekte, um Produkte nachhaltiger zu gestalten:

- In der sogenannten Mehrjahres-Roadmap gewährt die Genossenschaft Einblicke in bereits umgesetzte sowie geplante Weiterentwicklungen, die in den kommenden Monaten und Jahren veröffentlicht werden sollen. Die Roadmap wird regelmäßig aktualisiert und kann unter www.datev.de/mehrjahres-roadmap jederzeit eingesehen werden. Wegweisend für 2019 ist dabei unter anderem das Schwerpunktthema Automatisierung im Rechnungswesen: Die neue Lösung für automatisierte Buchungen auf Basis von digitalen Belegen und der Daten von Vorsystemen in der DATEV-Cloud sorgt für eine deutliche Verringerung von manuellen Tätigkeiten. Hierbei werden nicht nur die Arbeitsabläufe deutlich beschleunigt, sondern der Anwender profitiert auch von einer tagesaktuellen Finanzbuchführung, die mehr Übersichtlichkeit mit sich bringt und als Grundlage für neue Beratungsleistungen dienen kann.



Auch für das Jahr 2020 plant DATEV Weiterentwicklungen, beispielsweise in den Kernanwendungen. Unter anderem soll dabei der E-Steuern-Prozess (elektronische Abwicklung einer Steuererklärung) erweitert werden. Für den Veranlagungszeitraum 2019 wird die Nachforderung von Belegen durch die Finanzverwaltung elektronisch unterstützt.

- 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. Die Anzahl der Anwender, die auf den elektronischen Auslieferungsweg umsteigen, steigt konstant. Im Januar 2018 wurde die elektronische Softwareauslieferung über 78.000 Anwendern bereitgestellt. Davon nutzten 33,0 % dieses Angebot. Im August 2018 stieg die Zahl der Nutzer bei der an über 81.000 Anwendern bereitgestellten elektronischen Softwareauslieferung auf 35,0 %. Dies entspricht einer Wachstumsrate von 6,2 %.
- Mit dem Produkt DATEV Arbeitnehmer online ist es seit 2013 möglich, dem Arbeitnehmer wichtige Lohn- und Gehaltsdokumente, wie zum Beispiel die Brutto/Netto-Abrechnung, online bereitzustellen. Die Zahl der Registrierungen steigt hierbei stetig. Im Januar 2018 waren ca. 395.000 Arbeitnehmer registriert. Bis Ende 2018 erhöhte sich die Anzahl auf ca. 661.000 Arbeitnehmer. Dies entspricht einem Zuwachs von nahezu 67 %.
- Durch die Umstellung der DATEV-Fachliteratur auf E-Books sparen wir auch hier nachhaltig an Ressourcen. Der Anteil der elektronischen Produkte am Gesamtumsatz des DATEV Verlags ist im Jahr 2018 von 22,0 % (Jahresanfangswert 2018) auf 30,6 % (Jahresendwert 2018) gestiegen. Dies entspricht einer Wachstumsrate von ca. 40 %.

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)

Dieser Indikator wird nicht erhoben, da er für uns nicht relevant ist.



KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

Wir als Softwarehaus und Dienstleistungsunternehmen verbrauchen in Relation zur produzierenden Industrie vergleichsweise wenig natürliche Ressourcen. Trotzdem möchten wir die immer knapper werdenden natürlichen Ressourcen so effizient wie möglich nutzen und ihren Verbrauch dauerhaft niedrig halten bzw. Einsparpotenziale realisieren.

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

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

Eine weitere Maßnahme, um unseren Stromverbrauch gering zu halten, sind vielfältige Green-IT-Maßnahmen. Mit neuen IT-Konzepten schöpfen wir stets Potenziale für Energie- und Ressourceneffizienz im Rechenzentrum aus – etwa durch die Virtualisierung von Servern und Optimierung der Klimatisierung. An den Arbeitsplätzen wurde durch die Einführung von Thin Clients, welche ihre Daten von zentralen Servern beziehen und im Vergleich zu herkömmlichen Rechnern weniger Energie benötigen, bereits ein wichtiger Grundstein in



Richtung Energieeffizienz gelegt. Im Jahr 2018 stieg die Anzahl an Thin Clients von 5.898 (Jahresanfangswert) auf 6.232 (Jahresendwert). Dies entspricht einem Zuwachs von 5,7 %. Verglichen mit der Anzahl an PC-Systemen liegt der Anteil an Thin Clients bei ca. 49 %. Weitere Informationen zum Thema Stromverbrauch können Sie im [Geschäftsbericht](#) nachlesen.

Unser Papierverbrauch wird insbesondere durch das DATEV Druck-, Logistik- und Servicezentrum beeinflusst. Dort werden täglich streng vertrauliche Daten für unsere Mitglieder und weitere Kunden verarbeitet. Im Jahr 2018 belief sich das Druckvolumen auf 1.058 Mio. DIN-A4-Seiten. Eine genaue Beschreibung der angebotenen Druckdienstleistungen ist unter diesem [Link](#) abrufbar. Weitere Informationen zum Thema Papierverbrauch können Sie im [Geschäftsbericht](#) nachlesen.

Ferner wird Papier für unternehmensinterne Vorgänge verbraucht. Der interne Papierverbrauch hat im Jahr 2018 trotz steigender Mitarbeiterzahl um 1,2 Mio. auf 3,9 Mio. Blatt Papier abgenommen (-24 %). Beim Pro-Kopf-Verbrauch ergibt sich damit ein deutlicher Rückgang auf 636 Blatt pro Mitarbeiter und Jahr. Der Recycling-Papieranteil beim Kopierpapier lag bei rund 86 %. Hauptursache für diese erfreuliche Entwicklung ist die Digitalisierung von internen Prozessen.

Weitere Ressourcenverbräuche wie das Verpackungsmaterial, der Wasserverbrauch oder der Bezug von Gas/Fernwärme stellen wir in unserer jährlichen Umweltbilanz dar.

12. Ressourcenmanagement

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

Seit 1996 verfolgen wir die Entwicklung der Umweltkennzahlen sowie der größten Verbrauchsfaktoren, die durch die Geschäftstätigkeit entstehen, mittels einer jährlichen Umweltbilanz. Diese orientiert sich am Standard DIN 33926. Das Umweltprogramm 2018 innerhalb der Umweltbilanz zeigt in qualitativer und quantitativer Form geplante Ziele und Maßnahmen, Zuständigkeitsbereiche und Fristen auf. Wir haben uns unter anderem folgende Ziele gesetzt: Um natürliche Ressourcen einzusparen, hatten wir uns zur Reduktion des Kraftstoffverbrauchs das Ziel gesteckt, 2018 zwei neue Elektroautos in den



Fuhrpark aufzunehmen. Außerdem bestand zum Beispiel das Ziel 150 Bladesysteme gegen neue mit leistungsfähigeren Prozessoren auszutauschen. Damit wird die energetische Optimierung der Ressourceneffizienz unterstützt. Beide Ziele konnten wir erreichen. Eine Darstellung der aktuellen Maßnahmen für 2018, die in der Umweltbilanz enthalten sind, finden Sie unter Kriterium 11.

Allerdings haben wir nicht nur 2018 unsere Nachhaltigkeitsziele erreicht, sondern auch bereits in den Vorjahren viel geleistet. Das ständige Ziel den Stromverbrauch zu senken, konnten wir unter anderem in 2017 erreichen. Den Planwert von 44.727 MWh haben wir mit einem Verbrauch von 42.506 MWh um 5,0 % unterschritten. Auch das Ziel den internen Papierverbrauch zu senken, wird jedes Jahr aufs Neue erreicht. Im Jahr 2010 lag dieser beispielsweise noch bei 2.187 Blatt pro Mitarbeiter und Jahr, während er 2018 nur noch 636 Blatt pro Mitarbeiter und Jahr betrug.

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

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

Das Umweltprogramm 2018 innerhalb der Umweltbilanz zeigt in qualitativer und quantitativer Form geplante Ziele und Maßnahmen, Zuständigkeitsbereich und Fristen auf.

Wir haben bereits seit dem Jahr 2014 Versorgungsverträge über Grünstrom abgeschlossen. Wir beziehen somit zu 100 % Strom aus erneuerbaren Energiequellen. Darüber hinaus hat DATEV drei Photovoltaikanlagen.

Die Höhe der in Anspruch genommenen natürlichen Ressourcen wird in den Leistungsindikatoren dargestellt.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

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

- a.** Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:
- i.** eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;
 - ii.** eingesetzten erneuerbaren Materialien.

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

Verpackungen in t/Jahr		2014	2015	2016	2017	2018
Wellpappe und Folie	recyclingfähig	278	290	334	352	331
Versandtaschen	recyclingfähig	1.062	1.128	1.118	1.148	1.102
Sonstiges (u. a. Etiketten)	nicht RC-fähig	109	172	134	95	36
Summe in t		1.449	1.590	1.586	1.595	1.469

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

Druckvolumen		2014	2015	2016	2017	2018
Papier in t pro Jahr	HF weiß	2.848	3.319	3.706	4.201	3.970
RC-Papier	RC, 80er Weiße	1.284	882	438	34	6
Summe Papier		4.132	4.201	4.144	4.235	3.976

Die Ablösung des Recyclingpapiers ist bedingt durch die Umstellung auf softwaretechnische Kommissionierung in den Hochleistungsdrucksystemen. Intern wird als Kopierpapier 86 % Recyclingpapier eingesetzt. Dies entspricht 3,9 Mio. Blatt in 2018.



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.** Kühlergieverbrauch
 - iv.** Dampfverbrauch
- d.** In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):
 - i.** verkauften Strom
 - ii.** verkaufte Heizungsenergie
 - iii.** verkaufte Kühlergie
 - iv.** verkauften Dampf
- e.** Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.
- f.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.
- g.** Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Wir nutzen folgende Energiequellen:

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

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

Energiequelle	Einheit	2014	2015	2016	2017	2018
Strom	M Wh	39.949	42.970	42.732	42.506	42.946
Erdgas/ Fernwärme	M Wh	22.253	22.930	23.428	22.977	23.002



Kraftstoffverbrauch	Einheit	2014	2015	2016	2017	2018
Diesel	Liter	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	1.334.265
Benzin	Liter	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	57.724
Summe		1.639.396	1.492.377	1.500.626	1.472.066	1.391.989

Erläuterung

- Wir beziehen keinen Dampf aus einem Dampfnetz. Stattdessen erfolgt eine interne Erzeugung durch Gas und Fernwärme.
- Ebenso wird keine Kältemenge bezogen. Stattdessen erfolgt eine interne Erzeugung durch Kältemaschinen aus Strom.
- Wir verkaufen keine Energie (Strom, Wärme, Kälte, Kraftstoffe).
- Die Erfassung der Energiewerte erfolgt durch geeichte Zähler. Es sind die Werte dargestellt, die mit dem Messstellenbetreiber (MDN) abgerechnet werden.

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 auf einem konstanten Niveau gehalten bzw. verbessert werden. Hervorzuheben ist, dass der Energieverbrauch für Wärme und Kühlung des DATEV-Rechenzentrums stark witterungsbedingt und nicht beeinflussbar ist. Dennoch konnten durch Maßnahmen, wie dem Einsatz von effizienten IT-Systemen, von Green-IT-Maßnahmen und Optimierungen bei der Klimatisierung, der Stromverbrauch gesenkt werden.

Vergleich zum Vorjahr	Einheit	2014/2015	in %	2015/2016	in %	2016/2017	in %	2017/2018	in %
Strom	MW h	3.021	+7,6	-238	-0,6	-226	-0,5	440	+1,0
Erdgas/ Fernwärme	MW h	677	+3,0	498	+2,2	-451	-1,9	25	+0,1
Kraftstoffverbrauch	Liter	-147.019	-9,0	8.249	-0,6	-28.580	-1,9	-80.077	-5,4

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 Entnahmeverquellen.
- 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 ($\leq 1000 \text{ mg/l}$ Filtrattrockenrückstand (Total Dissolved Solids (TDS)));
 - ii. anderes Wasser ($> 1000 \text{ mg/l}$ Filtrattrockenrückstand (TDS)).
- d.** Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und Annahmen.

Wasserverbrauch	Einheit	2014	2015	2016	2017	2018
Trinkwasser	m ³	60.096	62.194	56.647	59.036	60.933

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		In	Out
Frischwasser	60.933	Abwasser	126.978
Regenwasser	76.325	absetzbare Wassermengen	10.280
Summe	137.258		137.258

Erläuterung

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

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

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

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

Abfallarten in Tonnen	Entsorgungsverfahren	Jahreswerte				
		2014	2015	2016	2017	2018
E-Schrott	Verwertung	57,1	60,7	46,0	51,5	34,2
Organische Abfälle	Verwertung	302,1	324,5	309,0	322,2	417,6
Gewerbermüll	Verwertung	284,3	331,0	308,6	278,7	283,7
Spermüll	Verwertung	39,7	53,1	106,0	101,7	104,5
Altholz A I – A IV	Verwertung	48,5	51,7	54,2	55,6	43,9
Metalle	Verwertung	134,5	168,5	188,4	317,1	543,3
Papier	Verwertung	857,7	883,5	949,4	888,1	777,8
Kartonagen	Verwertung	164,0	163,9	183,8	179,1	147,8
Gefährliche Abfälle	Müllverbrennung und Deponie	6,5	6,4	8,6	15,1	58,4
Bauschutt/ Baustellenmischabfall	Verwertung und Deponie	206,7	595,4	366,6	264,1	692,2
Restliche Entsorgungen	Müllverbrennung	13,1	23,0	29,4	29,1	53,3
Summe		2.114,0	2.662,0	2.550,0	2.482,0	3.156,7

Die Gründe für die Steigerung des Abfallvolumens im Jahr 2018 sind Einmaleffekte, wie der Abbau des automatischen Versandlagers sowie Umbaumaßnahmen.



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).

Wir ermitteln unsere energiebedingten Emissionen mittels GEMIS-Faktoren (GEMIS = Globales Emissionsmodell integrierter Systeme). Diese Faktoren beinhalten auch indirekte Umweltauswirkungen durch vorgelagerte Prozesse, wie den mit der Herstellung von Strom verbundenen CO₂-Emissionen.

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

Die Ermittlung aller indirekten Emissionen im Sinne des Scope 3, beispielsweise zwischen Wohnort und Arbeitsstätte oder durch Flüge bei Geschäftsreisen, erfolgt bei uns nicht, da diese von sehr vielen Parametern und Annahmen abhängen. Die abgeleiteten Maßnahmen sind dadurch oft nicht überprüfbar. Bei Bedarf gibt es allerdings punktuelle Auswertungen nach Scope 3.

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



Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

Kraftstoffverbrauch	Liter	Emissionsfaktor gCO ₂ /Liter	Errechnete Tonnen CO ₂
Diesel in Liter	1.334.265	2,91	3.883
Benzin in Liter	57.724	2,69	155
Summe	1.391.989		4.038



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

Die Scope 2 Emissionen ergeben sich aus leitungsgebundenen Energieträgern:

- Strom: DATEV bezieht seit 2014 Ökostrom. Die Emissionen sind deshalb 0.
(Rechnerisch vermiedene Emissionen: Bezug: 42.946.098 * 489 gCO₂/kWh = 21.001 tCO₂)
- Fernwärme: Die Fernwärme in Nürnberg ist mit dem Primärenergiefaktor 0 zertifiziert. Die Emissionen aus der Fernwärme sind deshalb ebenfalls 0.
- Gas: 16.603.818 kWh * 220 gCO₂/kWh (Äquiv.) = 3.653 t CO₂
(Werte vom Lieferanten N-Ergie für Strom, Gas und Fernwärme)

Insgesamt ergaben sich für Scope 2 Emissionen rechnerisch 3.653 Tonnen CO₂ (Äquiv.). Das CO₂-Äquivalent enthält rechnerisch gewichtet alle 7



Treibhausgase (CO_2 , CH_4 , N_2O , FKW, PFKW, SF_6 , NF_3).

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 CO_2 -Äquivalenten.
- b.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO_2 , CH_4 , N_2O , FKW, PFKW, SF_6 , NF_3 oder alle.
- c.** Biogene CO_2 -Emissionen in Tonnen CO_2 -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.

Die Ermittlung aller indirekten Emissionen im Sinne des Scope 3, beispielsweise zwischen Wohnort und Arbeitsstätte, erfolgt bei uns nur punktuell, da diese von sehr vielen Parametern und Annahmen abhängen. Die abgeleiteten Maßnahmen sind dadurch oft nicht überprüfbar.

Nach dem Wesentlichkeitsgrundsatz wurden die Emissionen für unsere Flüge auf Basis von Annahmen hochgerechnet. Dies erfolgt mit Hilfe des CO_2 -Rechners von atmosfair.de

		2014	2015	2016	2017	2018
Flüge	Anzahl	14.158	13.280	12.280	11.473	8.049

Annahmen	Anteile	kg CO ₂ je Flug (einfach)
D	85%	106
EU	10%	241
International	5%	2.521
Scope 3	Einheit Tonnen CO ₂	2014 3.401
		2015 3.190
		2016 2.950
		2017 2.756
		2018 1.935

Im Buchungsportal sollen künftig für jeden Flug die CO₂-Emissionen hinterlegt werden. Auf dieser Basis werden künftig die Scope 3 Emissionen für Flüge genau ermittelt werden können.

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 Emissionsenkung ist, in Tonnen CO₂ Äquivalenten.
- b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c. Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- d. Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.
- e. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

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

- Durch die Förderung der Elektromobilität (Ladestationen für Elektroautos und eBikes, Einsatz von sieben E-Fahrzeugen im internen Fuhrpark) wird der Kraftstoffverbrauch (Scope 1) reduziert.
- Der Einsatz von Green-IT für effiziente Rechenzentren sowie der Einsatz



sparsamer Thin Clients an den Büroarbeitsplätzen sorgen für einen verringerten Stromverbrauch und damit auch niedrigere CO₂-Emissionen (Scope 2, permanentes Projekt).

- Durch den Abbau des automatischen Versandlagers geht der Stromverbrauch dauerhaft um rund 600 MWh zurück (Scope 2).
- Weitere Einsparungen werden durch den Einsatz von drei Photovoltaikanlagen erzielt. Insgesamt konnten dadurch im Jahr 2018 rund 31 t CO₂ vermieden werden (Scope 2).
- Für die nachhaltige Entsorgung von veralteter und obsolet gewordener IT-Hardware arbeiten wir mit der AfB gemeinnützige GmbH zusammen. Durch die Entsorgung unserer IT-Hardware (2018: 1.960 IT-Komponenten) über die AfB konnten vermeidbare Emissionen reduziert werden. Im Jahr 2018 wurden durch die Zusammenarbeit etwa 81 Tonnen CO₂-Äquivalente eingespart (Scope 3).

Aufgrund der laufenden Effizienzmaßnahmen durch den internen Energieeffizienzbeauftragten gelingt es seit Jahren den Energieverbrauch trotz Umsatzwachstum, Anstieg der Rechenzentrumsleistung und Mitarbeiterwachstum nahezu konstant zu halten.



Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

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

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

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

Neben den nationalen Standards und dem Verhaltenskodex gelten bei DATEV die Betriebsvereinbarungen. Dabei ist hervorzuheben, dass die Genossenschaft nicht gewerkschaftsgebunden ist. Die Vereinbarungen schließen wir mit unseren Betriebspartnern ab, um Regelungen zu Arbeitsbedingungen zu treffen und Leistungszusagen für unsere Beschäftigten zu konkretisieren. Beispiele dafür sind die Gesamtbetriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit, zum betrieblichen Eingliederungsmanagement, zum Urlaub und zu Auswahlrichtlinien.

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



Wir bieten unseren Beschäftigten die Möglichkeit, sich an verschiedenen Formaten und Initiativen zu beteiligen. Die Einbindung unserer Mitarbeiter erfolgt unter anderem durch die Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat, die Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie die Schwerbehindertenvertretung. Zudem gibt es einen Gesamtbetriebsrat sowie einen Betriebsrat an den einzelnen Niederlassungen. Ziel ist die Beratung, Unterstützung und Interessenswahrung aller Beschäftigten.

Außerdem stellen wir eine Vielzahl von Optionen zur Verfügung, damit sich jeder Mitarbeiter am Nachhaltigkeitsmanagement beteiligen kann:

- 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 kann jeder Mitarbeiter einen Beitrag zum schonenden Umgang mit Ressourcen leisten. Indem beispielsweise die Gehaltsbriefe mittels DATEV Arbeitnehmer online auch digital zur Verfügung gestellt werden, können sowohl Papier als auch weitere Ressourcen eingespart werden.
- Aktionen wie „Mit dem Rad zur Arbeit“ oder das jährliche Nachhaltigkeitsquiz führen dazu, dass sich unsere Mitarbeiter stärker mit dem Thema Nachhaltigkeit auseinandersetzen und ein nachhaltiger Lebensstil gefördert wird.
- Mit der Nutzung des stark vergünstigten „Job-Tickets“ des öffentlichen Personennahverkehrs wird zudem ein Anreiz geboten die täglichen Wege, zum Beispiel zur Arbeit, möglichst emissionsarm zu gestalten. Dieses Angebot wurde in 2018 von 2.833 Mitarbeitern in Anspruch genommen.

Da wir bereits sehr hohe Standards zur Beteiligung unserer Beschäftigten im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement aufgestellt haben sowie alle national und internationalen Standards zu den Arbeitnehmerrechten einhalten, haben wir uns die Gewährleistung der Standards auch weiterhin als Ziel gesetzt. Ferner sehen wir kein wesentliches Risiko mit negativen Auswirkungen auf Arbeitnehmerrechte, das sich aus unserer Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen oder unseren Produkten und Dienstleistungen ergibt.



15. Chancengerechtigkeit

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

Angemessene Vergütung

Wir bieten unseren Beschäftigten eine angemessene, attraktive und leistungsgerechte Vergütung. Um dies zu gewährleisten, bewerten wir alle Aufgaben bzw. Stellen unabhängig vom Stelleninhaber nach HAY. Auf Basis der Stellenbewertung ergibt sich die Eingruppierung in die Stellengehaltstabelle, die transparent im Intranet von allen eingesehen werden kann. Neu eingestellte Personen 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 wurden in den vergangenen Jahren immer wieder Einmalzahlungen ausgeschüttet, von denen Beschäftigte in niedrigeren Vergütungsgruppen relativ gesehen stärker profitierten. Zudem überprüfen wir jährlich die individuelle Vergütungsgestaltung, ob und wie alle Mitarbeiter (männlich oder weiblich, Teilzeit oder Vollzeit, schwerbehindert oder nicht beeinträchtigt) daran partizipieren. Treten Abweichungen zwischen den einzelnen Mitarbeitergruppen auf, werden diese anschließend analysiert. Unser Ziel ist es, dass auch zukünftig alle Beschäftigten von der individuellen Vergütungsgestaltung profitieren. Die wertschätzende Haltung gegenüber unseren (potenziellen) Mitarbeitern spiegelt sich auch in der Auszeichnung „[Fair Company](#)“ wider. Damit verpflichten wir uns, keine Vollzeitstellen durch Praktikanten, vermeintliche Volontäre oder Hospitanten zu besetzen.

Vielfalt und Chancengerechtigkeit

Wir unternehmen verschiedene Maßnahmen, um Diskriminierung jeglicher Art zu vermeiden. Eine davon ist die Förderung von Vielfalt in unserem Unternehmen. Die Maßnahmen entsprechen den Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Des Weiteren ist die Relevanz von Vielfalt in unserem Verhaltenskodex verankert ([Verhaltenskodex](#) – Code of Business Conduct Art. 5.2 und 5.3):

„Die Verschiedenheit der Menschen und ihrer Talente ist eine Stärke des Unternehmens. DATEV fördert die Mitarbeiter nach ihren individuellen Möglichkeiten. Dabei werden die Belange der Schwerbehinderten besonders berücksichtigt. Besetzungsentscheidungen werden nach sachlichen Kriterien



getroffen."

„Eine kollegiale Unternehmenskultur ist Voraussetzung für unternehmerischen Erfolg. Führungskräfte arbeiten mit ihren Mitarbeitern vertrauensvoll zusammen. Die „Verhaltensleitlinien für Mitarbeiter“ sind Richtschnur für das Handeln aller Mitarbeiter. Diskriminierungen aus Gründen der Rasse, wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität sowie Belästigungen werden nicht toleriert.“

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

Um das Bewusstsein für die Wichtigkeit von Vielfalt zu fördern, gibt es bei DATEV zahlreiche Formate. Jedes Jahr organisieren wir beispielsweise eine Veranstaltungswoche zum Thema Diversity mit jeweils unterschiedlichen Schwerpunkten. 2018 haben wir zum Fokus thema Lebenswege bereichsübergreifend, in vielfältigen Vorträgen sowie in Fish-Bowl-Runden eine Woche lang diskutiert, sensibilisiert und informiert. Wir haben darüber hinaus seit dem Jahr 2010 die Selbstverpflichtung der Initiative „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet. Hierdurch unterstreichen wir unsere klare Haltung zur Schaffung einer vorurteilsfreien Organisationskultur nach innen und außen (siehe [Internetauftritt](#) der Genossenschaft).

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

Auch die Inklusion von Menschen mit Behinderung spielt für uns eine große Rolle, denn jeder und jede Einzelne hat mit der eigenen Individualität einen Anteil am Unternehmenerfolg. Dies lässt sich auch anhand von Zahlen belegen. Die gesetzlich vorgeschriebene Quote für Arbeitgeber 5 % der Arbeitsplätze mit Menschen mit Behinderung zu besetzen, haben wir mit 6,6 % übertroffen. Dieses hohe Niveau wollen wir 2019 ebenfalls erzielen. Um weitere Menschen mit Einschränkungen in das Berufsleben einzubinden, ermöglichen wir Schnupperpraktika in Zusammenarbeit mit den Berufsförderungswerken.

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



Führungskräfte gebeten, Frauen bei der Nachwuchsförderung zu berücksichtigen. In einem ersten Schritt wird die Frauenquote gemessen und im Rahmen des Geschäftsberichtes an Stakeholder sowie im Management-Cockpit an alle Mitarbeiter kommuniziert. Im Jahr 2018 lag der Frauenanteil bei 41,5 % (siehe [Geschäftsbericht](#)). Gleichzeitig setzen wir uns konkrete Ziele, welche Höhe die Zielgröße für Frauen in Führung in fünf Jahren erreichen soll. Bis 2022 soll beispielsweise auf der Führungsebene der Geschäftsleitung und Leitenden Angestellten eine Zielgröße von 22 % sowie auf Ebene der Abteilungsleiter und Leitenden Berater von 30 % erreicht werden.

Das Thema Geschlechtergleichheit 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. 2018 waren 30,5 % unserer Führungskräfte weiblich, was einer Zunahme von 1,5 % gegenüber dem Vorjahr entspricht. Eine ausführlichere Darstellung der Frauenquoten nach Führungsebenen befindet sich im [Geschäftsbericht](#).

Work-Life-Balance

Wir möchten unseren Beschäftigten optimale Arbeitsbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bieten, da dies ein entscheidender Erfolgsfaktor für die Zufriedenheit der Mitarbeiter ist. Hierzu haben wir viele Maßnahmen und Programme eingeführt, die an den Bedürfnissen der einzelnen Beschäftigten ausgerichtet sind. Flexible Arbeitszeitmodelle und Teilzeitarbeitsverhältnisse sind ein fester Bestandteil davon. Außerdem gibt es die Möglichkeit ein Sabbatical (Freistellungsmodell mit anteiliger Vergütung) über eine Laufzeit von einem bis sechs Jahren abzuschließen. Zudem haben wir für die Pflege naher Angehöriger ein spezielles Angebot eingerichtet. Daneben gibt es insbesondere für die Betreuung der Mitarbeiterkinder verschiedene Angebote. Beispielsweise besteht eine Kooperation mit der Kindertagesstätte „Champini“ Nürnberg-Höfen, die durch DATEV initiiert und gebaut wurde sowie direkt neben einem der Standorte am Hauptsitz in Nürnberg gelegen ist. In der Ferienzeit und an schulfreien Tagen, wie dem Buß- und Bettag, schaffen wir zusätzlich Betreuungsangebote. Das Kooperationsprojekt KooMiKi mit neun weiteren Firmen aus der Metropolregion stellt zum Beispiel für die kompletten Sommerferien eine professionelle Betreuung mit speziellen Schwerpunkten wie Kunst, Sprache oder Sport zur Verfügung. Auch in den Niederlassungen bieten wir in Zusammenarbeit mit der pme Familienservice GmbH Betreuungsvermittlung für Kinder oder zu pflegende Angehörige an. Falls es zu Betreuungsnotfällen kommt, können die Eltern ihre Kinder auch mit in die Arbeit bringen und am Standort Nürnberg in 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. Auch für 2019 haben wir uns das Ziel gesetzt, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben unserer Beschäftigten weiterhin zu stärken. Für dieses umfassende Angebot haben wir 2017 zum fünften Mal in Folge das Zertifikat zum audit berufundfamilie®



erhalten. Mit diesem wird DATEV seit 2004 ausgezeichnet. Eine detaillierte Darstellung finden Sie in unserem [Internetauftritt](#).

Die Themen Gesundheitsmanagement sowie Ausbildung und Weiterbildung werden unter DNK 16 näher betrachtet.

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 Weiterbildungsangebote sind zentrale Instrumente zur Gestaltung der Beschäftigungsfähigkeit. Wir ergreifen dabei unterschiedliche Maßnahmen, damit unsere Beschäftigten ihre Leistungen im Unternehmen dauerhaft optimal erbringen können.

Programme zum Gesundheitsmanagement

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

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

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



Zusätzlich fördern und umwerben wir Aktionen wie „Mit dem Rad zur Arbeit“ und den B2RUN-Firmenlauf. Unser Ziel ist es sich auch 2019 wieder mit möglichst vielen Läufern am B2Run in Nürnberg zu beteiligen. Als Titelsponsor des Triathlons „DATEV Challenge Roth“ haben alle Mitarbeiter die Chance als Staffel oder Einzelstarter an diesem sportlichen Event teilzunehmen.

Altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung

Wir stellen bis in das Druck-, Logistik- und Servicezentrum hinein sicher, dass alle Arbeitsplätze ergonomisch gestaltet sind. Dies ermöglichen wir beispielsweise in den Büros durch höhenverstellbare Schreibtische, individuell regelbares Licht sowie ergonomische Tastaturen und Mäuse. In dem von körperlicher Arbeit geprägtem Druck-, Logistik- und Servicezentrum stellen wir Hilfsmittel zum Stehen, Heben und Tragen bereit und stimmen Arbeitsabläufe aufeinander ab, damit Frauen wie Männer aber auch ältere Mitarbeiter ihre Tätigkeit optimal ausführen können. Damit wird nicht nur die 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 voran und bei Neubauten berücksichtigen wir diese von Anfang an.

Angebote zur Weiterbildung

Als wesentliches Risiko hinsichtlich der Qualifizierung kann der demografische Wandel ausgemacht werden. Um diesem entgegen zu wirken und die Verfügbarkeit qualifizierter Fachkräfte in unserem Unternehmen zu sichern, setzen wir auf eine eigene Ausbildung. Wir bieten verschiedene Ausbildungen sowie Verbundstudiengänge und unterschiedliche duale Studienrichtungen an. Auszubildende und Duale Studenten haben eine Garantie auf eine mindestens 12-monatige Übernahme nach Abschluss der Ausbildung bzw. des Studiums. Des Weiteren besteht die Möglichkeit bei uns als Trainee einzusteigen. Durch Maßnahmen wie dem Girls Day oder Praktika räumen wir vor allem Schülerinnen und Schülern die Gelegenheit ein, DATEV als Arbeitgeber kennenzulernen. Es ist unser Ziel, auch in Zukunft als Arbeitgeber für Auszubildende und Studierende attraktiv zu bleiben.

Unsere Führungskräfte haben die Möglichkeit mittels des firmeneigenen, selbstentwickelten Demografie-Tools die demografische Situation ihrer Abteilung analysieren zu lassen. Je nach Altersstruktur erfolgt anschließend eine Tandembildung zum Wissenstransfer.

Neben der Ausbildung offerieren wir auch umfangreiche Weiterbildungen. Das Angebot hierzu ist ganzheitlich auf die Förderung der fachlichen, sozialen und methodischen Kompetenzen ausgerichtet. Dabei sollen besonders die individuellen Stärken und Interessen unserer Beschäftigten weiterentwickelt werden. Alle Beschäftigten können sich über das Weiterbildungsportal im Intranet zu internen Seminaren sowie externen Tagungen und Workshops



anmelden, die für das jeweilige Job-Profil passend sind. Es gibt auch übergreifende Schnupperseminare, die einen Einblick in andere Bereiche ermöglichen. 2018 wurden 40.812 dienstliche Weiterbildungstage sowie 3.875 Weiterbildungstage in der Freizeit dokumentiert. Diese hohe Anzahl an Weiterbildungstagen wollen wir zukünftig ebenfalls erreichen. Im Rahmen der Integrierten Planung der Nachhaltigkeitskennzahlen haben wir uns beispielsweise das Ziel gesetzt, dass unsere Beschäftigten im Jahr 2022 mindestens 40.000 Weiterbildungstage absolvieren.

Über die berufliche Weiterbildung hinaus existieren im Rahmen des sogenannten Freizeitlernen@DATEV weitere freiwillige Seminare. Diese umfassen die persönliche und fachliche Qualifikation, Fremdsprachen oder übergreifende Themen wie Nachhaltigkeit. Zu letzterem gibt es regelmäßige Filme und Vorträge zu Themen wie Plastik, Fair Trade oder Photovoltaik, die teilweise von externen Referenten gehalten werden. Damit soll eine laufende Sensibilisierung der Belegschaft für das Thema Nachhaltigkeit erreicht werden. Zudem schreiben wir Programme zur Gesundheitsförderung aus, wie Kurse zur Ernährung sowie zur körperlichen und psychischen Gesundheit. Die Auswahl der Sportkurse richtet sich nach der Jahreszeit. Im Sommer finden beispielsweise Schwimm- und Lauftrainings statt, während im Winter an Yoga oder einer Rückenschule teilgenommen werden kann.

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 gibt es wie in den Vorjahren keine zu verzeichnen.

Im Jahr 2018 ereigneten sich auf dem Weg von Heimatort zur Arbeitsstätte 57 Wegeunfälle. In der Arbeitsstätte selbst hingegen geschahen 25 Arbeitsunfälle.

DATEV kann eine hohe Mitarbeitergesundheitsquote von 95,3 % im Jahr 2018 ausweisen. Hierfür werden auch krankheitsbedingte Abwesenheiten ohne Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen einbezogen.



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 Gesundheitssystem. Hierzu gehören unter anderem eine Betriebsärztin, Betriebskrankenschwestern, Ersthelfer, Arbeitsschutzbeauftragte und Ernährungsspezialisten in der Betriebsgastronomie. Zudem stehen unseren (schwer-)behinderten oder gesundheitlich eingeschränkten Beschäftigten sowohl eine Schwerbehindertenvertretung als auch die Beauftragte für Inklusion als Ansprechpartner für gesundheitliche, persönliche und arbeitsrechtliche Angelegenheiten zur Verfügung. Weitere Regelungen und Maßnahmen des Gesundheitssystems sind in unserer Betriebsvereinbarung verankert und beinhalten beispielsweise:

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

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



es zu den vorgenannten Rundgängen der betrieblichen Sicherheitsbeauftragten zusätzlich noch Rundgänge der Leitenden Angestellten als Vertreter der Geschäftsleitung, die ebenfalls die Liegenschaften kontrollieren. In unseren Niederlassungen übernehmen die jeweiligen Standortverantwortlichen diese Managementaufgabe.

Der Sicherheitsingenieur, die Betriebsärztin, der Betriebsrat und die Sicherheitsbeauftragten treffen sich darüber hinaus in Nürnberg vier Mal im Jahr zu Arbeitsschutzausschuss-Sitzungen, in denen noch einmal alle Informationen zusammengetragen und dokumentiert werden. In unseren Niederlassungen erfolgt dies einmal jährlich in verkleinerter Runde in Verbindung mit den Sicherheitsrundgängen. Für alle Ergebnisse aus den vorgenannten Besprechungen und Rundgängen in Nürnberg und den Niederlassungen gibt es zusätzlich noch einen Jour-fixe Arbeitssicherheit/Arbeitsmedizin. Hier ist auch die zuständige Vorständin vertreten, mit der als Gesamtverantwortliche für alle Mitarbeiter und Liegenschaften die zusammengetragenen Informationen erörtert und mögliche strategische Vorgehensweisen abgestimmt werden.

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

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

Hohe Mitglieder- und Kundenanforderungen, Digitalisierung und technologischer Wandel sowie dynamische Marktbedingungen gehören zu den Gründen, weshalb wir unsere Beschäftigten in Sachen Aus- und Weiterbildung fördern und unterstützen. Die ausgeprägte Weiterbildungsbereitschaft der Belegschaft spiegelt sich auch in den Zahlen wider: Im Jahr 2018 haben unsere Beschäftigten 40.812 dienstliche Weiterbildungstage sowie 3.875 Weiterbildungstage in der Freizeit absolviert. Dies entspricht durchschnittlich 5,4 dienstlichen Weiterbildungstagen und 0,5 Weiterbildungstagen in der Freizeit je Mitarbeiter.



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).

Im Angesicht der gesellschaftlichen Entwicklungen und Herausforderungen haben wir ein Diversity Management in unsere Organisation integriert. Darunter ist die Vielfalt der Teammitglieder, Führungskräfte, Kunden und Lieferanten zu verstehen. Diese Vielfalt und Verschiedenheit nicht nur zu tolerieren, sondern hervorzuheben und für den Unternehmenserfolg nutzbar zu machen, ist die Aufgabe des Diversity Managements.

Zusammensetzung und Struktur des Aufsichtsrates:

	Männlich	Weiblich	< 30 Jahre	30 - 50 Jahre	> 50 Jahre
Aufsichtsrat	67,0%	33,0%	0,0%	25,0%	75,0%

Zusammensetzung und Struktur der Angestellten nach Angestelltenkategorie:

	Männlich	Weiblich
Auszubildende	70,4%	29,6%
Mitarbeiter, inkl. Fachberatung	56,9%	43,1%
Teamleitung	65,8%	34,2%
Abteilungsleitung, Leitende Beratung	75,6%	24,4%
Leitende Angestellte, Geschäftsleitung	81,4%	18,6%
Vorstand	60,0%	40,0%

	< 30 Jahre	30 - 50 Jahre	> 50 Jahre
Auszubildende	100,0%	0,0%	0,0%
Mitarbeiter, inkl. Fachberatung	11,8%	47,4%	40,8%
Teamleitung	0,2%	57,6%	42,2%
Abteilungsleitung, Leitende Beratung	0,0%	38,6%	61,4%
Leitende Angestellte, Geschäftsleitung	0,0%	20,0%	80,0%
Vorstand	0,0%	20,0%	80,0%



	Menschen mit Behinderung	Staatsangehörigkeit ungleich deutsch
Ausbildende	0,0%	2,4%
Mitarbeiter, inkl. Fachberatung	94,6%	3,4%
Teamleitung	3,2%	1,3%
Abteilungsleitung, Leitende Beratung	1,8%	1,5%
Leitende Angestellte, Geschäftsführung	0,5%	0,0%
Vorstand	0,0%	0,0%

Die Struktur der Belegschaft und der Führungsebenen für das Jahr 2018 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.

Die Wertschätzung jedes einzelnen Mitarbeiters schreiben wir bei DATEV groß. Diskriminierung wird nicht toleriert und wird als Passus in unserem Verhaltenskodex thematisiert.

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 unbewussten Diskriminierungen entgegenzuwirken.

Im Falle einer Diskriminierung kann jederzeit die jeweilige Führungskraft, der Personalservice oder der Betriebsrat kontaktiert werden. Sollte sich solch ein Sachverhalt zutragen, wird dieser im Compliance-Meldesystem erfasst und ausgewertet.

Im Berichtsjahr 2018 gab es keine Diskriminierungsvorfälle.

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 uns ist die Achtung der Menschenrechte sowie die Verhinderung von Zwangs- und Kinderarbeit essentieller Bestandteil des unternehmerischen Denkens und Handelns. Auch in der Lieferkette achten wir stets auf die Einhaltung der Regelungen. Diese Grundhaltung ist in unserem Verhaltenskodex verankert (siehe [Verhaltenskodex](#) Art. 5.6): „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.“

Der Beschaffungsraum von DATEV befindet sich im Wesentlichen innerhalb der Europäischen Union. Dort gelten die deutschen bzw. europäischen Gesetze und Normen, die unter anderem die Mindeststandards zur Einhaltung der Menschenrechte festlegen. Alle Lieferanten werden im Vertragsverhältnis mit uns durch die Integritätsklausel dazu verpflichtet, diese gesetzlichen Regelungen einzuhalten. Ferner wird über eine nachhaltige Beschaffungspolitik und gezielte Lieferantenauswahl die Einhaltung der gültigen Gesetze und Menschenrechte sichergestellt.

Beschaffungsvorgänge, für die europäisches Recht keine Anwendung findet, werden über spezielle Vertragspassagen individuell mit dem Zulieferer vereinbart. Ein geringes Restrisiko besteht bei Beschaffungen, die einen Bezug über Importeure aus Fernost beinhalten. Dies lässt sich jedoch vernachlässigen, da die Anzahl der Vorgänge gering ist.

Um die Wahrung der Menschenrechte über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus zu sichern, ergreifen wir weitere Maßnahmen. Zum einen bekennt sich unser Zentraleinkauf zu den Ethikleitlinien des BME (Bundesverband für Materialwirtschaft und Einkauf e. V.) und weist Lieferanten in vorvertraglichen Gesprächen auf die besondere Bedeutung von gesellschaftlichen Standards hin.

Zum anderen wird im Rahmen der Möglichkeiten des Zentraleinkaufs die Einhaltung von Menschenrechten und sozialen Standards durch ein Netz von Einzelaktionen gewährleistet. Zu diesen Aktionen zählt unter anderem die



Überprüfung, ob Dienstleistungen an Inklusionsbetriebe vergeben werden können. Beispielsweise werden die Grünanlagenpflege an den Nürnberger DATEV-Standorten oder die Rücknahme von ausgesonderter PC-Hardware 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 von Mindestlöhnen sicherzustellen, sowie der Bezug von nach bestimmten Richtlinien gekennzeichneten Produkten von zertifizierten Lieferanten.

Ein erkennbares Risiko in unserer Lieferkette hinsichtlich der Menschenrechte besteht nicht. Da wir das Risiko für Verstöße gegen Menschenrechte sowie Zwangs- und Kinderarbeit als sehr niedrig einschätzen, sehen wir die Formulierung von dazugehörigen separaten Zielen nicht als notwendig an. Die getroffenen Maßnahmen in Kombination mit überwiegend im europäischen Wirtschaftsraum bezogenen Produkten regeln Mindeststandards ausreichend. Außerhalb Europas kommen separate Vertragsformulierungen zum Einsatz, um eventuell vorhandene Lücken, welche gesetzlich nicht geregelt sind, zu schließen. Erlangt der Zentraleinkauf dennoch Kenntnis von nicht sozialkonform hergestellten Produkten, werden umgehend Maßnahmen eingeleitet. Durch eine Mehrlieferantenstrategie ist eine schnelle Reaktion möglich.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Da wir die Beschaffungsvorgänge fast ausschließlich über mittelständische Firmen aus Deutschland abwickeln, sind die Rahmenbedingungen für die Einhaltung der Menschenrechte durch die gesetzlichen EU-Regelungen gegeben. Beim Abschluss von Verträgen achten wir stets darauf, dass sämtliche Menschenrechte und deren Mindeststandards eingehalten werden. Als Beispiel fungiert die Vertragsfindung im Bereich der Gebäudereinigung. Hier



achten wir bereits bei der Ausschreibung und Auswahl der möglichen Dienstleister auf die Einhaltung von deutschen Mindestlöhnen und Mindeststandards. Um die Mindestlöhne zu garantieren, überprüfen wir die Verträge jährlich und passen sie an die aktuellen Tariflohnabschlüsse an.

Im Verhaltenskodex der DATEV kommt der Einhaltung der Menschenrechte zudem eine explizite Bedeutung zu (siehe [Verhaltenskodex](#) Art. 5.6).

Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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



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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.
- b.** Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.
- c.** Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.
- d.** Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.
- e.** Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.

Die Einhaltung von rechtlichen Bestimmungen und internen Regelungen, wie dem Verhaltenskodex, hat für uns oberste Priorität. Um Verstöße zu verhindern bzw. frühzeitig aufzudecken, haben wir neben dem internen Kontroll- und Risikomanagementsystem ein Compliance-Managementsystem (CMS) eingerichtet. In diesem Hinweisgebersystem haben sowohl unsere Mitarbeiter, Kunden als auch Geschäftspartner die Möglichkeit namentlich oder anonymisiert Unregelmäßigkeiten oder gesetzeswidriges Verhalten zu melden. 2018 sind dort keine Meldungen zu sozialen Verstößen erfasst worden. Da unsere wesentlichen Lieferanten in Deutschland bzw. in Ausnahmefällen in Mitgliedstaaten der Europäischen Union ansässig sind, erachten wir infolge nationaler und europäischer Rechtsvorschriften eine gesonderte Prüfung hinsichtlich sozialer Auswirkungen bei Lieferanten als nicht erforderlich.

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.

Wir sehen es als unsere Aufgabe an, Verantwortung für die Anliegen der Gesellschaft zu übernehmen. Aus diesem Grund unterstützen wir jährlich sowohl regionale als auch überregionale Projekte und Hilfsorganisationen.

Seit 1990 verzichten wir darauf unseren Kunden und Geschäftspartnern Weihnachtspräsenz zu schenken. Stattdessen spenden wir das Geld im Rahmen unserer DATEV-Weihnachtsspende an soziale Einrichtungen. Mehr als 4,8 Millionen Euro kamen seitdem auf diese Weise für gemeinnützige Projekte im Bundesgebiet zusammen, die Kindern und Jugendlichen sowie seit 2016 auch Senioren mit besonderen Förderbedarfen Hilfe zur Selbsthilfe bieten. Die Spendensumme betrug im Jahr 2018 155.000 Euro. Davon gingen 25.000 Euro an Projekte, die von Mitarbeitern vorgeschlagen und in einem anschließenden Voting gemeinsam ausgewählt wurden. Eine Aufstellung der geförderten Projekte, ist über diesen [Link](#) aufrufbar.

DATEV engagiert sich außerdem mittels Sponsoring intensiv in der Gemeinschafts- und Nachwuchsförderung.

Im Bereich **Kultur** sponsert DATEV beispielsweise das Staatstheater Nürnberg und die Lange Nacht der Wissenschaften in Nürnberg. Für das jüngere Publikum bieten wir unter anderem mit dem Internationalen Comic-Salon in Erlangen oder dem Open-Air-Kino SommerNachtFilmFestival einiges an Möglichkeiten. Weitere Informationen unter www.datev.de/sponsoring.

Für das **sportliche Leben** in der Metropolregion Nürnberg engagieren wir uns als Titelsponsor der DATEV Challenge Roth. Diese zählt mit 5.500 Sportlern aus 76 Nationen sowie mehr als 200.000 Zuschauern im Jahr 2018 zu den weltweit größten und beliebtesten Triathlon-Veranstaltungen in der Langdistanz. Mehr dazu unter www.datev.de/challenge-roth.

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

Für die **Ökologie** engagieren wir uns seit 1997 durch die Mitgliedschaft im



Bundesdeutschen Arbeitskreis für Umweltbewusstes Management (B.A.U.M. e.V.). Des Weiteren sponsieren wir die Mobile Fahrradwerkstatt in den DATEV-Gärten am IT-Campus 111 sowie den studentischen Nachhaltigkeitskongress Dialogue on Sustainability in Ingolstadt. Mit der Unterstützung der Baumpflanzungen der „Bäume für Nürnberg Stiftung“ tragen wir zudem zur Begrünung der Stadt bei.

Der Gesamtbetrag der Sponsoringprojekte in den Bereichen Kultur, Sport, Bildung und Ökologie belief sich 2018 auf 582.000 Euro.

Durch die gemeinnützige DATEV-Stiftung Zukunft werden die Bereiche IT und Datenschutz, Finanz-, Steuer- und Rechtswesen sowie das Genossenschaftswesen gefördert und weiterentwickelt. Hierzu vergeben wir Stipendien, Projektfinanzierungen und weitere Fördermittel zur Aus- und Weiterbildung sowie Preise für besondere Leistungen im Kontext der Stiftungszwecke. Weitere Informationen finden Sie auf dem [Internetauftritt der Stiftung](#) sowie der [DATEV-Homepage](#).

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Wirtschaftliche Eckdaten Mio. Euro	2018
Umsatzerlöse	1.034,1
Andere aktivierte Eigenleistungen	0,2
Sonstige betriebliche Erträge	5,1
Betriebsertrag	1.039,5
Betriebsaufwand	-964,8
davon Personalaufwand	-617,4
Betriebsergebnis	74,6
Finanzergebnis (Aufw./Erträge Zinsen und ähnliche Aufw./Erträge)	-3,2
Genossenschaftliche Rückvergütung	-43,0
Steuern vom Einkommen und vom Ertrag	-9,1
Ergebnis nach Steuern	19,3
Sonstige Steuern	-0,9
Jahresüberschuss	18,4

Weitere Kennzahlen zum Geschäftsjahr 2018 sind dem [Geschäftsbericht sowie dem Lagebericht](#) zu entnehmen.



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.

DATEV steht in keinem Zusammenhang mit einer politischen Partei. Dies haben wir in unserer Spenden- und Sponsoring-Richtlinie festgelegt:
„Politische Parteien sowie parteinahe Organisationen werden von DATEV weder durch Spenden noch durch Sponsoringmaßnahmen gefördert“.

Dem Vorstand wird jährlich eine Liste vorgelegt, aus der ersichtlich ist, in welchen Verbänden DATEV Mitglied ist. Dabei handelt es sich um Berufsverbände, keinesfalls jedoch politische Organisationen. Beispiele für solche Mitgliedschaften sind der Branchenverband BITKOM und der Bundesdeutsche Arbeitskreis für Umweltbewusstes Management (B.A.U.M. e.V.).

Wir haben je ein Informationsbüro in Brüssel und in Berlin, um politische Aktivitäten zu beobachten und mit Vertretern der EU-Institutionen, deutschen Landesvertretern und anderen Interessenvertretern zu kommunizieren. Die Büros werden auch als Plattform für Austausch und Dialog unterhalten. Die Aufgaben des Informationsbüros in Brüssel sind auf datev.de dargestellt. In unserem Geschäftsbericht werden neben den Niederlassungen auch unsere zwei Informationsbüros benannt (siehe [Geschäftsbericht](#)).

Des Weiteren sind wir im [Transparenz-Register](#) der EU gemeldet. Auf dieser Website werden die Themenbereiche der für uns relevanten und interessanten Gesetzgebungsverfahren sowie EU-Initiativen und -Strategien gelistet, wie z.B. Dienstleistungen im Binnenmarkt, digitaler Binnenmarkt (unter anderem eGovernment, Online-Plattformen, EU-Datenwirtschaft, Datenschutz und – Sicherheit, KI, Blockchain) und Steuerrecht (unter anderem Mehrwertsteuer, Besteuerung der digitalen Wirtschaft, Steuerbetrugsbekämpfung, Steuervermeidungsbekämpfung). Weitere Interessensbereiche befinden sich in der Beschäftigung und Sozialem, Digitale Wirtschaft und Gesellschaft, Forschung und Innovation, Grenzen und Sicherheit, Institutionelle Fragen, Justiz und Grundrechte, Unternehmen und Industrie, Wettbewerb, Wirtschaft, Finanzen und der Euro. Welche Gesetzgebungsverfahren von der deutschen Regierung für uns wichtig sind, können wir aus wettbewerbspolitischen



Gründen nicht offenlegen.

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 haben wir in sowohl in unserer Spenden- und Sponsoring-Richtlinie als auch im Verhaltenskodex unter Art. 4.2 und 4.4 festgelegt.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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

Die Einhaltung von rechtlichen Bestimmungen und internen Regelungen hat für uns oberste Priorität. Aus diesem Grund hat der Vorstand den Code of Business Conduct an die Spitze der Regelwerke gestellt und für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für verbindlich erklärt. Um Verstöße zu verhindern bzw. frühzeitig aufzudecken, haben wir neben dem internen Kontroll- und Risikomanagementsystem ein Compliance-Managementsystem (CMS) eingerichtet. Mit einem Hinweisgebersystem zur namentlichen oder anonymisierten Meldung von Rechtsverstößen und weiteren Elementen, wie der fortlaufenden Überprüfung des internen Regelwerks, haben wir einen ganzheitlichen Ansatz für ein Compliance-System implementiert. Einen weiteren Baustein bildet die jährliche Schulung unserer Mitarbeiter zu diesen



Themen. Jeder Beschäftigte ist verpflichtet unter anderem einen Kurs zu Datenschutz und Informationssicherheit durchzuführen und kann auf freiwilliger Basis auch einen Kurs zu Compliance und Anti-Korruption absolvieren. Damit unterstützen wir das Ziel, das Bewusstsein unserer Mitarbeiter für die Wichtigkeit eines verantwortungsbewussten und integren Handelns zu schärfen. Dieses Ziel wurde sowohl 2018 als auch in den Vorjahren erreicht.

Da Compliance ein Thema von sehr großer Bedeutung bei DATEV ist, wurde bereits vor mehreren Jahren die Stelle des Compliance-Officers fest in der Organisation verankert. Dieser dient als Ansprechpartner für alle Mitarbeiter und Führungskräfte bei Fragestellungen zu gesetzeskonformem Verhalten. Auch die Meldungen des Hinweisgebersystems gehen an den Compliance-Officer.

Das gesetzes- und richtlinienkonforme Verhalten der Genossenschaft findet zudem Eingang im [Geschäftsbericht](#) sowie im Verhaltenskodex. Dort wird der Umgang mit den Mitgliedern und weiteren Anspruchsgruppen geregelt: „Kein Mitarbeiter darf unzulässige Zuwendungen, gleich in welcher Form, anbieten oder annehmen. Auf die diesbezüglichen internen Regelungen wird ausdrücklich hingewiesen. Direkte oder indirekte Zuwendungen an Amtsträger und Beamte im In- und Ausland sind strikt verboten.“ (siehe [Verhaltenskodex Art. 4.2](#))

Eine detaillierte Offenlegung des CMS ist bisher nicht erfolgt und auch nicht vorgesehen. Mit dem Prüfungsurteil vom 04.12.2015 hat der Genossenschaftsverband Bayern e.V. die Angemessenheit, Implementierung und Wirksamkeit des nach den Vorgaben des IDW PS 980 dokumentierten CMS bestätigt. Die Dokumentation des CMS steht dem Aufsichtsrat sowie dem Genossenschaftsprüfer zur Verfügung.

Der Aufsichtsrat beschäftigt sich regelmäßig mit dem Thema Compliance.

Die Verzahnung der Compliance-Risikobewertung mit der Bestandsaufnahme im 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 regelmäßig, d. h. mindestens einmal jährlich, sowie anlassbezogen eine Risikoanalyse 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 anlässlich der Risikoerhebung eine Selbsteinschätzung ab. Im Übrigen greift der Jahresrevisionsplan. Eine gesonderte Korruptionsprüfung findet hierbei nicht statt. Im Falle von Korruptionsprüfungen nimmt der Compliance-Officer eine zentrale Rolle ein.

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.

Korruptionsvorfälle werden bei DATEV nachgehalten. Falls es zu Korruptionsvorfällen kommen sollte, werden umgehend entsprechende Maßnahmen ergriffen.



Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

Die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich wird bei DATEV nachgehalten. Falls es zur Nichteinhaltung von Gesetzen kommen sollte, werden entsprechende Maßnahmen ergriffen.

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

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

Bereiche	DNK-Kriterien	GRI SRS Indikatoren
STRATEGIE	1. Strategische Analyse und Maßnahmen 2. Wesentlichkeit 3. Ziele 4. Tiefe der Wertschöpfungskette	
PROZESS-MANAGEMENT	5. Verantwortung 6. Regeln und Prozesse 7. Kontrolle	GRI SRS 102-16
	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 12. Ressourcenmanagement	GRI SRS 301-1 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 15. Chancengerechtigkeit 16. Qualifizierung	GRI SRS 403-4 (2018) GRI SRS 403-9 (2018) 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.