



Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex

# DNK-Erklärung 2019

---

## DATEV eG

---

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Claudia Maron

Paumgartnerstraße 6-14  
90429 Nürnberg  
Deutschland

[claudia.maron@datev.de](mailto: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: 2019, 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](http://www.nachhaltigkeitsrat.de)



# Allgemeines

## Allgemeine Informationen

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

Die 1966 gegründete DATEV eG ist ein Softwareunternehmen und IT-Dienstleister für Steuerberater, Wirtschaftsprüfer und Rechtsanwälte sowie deren zumeist mittelständische Mandanten. Des Weiteren zählen Unternehmen, Institutionen, Vereine und Kommunen zu den Kunden des Unternehmens. Die Genossenschaft zählt 349.978 Kunden (Stand 31.12.2019) und 7.927 Mitarbeiter (Stand 31.12.2019) und ist somit auch eines der größten IT-Dienstleistern und Softwarehäuser in Deutschland. So belegte das Unternehmen im Jahr 2018 Platz 3 im Ranking der Anbieter von Business-Software in Deutschland (Quelle: IDC, [2019](#)). Im Geschäftsjahr 2019 erzielte DATEV einen Umsatz von 1.100,5 Mio. Euro.

Das Leistungsspektrum der DATEV reicht von mehr als 230 PC-Programmen über Cloud-Dienste wie Online-Anwendungen, Datenverarbeitung und -archivierung im Rechenzentrum bis hin zu Outsourcingleistungen sowie Sicherheitsdienstleistungen. Es umfasst vor allem die Bereiche Rechnungswesen, Personalwirtschaft, betriebswirtschaftliche Beratung, Steuern, Kanzleiorganisation, Enterprise Resource Planning (ERP), IT-Dienstleistungen sowie Weiterbildung und Consulting. Beratungsleistungen und Angebote zur Wissensvermittlung in Deutschland und einigen anderen europäischen Ländern runden das 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 in unserer Satzung festgeschriebenen Förderauftrag gegenüber unseren Mitgliedern, der mit einer verantwortungs- und risikobewussten Unternehmensführung einhergeht. DATEV eG hält die nachhaltige Ausrichtung zudem im Mission Statement fest: „Wir gestalten die Zukunft unserer Mitglieder und Kunden nachhaltig als Wegbereiter bei der Digitalisierung, Automatisierung und Vernetzung“. 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.

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

Zu der in diesem Sinne verantwortungsbewussten Unternehmensführung



gehört für uns auch die stetige Weiterentwicklung der Unternehmensstrategie, indem wir versuchen, Chancen und Risiken frühzeitig zu identifizieren und darauf zu reagieren. Dies wird beispielsweise innerhalb des DATEV-internen Risikomanagements vorgenommen. 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 (siehe auch Kriterium 3) 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 diesen Bezug genommen werden, sodass diese in der Steuerung des Unternehmens verankert werden.

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

## 2. Wesentlichkeit

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

DATEV zählt zu den größten Softwarehäusern und IT-Dienstleistern Deutschlands. Als Genossenschaft sind wir für die wirtschaftliche Förderung unserer Mitglieder, der Steuerberater, Wirtschaftsprüfer, Rechtsanwälte sowie



deren Mandanten, verantwortlich. Den rund 350.000 Kunden stellen wir ein breites Leistungsspektrum von über 230 PC-Programmen, Cloud-Diensten, Outsourcing-Dienstleistungen 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 Kriterium 3).

Zu den größten Einflussfaktoren auf unsere Geschäftstätigkeit zählen die zunehmende Digitalisierung ökonomischer Prozesse, der demografische Wandel sowie der Wechsel im Berufsstand der Steuerberater von rein deklaratorischen Aufgaben zu mehr Beratung. Die Änderungen unseres Arbeitsumfeldes wollen wir nicht nur „mitmachen“, sondern aktiv gestalten. Daraus ergibt sich eine Vielzahl von Chancen hinsichtlich der Dimensionen der Triple-Bottom-Line. Unter anderem wird die Digitalisierung unserer Produkte vom Vorstand vorangetrieben. Insgesamt sind bereits 1,2 Milliarden Belege im DATEV-Rechenzentrum gespeichert. Jeden Monat kommen durchschnittlich etwa 30 Millionen Belege dazu. Die rasant wachsende Zahl von Nutzern des digitalen Belegwesens ist ein gutes Beispiel dafür, dass die Digitalisierung und die Akzeptanz von Cloud-Lösungen wie DATEV Unternehmen online zunehmend im Mittelstand ankommen. Auch via Arbeitnehmer Online können aktuell bereits 1,1 Mio. der rund 13,5 Mio. Lohnabrechnung digital abgerufen werden.

Im Mittelpunkt unserer ökologischen Bestrebungen steht die Reduktion der Ressourcenverbräuche. Bei DATEV zählen dazu insbesondere Strom und Papier. Der Stromverbrauch wird vor allem durch den Betrieb der Rechenzentren zur Verarbeitung und Speicherung von Daten unserer Kunden bestimmt. Künftig wird die Rechnerleistung der Rechenzentren (Großrechner und Server) im Rahmen der Digitalisierung weiter ansteigen. Einem steigenden Stromverbrauch wird mittels unterschiedlicher Green-IT-Maßnahmen (effiziente Systeme, Virtualisierung, Optimierung Klimatechnik etc.) entgegengewirkt. Der Papierverbrauch ergibt sich aus den Druckleistungen, die wir den Mitgliedern sowie Dritten über unser DATEV-Druckzentrum anbieten. Durch die stetige Optimierung des Druckverfahrens soll der Ressourcenverbrauch möglichst konstant gehalten, mittelfristig sogar reduziert werden. Die Ressourcen Strom und Papier stellen bezüglich ihrer Verfügbarkeit und möglicher Kostensteigerungen ein Risiko dar. Dem wirken wir mit langfristigen Verträgen und Lagerhaltung entgegen. Trotz stetigen Wachstums von Umsatz und Mitarbeiterzahl konnten wir den Strom- und Papierverbrauch in den letzten Jahren mittels umweltschonender Maßnahmen auf einem weitgehend konstanten Niveau halten. Durch immer stärkeren Einsatz von Videokonferenzen (2019: 10.050 Konferenzen) im innerbetrieblichen Alltag



gelingt es uns, den Verbrauch von fossilen Kraftstoffen, die bei Reisetätigkeiten entstehen und die damit verbundenen Emissionen zu verringern.

Für uns 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 Papiereinsatzes durch einen zunehmend digitalen Workflow sowie die Stärkung des Umweltbewusstseins aller Mitarbeiter mittels des monatlichen Newsletters 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 Jahresentebene. 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.

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

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

Darüber hinaus ist die nachhaltige Unternehmensführung in allen wesentlichen Prozessen der Unternehmenssteuerung integriert: Von 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. Außerdem wurden in 2019 im Sinne der nachhaltigen Wertschöpfungskette zehn Lieferantenaudits mit Berücksichtigung von Corporate Social Responsibility-Aspekten durchgeführt und die sieben wichtigsten Entsorgungspartner in Kurzaudits mit Vor-Ort-Begehungen geprüft.

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 beitragen. 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).

Im Rahmen unseres Programms "Fit für die Zukunft" stellen wir die gesamte Wertschöpfung auf ein neues Zielmodell. In crossfunktionalen Teams, die Kundenbedürfnisse, Markt-, User Experience- und Entwicklungs-Knowhow sowie IT-Infrastruktur zusammenführen, werden sowohl bestehenden als auch



neue Produkte und Anwendungen entwickelt und betrieben. Mit diesen organisatorischen Veränderungen möchten wir sowohl das Potential unserer Mitarbeiter zielgenauer aufgreifen und entwickeln als auch schneller und bedarfsbezogener Lösungen für unsere Kunden anbieten.

Neben der Ökonomie findet auch die Ökologie Beachtung in unserem Wertschöpfungsprozess. Als Softwarehersteller ist es für uns von essentieller Bedeutung, dass die IT-Systeme und IT-Infrastruktur auf dem neuesten technischen Stand sind. Daher werden auch unter Berücksichtigung der Energieeffizienz IT- und Kommunikationsgeräte regelmäßig ausgetauscht. Dies bedeutet jedoch nicht das „End of Life“ für die IT-Hardware. Diese wird in Zusammenarbeit mit der gemeinnützigen AfB-Gruppe (Arbeit für Menschen mit Behinderung) in einem zertifizierten Verfahren gelöscht und wiederaufbereitet. Im Jahr 2019 haben wir 513 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. Der Chief Financial Officer (Vorstand für Finanzen, Einkauf, Recht & Facility Management) hat die offizielle bzw. ausführende Verantwortung für Nachhaltigkeit. Dabei werden neben wirtschaftlich erfolgreichem Handeln auch ökologische und soziale Aspekte konsequent mitbetrachtet (Triple-Bottom-Line). In diesem Vorstandsbereich befindet sich auch die Stabsstelle des Beauftragten für Umweltschutz und Nachhaltigkeit (Vertretung der ökologischen Aspekte), wobei das Controlling die nachhaltige Entwicklung ökonomischer Aspekte verantwortet. Die Verantwortung für Mitarbeiter und Gesellschaft - und folglich auch die nachhaltige Entwicklung sozialer Aspekte - ist im Personalbereich angesiedelt. Des Weiteren gibt es in jedem Vorstandsbereich (Gesamtsteuerung, Wirtschaftlichkeit, Entwicklung- und Operationsfunktionen einschließlich Druck- und Versand, Produkt- und Lösungsportfolio, Service- und Vertriebsstrategie) 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.

2019 wurde die Community of Practice (CoP) GreenCoP von besonders interessierten und engagierten Mitarbeitern unterschiedlichster Abteilungen ins Leben gerufen. Dort können sich die Mitarbeiter zu den Themen Ernährung, Mobilität, Klimaschutz, Gesundheit, Artenschutz etc. austauschen und gemeinsam Vorschläge zur nachhaltigen Weiterentwicklung der DATEV erarbeiten



## 6. Regeln und Prozesse

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

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

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

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

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



aller Bereiche berücksichtigt werden.

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

Der [Code of Business Conduct](#) enthält unser grundlegendes Wertekonzept, das für alle 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 mit unserem Management-Reporting-Cockpit ein Steuerungs- und Kontrollinstrument zur Verfügung, welches neben den finanziellen auch nicht-finanzielle Kennzahlen beinhaltet. Diese non-financials planen wir im Rahmen der integrierten Planung für einen 5-Jahreszeitraum. Die nicht-finanziellen Kennzahlen umfassen die ökologische und die soziale Dimension der Triple-Bottom-Line. Hierfür haben wir Indikatoren ausgewählt, die auch in den Folgejahren bestehen können und so Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz gewährleisten. Zu den sozialen Kennzahlen zählen unter anderem die Anzahl der Weiterbildungstage, die Teilzeitquote, der Frauenanteil und der Anteil der Frauen in Führung. Die ökologischen Kennzahlen umfassen beispielsweise das Abfallaufkommen, die Anzahl der „Job-Tickets“ für den öffentlichen Personennahverkehr, den Stromverbrauch und der Energieeffizienz im Rechenzentrum. Diese Kennzahlen werden nach dem Wesentlichkeitsgrundsatz ausgewählt. Die Fachabteilungen liefern die entsprechenden Daten für die Kennzahlen wobei eine Plausibilitätsprüfung



durch das Controlling durchgeführt wird. Somit kann die Zuverlässigkeit der Daten gewährleistet werden. Außerdem werden die Daten vom Controlling und Nachhaltigkeitsbeauftragten auf analysiert und kommentiert. Die Offenlegung dieser Kennzahlen erfolgt quartalsweise an alle Beschäftigte durch das interne Reporting-Cockpit. Zusätzlich werden im [Geschäftsbericht](#) die wichtigsten Nachhaltigkeitskennzahlen an alle Stakeholder berichtet. Um die Konsistenz der Daten zu gewähren, werden Kenngrößen, wie bspw. die CO<sub>2</sub>-Emissionen (Umrechnungsfaktor kWh in CO<sub>2</sub>), von offiziellen Stellen wie dem Umweltbundesamt abgefragt. Zudem werden Kennzahlen-Definitionen stabil gehalten um die Vergleichbarkeit der Daten über längere Zeiträume zu gewährleisten.

In 2019 präsentiert sich der DATEV Geschäftsbericht in neuem Gewand: Die wichtigsten Nachhaltigkeitskennzahlen für 2019 finden sich nun in der Tabelle zum „Fünfjahresvergleich (2015 - 2019)“. Außerdem verweisen wir im Rahmen des Berichtes auch auf die Entsprechenserklärung des Deutschen Nachhaltigkeits Kodex (DNK). Parallel berichten wir im [DATEV magazin](#) über die wichtigsten Meilensteine und Entwicklungen in 2019 zum Thema Nachhaltigkeit bei DATEV eG.

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

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

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Das grundlegende Wertekonzept von DATEV ist im [Code of Business Conduct](#) verbindlich niedergelegt. Darin bekennen wir uns über die rechtlichen



Bestimmungen hinaus zu ethisch korrektem Verhalten. Der Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeiter einschließlich der Führungskräfte. Alle weiteren internen Richtlinien sind am Code of Business Conduct ausgerichtet. Auch Nachhaltigkeit ist im Code of Business Conduct verankert.

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

## 8. Anreizsysteme

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

DATEV steuert mit quantitativen und qualitativen Zielen, die der Vorstand für jedes Kalenderjahr festlegt und nachverfolgt. Die Ziele basieren auf dem Zielbild der DATEV (DATEV-Strategiesystem), das allen Kolleginnen und Kollegen eine verständliche Orientierung über die strategische Ausrichtung von DATEV und die konkreten Handlungsfelder der kommenden Jahre gibt. Aus der Unternehmensform der Genossenschaft ergibt sich, dass nachhaltiges Wirtschaften zum Wohle der Mitglieder das langfristig übergeordnete Ziel ist. Zielsetzungen der Nachhaltigkeit werden bei DATEV auf Unternehmensebene fixiert und in den qualitativen Unternehmenszielen konkretisiert. Die vereinbarten Unternehmensziele dienen dem Unternehmen dabei nicht nur als Orientierungsanker. Sie sind vielmehr seit 2003 die konkrete Basis für den Umfang variabler Vergütungskomponenten unterschiedlicher Mitarbeitergruppen und somit auch der Geschäftsleitung sowie des Vorstandes. Die Zielerreichung und damit die Höhe der variablen Vergütungskomponenten werden vom Vorstand beschlossen (für den Vorstand durch den Aufsichtsrat). Konkreter Bezug zur Jahresgesamtvergütung besteht inzwischen für 67% aller Mitarbeiter. Die Genossenschaft will durch die Erfolgsbeteiligung die Leistungen der Mitarbeiter honorieren und gleichzeitig qualifizierten Fachkräften einen Anreiz bieten. Dabei ist die angemessene Vergütung aller Beschäftigten ein entscheidender Aspekt.



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

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

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

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

Dieser Indikator wird aus wettbewerbspolitischen Gründen nicht offengelegt.

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 zu erfüllen sowie Impulse weiterer Gruppen aufzunehmen. Die für uns relevanten Stakeholder ergeben sich aus der Geschäftstätigkeit. Zudem identifizieren und analysieren wir im Rahmen der systematischen und kontinuierlichen Markt- und Trendbeobachtung zukünftige Stakeholder. Neben Lieferanten, Kooperationspartnern, Unternehmen, Medien, Institutionen, Banken, Kammern und Verbänden, NGOs, der Gesellschaft sowie der Politik und Gesetzgebung, stellen die Genossenschaftsmitglieder, 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 Social-Media- und Onlinedienste, wie die Diskussionsplattform „DATEV-Community“, laufend in Kontakt mit unseren Mitgliedern. Des Weiteren nutzen wir Newsletter, anlassbezogene Briefe und das zweimonatlich erscheinende DATEV magazin für die direkte Informationsvermittlung an die Mitglieder.

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

### Gremien



DATEV verfügt über verschiedene Organe, in denen zum Teil auch Mitglieder und der Berufsstand (u. a. Steuerberater, Wirtschaftsprüfer etc.) vertreten sind. Dazu zählen der Vorstand, der Aufsichtsrat, die Vertreterversammlung sowie der Vertreterrat und der Beirat. 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.

#### Mitarbeiter

Als IT-Dienstleister sind unsere Mitarbeiter ein wichtiger Erfolgsfaktor im Unternehmen. Wir pflegen einen durchgängigen und regen Austausch mit ihnen. Ob durch Angebote zu persönlichen Gesprächen mit dem Management, Abteilungs- und Betriebsversammlungen oder Diskussionen und Blogs im Intranet – der Dialog mit unseren Beschäftigten findet auf unterschiedlichsten Ebenen und in vielfältigen Formaten statt. Zeitschriften wie das DATEV magazin oder die Mitarbeiter-App Mobilfink bieten zusätzliche Kommunikationskanäle – auch hinsichtlich der Aktivitäten zur Nachhaltigkeit. Zudem hat DATEV in 2019 die Aktion "DuDA" ins Leben gerufen, um die Meinung und das Befinden der Mitarbeiter in Zeiten von starken Veränderungen abzufragen und Ihnen auch die Möglichkeit zu geben, Veränderungsprozesse mitzugestalten. Die Ergebnisse der "DuDA"-Aktion wurden auch im Vorstand besprochen. Weitere Informationen über den Umgang mit Mitarbeitern finden sich in den Kriterien 14-16.

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



## Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** wichtige, im Rahmen der 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 Szenarien 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 und eine Podcast-Serie dazu produziert hat.

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 an 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](#)
- Das DATEV DigiCamp ist eine Veranstaltungsserie mit dem Ziel, die digitale Transformation des Unternehmens gemeinsam voranzutreiben und die Veränderungsfähigkeit der DATEV zu stärken. Zur Hauptzielgruppe gehören die Mitarbeiter der DATEV. Damit das Unternehmen auch durch Impulse von außen inspiriert wird, gibt es neben den 350 internen Tickets 100 Tickets für externe Teilnehmer (z. B. Kunden, Unternehmen, Partner, Start-ups, Journalisten). Jeder



Teilnehmer kann aus einem breiten Angebot an Sessions wählen und sich seinen Tag individuell zusammenstellen.

- Das DATEV Lab wurde 2016 als Zukunftsschmiede ins Leben gerufen, um die Zukunftsfähigkeit der DATEV unter sich rapide verändernden Bedingungen mit vorzudenken und zu gestalten. Mit innovativen Methoden experimentieren interdisziplinäre Innovationsteams an neuen Geschäftsmodellen und Lösungen für die Kundenbedürfnisse von morgen. Das Lab-Team besteht aus knapp 30 Mitarbeitern und wird je nach Innovationsthema von Kollegen aus dem Kerngeschäft oder auch von Startups und Forschungseinrichtungen temporär unterstützt. Damit werden Potenziale von künstlicher Intelligenz, Big Data, Sprachassistenten, Nachhaltigkeit oder Blockchain erforscht. Seit der Gründung wurden im Lab über 20 Projekte initiiert.
- Beim zweitägigen DigiCamp Leadership – ein Dialog- und Austauschformat für DATEV-Führungskräfte – fanden sich im November 2019 knapp 800 Führungskräfte zusammen, um sich über die anstehenden Fragen rund um den DATEV-Wandel auszutauschen und miteinander in kritisch-konstruktiven Dialog zu gehen. In 75 Sessions, die jeweils für eine Zeitdauer zwischen 45 und 90 Minuten angesetzt waren, sind inhaltlich die unterschiedlichen Facetten des Wandels beleuchtet worden.
- In den Freiräumen kann sich bereichsübergreifend vernetzt und Wissen geteilt werden. Freiräume sind Orte in DATEV Betriebsgebäuden mit Freizeitatmosphäre, die zur Interaktion auffordern. Hier können Fragen und Ideen anderen Mitarbeitern vorgestellt werden, um Lösungsansätze für neue Herausforderungen zu finden.
- In einem Learning Hub (Lernzone) wird ein gemeinsames Lernen gefördert und es entsteht ein Wissensumschlagplatz für DATEV-Mitarbeiter mit der Zielsetzung kreative Ideen zu entwickeln und Innovationen hervorzubringen.

Zu innovativen Ideen führt auch unser betriebliches Vorschlagswesen „Initiativ“ – eine Ideenquelle, die es seit 1992 gibt und heute noch so aktuell ist wie vor 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:

- Wegweisend für 2020 ist dabei unter anderem das Schwerpunktthema Automatisierung, in welchem manuelle Tätigkeiten durch zunehmende Automatisierung reduziert und somit effizienter gestaltet werden. Um im Rechnungswesen Mehrwerte für Kanzleien und Mandanten zu schaffen, werden Funktionen und Szenarien mit Hilfe der Automatisierung der Finanzbuchführung kontinuierlich weiterentwickelt. Wenn Mandanten ihre Belege per DATEV Unternehmen online digital zur Verfügung stellen, versetzt dies die FIBU-Automatisierung in die Lage, standardisierte Geschäftsvorfälle aktuell zu buchen.

Die Digitalisierung der Finanzbuchführung durch automatisierte Prozessschritte stellt auch im Schwerpunktthema Kollaboration eine zentrale Aufgabe dar. Es erfolgt eine kontinuierliche Weiterentwicklung von DATEV Unternehmen online mit dem Fokus auf der FIBU-Automatisierung. Darüber hinaus wird die Anbindung und Integration von Daten aus Vorsystemen weiter ausgebaut. Dies umfasst sowohl Rechnungs- als auch Zahlungsdaten, die komfortabel mit elektronischen Schnittstellen über das DATEV-Rechenzentrum übermittelt werden. Damit werden Rechnungs- und Zahlungsdaten dem Nutzer von DATEV-Rechnungswesen-Produkten zur automatischen Verarbeitung für eine effiziente Erstellung der Finanzbuchführung zur Verfügung gestellt. Kanzleien, Mandanten, DATEV und beteiligte Dritte bearbeiten so gemeinsam Geschäftsprozesse.

Moderne und an die Marktanforderungen angepasste Programme unterstützen das Kerngeschäft in der Kanzlei. Hier wird beispielsweise auch der E-Steuern-Prozess (elektronische Abwicklung einer Steuererklärung) kontinuierlich weiterentwickelt. So wurde im Oktober 2019 mit DATEV Meine Steuern eine neue Plattform zur Zusammenarbeit zwischen Steuerberater und seinem privaten Mandant geschaffen.

Steuerrelevante Belege können darüber jederzeit digitalisiert werden und erleichtern damit den Belegaustausch zwischen Steuerberater und dem privaten Steuerzahler. Zum Jahreswechsel wurde mit der elektronischen rechtsverbindlichen Bekanntgabe des Einkommensteuer-Erstbescheids eine weitere Funktionalität für die Digitalisierung rund um die Steuererklärung durch DATEV geschaffen. Ab Frühjahr 2020 wird voraussichtlich eine Freigabe (zunächst bundeslandabhängig) durch die Finanzverwaltung für die Funktion zur Nachrechnung digitaler Anlagen erfolgen und in den DATEV-Steuerprogrammen integriert.

- 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. Im August 2019 wurde der elektronische Abruf der neuen DATEV-Programme aus dem Rechenzentrum (elektronische Softwareauslieferung) für 87.000 Anwender bereitgestellt. Davon nutzten 54 % dieses Angebot. Zum Jahresende 2019 wurden die aktuellen DATEV-Programme zur elektronischen Softwareauslieferung an 88.000 Anwender bereitgestellt. Nach der Bereitstellung am 28.12.2019 lag die Zahl der Nutzer binnen weniger Tage bereits bei 43 %.

- 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 2019 waren über 696.000 Arbeitnehmer registriert. Bis Ende 2019 erhöhte sich die Anzahl auf ca. 1.127.000 Arbeitnehmer. Damit habe sich die Nutzerzahlen nahezu verdoppelt
- 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 2019 von 30,6 % (Jahresanfangswert 2019) auf 36,6 % (Jahresendwert 2019) gestiegen.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

### Leistungsindikator G4-FS11

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

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

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



## KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

### Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

#### 11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

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

In unserer jährlichen Umweltbilanz wird seit 1996 die Inanspruchnahme der natürlichen Ressourcen (Papier, Wasser, CO<sub>2</sub>, Flächenverbrauch, Abfall sowie Energieverbräuche an Strom, Wärme und Kraftstoffen) nachverfolgt. Dies erfolgt in Form einer sogenannten Input-Bestand-Output-Bilanz, die sich an der DIN 33926 (Ökobilanzen – Standardberichtsbogen) orientiert, sowie in langjährigen Zeitreihen. Daraus leiten sich Ziele und Maßnahmen ab. Die Geschäftsleitung wird jährlich über die aktuellen Entwicklungen informiert.

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

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

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



neue, mobile Arbeitsplatz-konzeption basiert auf einer 1-Geräte-Strategie mit Convertibles und Laptops. Da aktuell jeder Mitarbeiter durchschnittlich deutlich mehr als ein Gerät besitzt führt diese Strategie zur Vermeidung von Ressourcen, Energie und damit CO<sub>2</sub>. Gleichzeitig wird mobiles Arbeiten für jeden möglich.

Dadurch ging im Jahr 2019 die Anzahl an Thin Clients von 6.232 (Jahresanfangswert) auf 4.633 (Jahresendwert) zurück (-25,6 %). Die Zahl der PC-Systemen (inkl. Laptops) stieg von 12.699 auf 13.265 Systeme (+ 4,5 %). Unser Ziel ist es durch die 1-Geräte-Strategie die Zahl der Systeme je Mitarbeiter zu reduzieren. Weitere Informationen zum Thema Stromverbrauch können in den Leistungsindikatoren und im [Geschäftsbericht](#) nachgelesen werden.

Unser Papierverbrauch wird insbesondere durch das DATEV Druck-, Logistik- und Servicezentrum beeinflusst. Dort werden täglich streng vertrauliche Daten für unsere Mitglieder und weitere Kunden verarbeitet. Im Jahr 2019 belief sich das Druckvolumen auf 1.104 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 2019 trotz steigender Mitarbeiterzahl um 0,6 Mio. auf 3,3 Mio. Blatt Papier abgenommen (-15 %). Beim Pro-Kopf-Verbrauch ergibt sich damit ein deutlicher Rückgang von 636 auf 513 Blatt pro Mitarbeiter und Jahr. Der Recycling-Papieranteil beim Kopierpapier lag bei rund 85 %. Hauptursache für diese erfreuliche Entwicklung ist die Digitalisierung von internen Prozessen.

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

## 12. Ressourcenmanagement

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



Seit 1996 verfolgen wir die Entwicklung der Umweltkennzahlen sowie der größten Verbrauchsfaktoren, die durch die Geschäftstätigkeit entstehen, mittels einer jährlichen Umweltbilanz. Diese orientiert sich am Standard DIN 33926. Das Umweltprogramm 2019 innerhalb der Umweltbilanz zeigt in qualitativer und quantitativer Form geplante Ziele und Maßnahmen, Zuständigkeitsbereiche und Fristen auf. Wir haben uns unter anderem folgende Ziele gesetzt: Um natürliche Ressourcen einzusparen, hatten wir uns beispielsweise zum Ziel gesetzt, eine Photovoltaikanlage mit 200 Kilowattpeak am Dach unserer ITC zu installieren und unsere Mitarbeiter mit einem abermaligen Nachhaltigkeitsquiz für das Thema Nachhaltigkeit zu sensibilisieren. Beide Ziele konnten umgesetzt werden. Eine Darstellung der aktuellen Maßnahmen für 2019, die in der Umweltbilanz enthalten sind, finden Sie unter Kriterium 11.

Bis zum Jahr 2018 gelang es den Stromverbrauch trotz Mitarbeiter- und Umsatzwachstum weitgehend konstant zu halten. Im Jahr 2019 ist allerdings der Stromverbrauch trotz zahlreiche Effizienzmaßnahmen um 4,3 % auf 44.792 MWh gestiegen. Grund ist die starke Nachfrage unserer Kunden nach Cloud-Services. 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 2019 nur noch 513 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 2019 innerhalb der Umweltbilanz zeigt in qualitativer und quantitativer Form geplante Ziele und Maßnahmen, Zuständigkeitsbereich und Fristen auf. Das Umweltprogramm wird im Rahmen der jährlichen Umweltbilanz bis Ende März 2020 erstellt.

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

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

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

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

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

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

Verpackungen in t/Jahr	Art	2015	2016	2017	2018	2019
Wellpappe und Folie	Recyclingfähig	290	334	352	331	295
Versandtaschen	Recyclingfähig	1.128	1.118	1.148	1.102	1.155
Sonstiges (u.a. Etiketten)	Nicht RC-fähig	172	134	95	36	21
<b>Summe</b>		<b>1.590</b>	<b>1.586</b>	<b>1.595</b>	<b>1.469</b>	<b>1.471</b>
			+ 0,1 %			

Achtung: Der Wert für Wellpappe/Folie 2018 musste nachträglich um + 10 t auf 341 korrigiert werden entsprechend auch der Gesamtwert + 10 auf 1.479 Tonnen Grundsätzlich sind Wellpappe, Folie und Versandtaschen recyclingfähig. Wellpappe und Versandtaschen landen in den Rücknahmesystemen (Blaue Tonne) und werden recycelt. Folie kann über den sog. „Gelben Sack“ entsorgt werden. Für das Verpackungsvolumen ist DATEV gemäß Verpackungsgesetz (VerpackG) beim zentralen Register LUCID gemeldet und zahlt für die Verpackungsmengen eine Lizenzgebühr.

Druckvolumen in t/Jahr	Art	2015	2016	2017	2018	2019
Papier in t/Jahr	HF weiß	3.319	3.706	4.201	3.970	4.067
RC-Papier	RC, 80er Weiße	882	438	34	6	6
<b>Summe</b>		<b>4.201</b>	<b>4.144</b>	<b>4.235</b>	<b>3.976</b>	<b>4.073</b>
			+ 2,4 %			

Werte für 2019: 4.067 + 6 (RC) = 4.073 Tonnen (+2,4 %) Der Anstieg ist insbesondere auf eine Zunahme des Druckvolumens im sog. Drittgeschäft zurückzuführen. Die Ablösung des Recyclingpapiers ist bedingt durch die Umstellung auf softwaretechnische Kommissionierung in den Hochleistungsdrucksystemen. Intern wird als Kopierpapier überwiegend Recyclingpapier eingesetzt (85 %). Von 2018 auf 2019 ging das Volumen von 3,9 auf 3,3 Mio. Blatt zurück



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	2015	2016	2017	2018	2019
<b>Strom/gesamt</b>	MWh	<b>42.970</b>	<b>42.732</b>	<b>42.506</b>	<b>42.946</b>	<b>44.792</b>
						(+ 4,3 %)
<b>Erdgas/Fernwärme</b>	MWh	<b>22.930</b>	<b>23.428</b>	<b>22.977</b>	<b>23.002</b>	<b>21.808</b>
						(- 5,2 %)
<b>Kraftstoffverbrauch</b>						
Diesel <sup>1)</sup>	Liter	n.e.	n.e.	n.e.	1.334.265	1.286.005
Benzin <sup>1)</sup>	Liter	n.e.	n.e.	n.e.	57.724	66.001
Strom <sup>2)</sup>	kWh	1.820	1.495	2.182	4.110	4.654
<b>Summe</b>	<b>Liter</b>	<b>1.492.377</b>	<b>1.500.626</b>	<b>1.472.066</b>	<b>1.391.989</b>	<b>1.352.006</b>
						(- 2,9 %)

<sup>1)</sup> Kraftstoffverbrauch aus dem Außendienst, Leitende Angestellte und interner Fuhrpark.

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

### Erläuterung

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

Über die Tankkarten erfolgt durch einen Aufschlag von 1,33 Cent/Liter eine Teilkompenstation der CO<sub>2</sub>- Emissionen.

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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



In den letzten Jahren haben wir bereits mehrere Maßnahmen zur Reduzierung des Energieverbrauchs durchgeführt. Trotz des Wachstums der Genossenschaft konnten der Energie- und Kraftstoffverbrauch weitgehend auf einem konstanten Niveau gehalten bzw. verbessert werden (bis 2018). Trotz dieser Maßnahmen, wie dem Einsatz von effizienten IT-Systemen, von Green-IT-Maßnahmen und Optimierungen bei der Klimatisierung ist der Stromverbrauch 2019 gestiegen:

- der Stromverbrauch stieg im Jahr 2019 um rund 4,3 %, was insbesondere auf die starke RZ-Nutzung (Cloud-Services) zurückzuführen ist. Eine mindestens ebenso große Strommenge wird allerding bei unseren Mitgliedern eingespart.
- der Wärmebedarf ging teils witterungsbedingt, teils aufgrund von Effizienzmaßnahmen um 5,2 % zurück
- der Kraftstoffverbrauch konnte von 1.391.989 auf 1.352.006 (siehe oben, SRS-302-1) um knapp 3 % gesenkt werden, was aber insbesondere auf eine geringere km-Leistung der Fahrzeuge zurückzuführen ist. (der durchschnittliche Kraftstoffverbrauch stagnierte bei rund 7,2 l/100km)



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 der letzten 5 Jahre

Wasserverbrauch	Einheit	2015	2016	2017	2018	2019
Trinkwasser	m <sup>3</sup>	62.194	56.647	59.036	60.933	57.944 - 4,9%

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 m<sup>3</sup> für Regenwasser. Diese werden zur Bewässerung des Außenbereichs verwendet.



Wasserbilanz in m³	Input	Output
Frischwasser	57.944	Abwasser
Regenwasser	78.401	Absetzbare Wassermenge (Dampf, Klima, Essen)
<b>Summe</b>	<b>136.345</b>	<b>136.345</b>

#### Erläuterung

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

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

- a.** Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.
- b.** Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

#### Abfallstatistik nach Abfall- und Entsorgungsart

	Entsorgungsverfahren	2015	2016	2017	2018	2019
E-Schrott	Verwertung	60,7	46,0	51,5	34,2	37,6
Organische Abfälle	Verwertung	324,5	309,0	322,2	417,6	422,7
Gewerbemüll	Verwertung	331,0	308,6	278,7	283,7	249,3
Sperrmüll	Verwertung	53,1	106,0	101,7	104,5	67,3
Altholz A I – A IV	Verwertung	51,7	54,2	55,6	43,9	42,6
Metalle	Verwertung	168,5	188,4	317,1	543,3	236,8
Papier	Verwertung	883,5	949,4	868,1	777,8	800,5
Kartonagen	Verwertung	163,9	183,8	179,1	147,8	164,9
Gefährliche Abfälle	Müllverbrennung und Deponie	6,4	8,6	15,1	58,4	53,0
Bauschutt/Baustellenmischabfall	Verwertung und Deponie	595,4	366,6	264,1	692,2	248,4
Restliche Entsorgungen	Müllverbrennung	23,0	29,4	29,1	53,3	47,0
<b>Summe</b>		<b>2.662</b>	<b>2.550</b>	<b>2.483</b>	<b>3.157</b>	<b>2.370</b>

Nachdem es im Jahr 2018 aufgrund von Sondereffekten einen Höchstwert gab (Abbau des automatischen Versandlagers und Wasserschaden) ist die Abfallmenge im Jahr 2019 auf ein Normalniveau zurückgegangen. Unabhängig davon erfolgten Maßnahmen zur Abfallreduzierung (z.B. weniger Verpackungen in den Zwischenverkäufen der Betriebsgastronomie und Reduzierung der



Abfallbehälter) Trotz deutlich gestiegenen Mitarbeiterzahl lag das Abfallvolumen rund 11 % tiefer als im Jahr 2015.

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

## 13. Klimarelevante Emissionen

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

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

Für die energiebedingten Emissionen nutzen wir die Faktoren des Umweltbundesamtes oder des GEMIS-Systems (GEMIS = Globales Emissionsmodell integrierter Systeme). Diese Faktoren beinhalten auch indirekte Umweltauswirkungen durch vorgelagerte Prozesse, wie den mit der Herstellung von Strom verbundenen CO<sub>2</sub>-Emissionen.

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

Bei den Scope 3-Emissionen berücksichtigen wir nach dem Wesentlichkeitsprinzip die Flüge. Bei den Geschäftsreisen wird der Wert im Rahmen der Abrechnung genau ermittelt (vorher Schätzung). Grundsätzlich stellt sich die Frage, was bei Scope 3 zu berücksichtigen ist. Emissionen, die beispielsweise durch das Pendeln zw. Wohnort und Arbeitsstätte verursacht werden, hängen von zahlreichen Parametern und Annahmen ab (wie steigende Mitarbeiterzahl, Verschiebungen beim Modal-Split oder zunehme Arbeit von zuhause). Bei Bedarf gibt es dazu punktuelle Auswertungen.

Zu den größten Emissionsquellen zählen bei uns der Strom- und Heizenergieverbrauch sowie die Dienstwagenflotte mit über 700 PKW. Wir sind



bestrebt die Treibhausgasemissionen zu senken. Um die Emissionen zu reduzieren, wird unseren 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 CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c.** Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-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 (CO<sub>2</sub>-Äquivalent nach GEMIS/UBA) für Benzin und Diesel



multipliziert.

Kraftstoff	Liter	gCO <sub>2</sub> /Liter	Ermittelte Tonnen CO <sub>2</sub>
Diesel (aus GRI SRS-302-1)	1.286.005	2,91	3.742
Benzin (aus GRI SRS-302-1)	66.001	2,69	178
<b>Summe</b>	<b>1.352.006</b>		<b>3.920</b>

Damit sind die CO<sub>2</sub>-Emissionen aus dem Kraftstoffverbrauch von 4.038 (2018) auf 3.920 Tonnen CO<sub>2</sub> im Jahr 2019 gefallen (- 2,9 %).

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 CO<sub>2</sub>-Äquivalent.

**b.** Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasierter indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.

**c.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> 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 leistungsgebundenen Energieträgern:

- Strom: DATEV bezieht seit 2014 Ökostrom. Die Emissionen sind deshalb



0.

Die rechnerisch vermiedenen CO<sub>2</sub>-Emissionen: Bezug 44.606.745 kWh \*  
474 gCO<sub>2</sub>/kWh (aktueller Wert des UBA) = 21.144 t CO<sub>2</sub>

- **Fernwärme:** Die Fernwärme in Nürnberg ist mit dem Primärenergiefaktor 0 zertifiziert. Die Emissionen aus der Fernwärme sind deshalb ebenfalls 0.
- **Gas:** 15.692.602 kWh \* 220 gCO<sub>2</sub>/kWh (CO<sub>2</sub>-Äquivalent) = 3.452 t CO<sub>2</sub>  
(Werte vom Lieferanten N-Ergie für Strom, Gas und Fernwärme)

Insgesamt ergeben sich für Scope 2 Emissionen rechnerisch 3.452 Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent. Die CO<sub>2</sub>-Äquivalente enthalten gewichtet alle 7 Treibhausgase (CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub>).

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<sub>2</sub>-Äquivalenten.
- b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c. Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- d. Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.
- e. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
  - i. der Begründung für diese Wahl;
  - ii. der Emissionen im Basisjahr;
  - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- f. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Nach dem Wesentlichkeitsgrundsatz werden bei den Scope-3-Emissionen die Flüge ausgewiesen. Die CO<sub>2</sub>-Emissionen der Flüge können seit 2019 aus den



Abrechnungssätzen ermittelt werden – bisher waren diese aus Basis der Anzahl Flüge unter zahlreichen Annahmen geschätzt worden. Folgende Übersicht zeigt die Entwicklung der letzten 5 Jahre:

		2015	2016	2017	2018	2019
Flüge	Anzahl	13.280	12.280	11.473	8.049	6.288
Scope 3	Tonnen CO <sub>2</sub>	3.190	2.950	2.756	1.935	1.487
Methode		Mix geschätzt	Mix geschätzt	Mix geschätzt	Mix geschätzt	Wert in Datensätzen

In den Datensätzen des Buchungsportals sind die CO<sub>2</sub>-Emissionen/Flug hinterlegt. (für 6.035 Flüge ergaben sich 854,2 t CO<sub>2</sub>). Lediglich 253 Interkontinental-Flüge mussten geschätzt werden ( $253 * 2,5 \text{ tCO}_2/\text{Flug} = 632,5 \text{ t CO}_2$ ). Insgesamt ergaben sich damit 1.487 Tonnen CO<sub>2</sub> – dies entspricht gegenüber 2018 einer Reduktion um 23%. Aufgrund attraktiverer Bahnverbindungen (z.B. zw. Nürnberg und Berlin) aber auch aufgrund von Streiks wurde 2019 weniger geflogen.

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

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

**a.** Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO<sub>2</sub> Äquivalenten.

**b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.

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

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

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



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

- Durch die Förderung der Elektromobilität (Ladestationen für Elektroautos und eBikes, Einsatz von sieben E-Fahrzeugen im internen Fuhrpark) wird der Kraftstoffverbrauch (Scope 1) reduziert.
- Der Einsatz von Green-IT für effiziente Rechenzentren sowie der Einsatz sparsamer Endgeräte an den Büroarbeitsplätzen sorgen für einen verringerten Stromverbrauch und damit auch niedrigere CO<sub>2</sub>-Emissionen (Scope 2, permanentes Projekt).
- Weitere Einsparungen werden durch den Einsatz von inzwischen vier Photovoltaikanlagen erzielt. Insgesamt konnten dadurch im Jahr 2019 rund 112 CO<sub>2</sub> 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 (2019: 513 IT-Komponenten) über die AfB konnten vermeidbare Emissionen reduziert werden. Im Jahr 2019 wurden durch die Zusammenarbeit etwa 18 Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalente eingespart (Scope 3).

Aufgrund der laufenden Effizienzmaßnahmen durch den internen Energieeffizienzbeauftragten gelang es bis 2018 den Energieverbrauch und die CO<sub>2</sub>-Emission trotz Umsatzwachstum, trotz Anstieg der Rechenzentrumsleistung und trotz Mitarbeiterwachstum weitgehend konstant zu halten. Im Jahr 2019 stieg aber der Stromverbrauch aufgrund verstärkter Inanspruchnahme unserer Cloud-Services um 4,3 %. Diese „negative“ Auswirkung der zunehmenden Digitalisierung wird durch den Ökostrombezug egalisiert.



## Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

## Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

### 14. Arbeitnehmerrechte

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

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

In unserem [Code of Business Conduct](#) (Art. 5.1) kommt den 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.“

Neben den nationalen Standards und dem Code of Business Conduct gelten bei DATEV die Betriebsvereinbarungen. Dabei ist hervorzuheben, dass die Genossenschaft nicht tarifgebunden 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 eine Arbeitszeitüberschreitung vor, wird am Folgetag eine Mail an die jeweilige Person sowie deren Führungskraft geschickt. Gleichzeitig fließt die Meldung in das Reporting im Rahmen der zeitwirtschaftlichen Analyse ein. Bereiche mit auffälliger Belastung werden dabei gesondert adressiert.



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

Außerdem stellen wir eine Vielzahl von Optionen zur Verfügung, damit sich 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 FirmenAbos (eTicket) des öffentlichen Personennahverkehrs wird zudem ein Anreiz geboten die täglichen Wege, zum Beispiel zur Arbeit, möglichst emissionsarm zu gestalten. Dieses Angebot wurde in 2019 von 2.961 Beschäftigten in Anspruch genommen.
- Mit der Möglichkeit des Lease-Bikes geht DATEV seit August 2018 neue Wege. Damit unterstützt DATEV die umweltschonende Möglichkeit mit dem Rad zur Arbeit zu kommen. 1.078 Beschäftigte haben 2019 ein Fahrrad geleast.

Da wir bereits sehr hohe Standards zur Beteiligung unserer Beschäftigten im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement aufgestellt haben sowie alle nationalen und internationalen Standards zu den Arbeitnehmerrechten einhalten, haben wir uns die Gewährleistung der Standards auch weiterhin als Ziel gesetzt. 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 [Code of Business Conduct](#) (Art. 5.2 und 5.3) verankert: „Die Verschiedenheit der Menschen und ihrer Talente ist eine Stärke des Unternehmens. DATEV fördert die Mitarbeiter nach ihren individuellen Möglichkeiten. Dabei werden die Belange der Schwerbehinderten besonders berücksichtigt. Besetzungsentscheidungen werden nach sachlichen Kriterien getroffen.“



„Eine kollegiale Unternehmenskultur ist Voraussetzung für unternehmerischen Erfolg. Führungskräfte arbeiten mit ihren Mitarbeitern vertrauensvoll zusammen. Die „Verhaltensleitlinien für Mitarbeiter“ sind Richtschnur für das Handeln aller Mitarbeiter. 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. 2019 haben wir zum Fokus thema Lebenswege „Vorsicht Schublade! Wie DATEV mit Vielfalt umgeht“ bereichsübergreifend, in vielfältigen Formaten, z.B. Vortrag, Podiumsdiskussion, Barcamp und Filmabend mit moderierter Gesprächsrunde eine Woche lang diskutiert, sensibilisiert und informiert. Beim Silhouetten-Kabinett, dass sowohl physisch als auch digital zur Verfügung stand, konnten alle Ihre eigenen Schubladen reflektieren. Wir haben darüber hinaus seit dem Jahr 2010 die Selbstverpflichtung der Initiative „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet. Hierdurch unterstreichen wir unsere klare Haltung zur Schaffung einer vorurteilsfreien Organisationskultur nach innen und außen (siehe [Internetauftritt](#) der Genossenschaft).

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

Auch die Inklusion von Menschen mit Behinderung spielt für uns eine große Rolle, denn jeder und jede Einzelne hat mit der eigenen Individualität einen Anteil am Unternehmenserfolg. Dies lässt sich auch anhand von Zahlen belegen. Die gesetzlich vorgeschriebene Quote für Arbeitgeber 5 % der Arbeitsplätze mit Menschen mit Behinderung zu besetzen, haben wir mit 6,7 % übertroffen. Dieses hohe Niveau wollen wir 2020 ebenfalls erzielen. Um weitere Menschen mit Einschränkungen in das Berufsleben einzubinden, ermöglichen wir Orientierungspraktika in Zusammenarbeit mit Institutionen wie 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. Im Rahmen des Geschäftsberichtes wird an Stakeholder sowie im Management-Cockpit an alle Mitarbeiter die Quote Frauen in Führung kommuniziert. Gleichzeitig setzen wir uns konkrete Ziele, welche Höhe die Zielgröße für Frauen in Führung in fünf Jahren erreichen soll. Bis 2022 soll beispielsweise auf der Führungsebene der Geschäftsleitung und Leitenden Angestellten eine Zielgröße von 21,0 % sowie auf Ebene der Abteilungsleiter und Leitenden Berater von 24,5 % erreicht werden. Die Ist-Größen dieser Kennzahlen finden Sie in den Leistungsindikatoren 14-16.

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. 2019 waren 28,2 % unserer Führungskräfte weiblich (siehe [Geschäftsbericht](#)).

#### Work-Life-Balance

Wir möchten unseren Beschäftigten optimale Arbeitsbedingungen zur Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf bieten, da dies ein entscheidender Erfolgsfaktor für die Zufriedenheit der Belegschaft ist. Hierzu haben wir viele Maßnahmen und Programme eingeführt, die an den Bedürfnissen der einzelnen Beschäftigten ausgerichtet sind. Flexible Arbeitszeitmodelle und Teilzeitarbeitsverhältnisse sind ein fester Bestandteil davon. Außerdem gibt es die Möglichkeit ein Sabbatical (Freistellungsmodell mit anteiliger Vergütung) über eine Laufzeit von einem bis sechs Jahren abzuschließen. Zudem haben wir für die Pflege naher Angehöriger ein spezielles Angebot eingerichtet. Daneben gibt es 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 drei 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. Im Rahmen des Audits werden Maßnahmen und Ziele festgelegt, deren Umsetzung im 3-Jahres-Turnus überprüft werden. Eine detaillierte Darstellung finden Sie in unserem [Internetauftritt](#).

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

## 16. Qualifizierung

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

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

### Programme zum Gesundheitsmanagement

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

Da Prävention beim Thema Gesundheit eine gewichtige Rolle spielt, werden unseren 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 2020 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. 2020 sind wir auch Haupt- und Titelsponsor der DATEV Urban Trail Laufserie, bei der Kultur und Bewegung eine faszinierende Verbindung eingehen, und die viele Mitarbeiter und Menschen bundesweit zur Bewegung animiert.

#### Altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung

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

Bei der Arbeitsplatzgestaltung spielt auch die Barrierefreiheit eine entscheidende Rolle. In den Bestandsgebäuden bringen wir diese immer weiter voran und bei Neubauten berücksichtigen wir diese von Anfang an.

#### Angebote zur beruflichen Orientierung, Qualifizierung und Weiterbildung

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

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

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

Ein weiterer Baustein im Qualifizierungskonzept der DATEV ist das breite



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

Neben den Angeboten zur beruflichen Ausbildung bieten wir auch umfangreiche Lernangebote für unsere Belegschaft. Das Angebot hierzu ist auf die Förderung der fachlichen, sozialen und methodischen Kompetenzen ausgerichtet. Dabei 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 Tätigkeits-Profil passend sind. Schnupperseminare oder Hospitationen ermöglichen den Beschäftigten Einblicke in andere Bereiche des Unternehmens. Wir haben in einer Abteilung sehr gute Erfahrungen mit einem Corporate Learning Coach gemacht. Er ist sehr nah an den Teams und kann so die Mitarbeiter sehr praxisorientiert und pragmatisch dabei unterstützen, notwendiges Wissen für die Bewältigung aktueller Arbeiten zu erlangen. Dabei vermittelt er beispielsweise kompetente Kollegen, externe Fachleute, Materialien, Seminare etc.

2019 wurden insgesamt 46.263 dienstliche Weiterbildungstage sowie 3.626 Weiterbildungstage in der Freizeit dokumentiert. Im Rahmen der Integrierten Planung hat sich DATEV zum Ziel gesetzt, dass die Beschäftigten bis ins Jahr 2022 mindestens 40.000 Weiterbildungstage absolvieren. Der Bereich des informellen Lernens wird immer größer. Auf vielfältige Lernquellen können Mitarbeiter digital zugreifen. Communities of Practice spielen für das betriebliche Lernen eine immer größere Rolle.

Über die berufliche Weiterbildung hinaus existieren im Rahmen des sogenannten Freizeitlernen@DATEV weitere Angebote zur persönlichen Weiterbildung außerhalb der Arbeitszeit. Dieses Angebot umfasst die Persönlichkeitsentwicklung (Soft-Skills), fachliche Qualifikation im Bereich IT oder Fremdsprachen (Hard-Skills) und reicht bis hin zu Gesellschafts- bzw. Umwelt-Themen. Plastik, Fair Trade oder Photovoltaik waren zuletzt die thematischen Schwerpunkte des Angebots zum Thema Nachhaltigkeit. Damit soll eine laufende Sensibilisierung der Belegschaft für das Thema Nachhaltigkeit erreicht werden. Zudem schreiben wir Programme zur Gesundheitsförderung aus, wie Kurse zur Ernährung sowie zur körperlichen und psychischen Gesundheit. Die Auswahl der Sportkurse richtet sich nach der Jahreszeit. Im Sommer finden beispielsweise Schwimm- und Lauftrainings



statt, während im Winter Yoga oder Rückenschule angeboten werden.

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

Risiken würden bestehen, wenn Folgendes eintritt:

- Notwendige Qualifikationen, welche für die Entwicklung und den Betrieb unserer Produkte / Dienstleistungen notwendig sind (z. B. im Bereich Online-Entwicklung, Cloud-Technologien) können quantitativ und/oder qualitativ nicht oder nicht im notwendigen Umfang bzw. zum richtigen Zeitpunkt auf- oder ausgebaut werden.
- Bei der Auswahl von Berufsbildern und/oder Studienrichtungen wird der mittelfristige Qualifikationsbedarf durch DATEV nicht richtig eingeschätzt (Zeitvorlauf von 4+x Jahren).
- Die Qualifizierung wird inhaltlich und/oder methodisch nicht ausreichend auf den Bedarf fokussiert, der durch unsere Geschäftsstrategie impliziert wird.
- DATEV berücksichtigt Marktveränderungen nicht hinreichend.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a. Für alle Angestellten:**

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

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

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



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

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a. Für alle Angestellten:**

- i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;**
  - ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;**
  - iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;**
- b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:**
- i. Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;**
  - ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;**
  - iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.**

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

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

Im Jahr 2019 ereigneten sich auf dem Weg von Heimatort zur Arbeitsstätte 58 Wegeunfälle (ca. 0,000004 % der Vollzeitkapazitäten). In der Arbeitsstätte selbst hingegen geschahen 37 Arbeitsunfälle (ca. 0,000003 % der Vollzeitkapazitäten).

**Hinweis:**

Da nur alle MA in die Rechnung mit einbezogen wurden, die einen Arbeitsvertrag mit der Firma haben, sind Mitarbeiter gleich Angestellte. Gewerbliche Mitarbeiter gibt es ebenfalls nicht, damit sind keine weiteren Unterscheidungen möglich.

Zudem darf aus datenschutzrechtlichen Gründen keine detaillierte Analyse der Arten und des Schweregrades von arbeitsbedingten Verletzungen und der Daten zu arbeitsbedingten Erkrankungen vorgenommen werden. Außerdem kann aus technischen Gründen zum Stand 05.05.2020 keine Mitarbeitergesundheitsquote für 2019 erhoben werden.

Bei den Vollzeitkapazitäten sind die ruhenden Arbeitsverhältnisse rausgerechnet und die Aushilfen, Werkstudenten sowie Leiharbeitnehmer mit



eingerechnet. Daraus ergeben sich in 2019 13.240.339,2 gearbeitete Stunden.

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 Nürnberg 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 2019 haben unsere Beschäftigten 46.263 dienstliche Weiterbildungstage sowie 3626 Weiterbildungstage in der Freizeit absolviert. Dies entspricht durchschnittlich 5,8 dienstlichen Weiterbildungstagen und 0,5 Weiterbildungstagen in der Freizeit je Mitarbeiter.



	2018	2019
Dienstliche Weiterbildungstage	40.812	46.263
- Tage je Mitarbeiter	5,4	5,8
DATEV Freizeitlernen (Tage)	3.875	3.626
- Tage je Mitarbeiter	0,5	0,5
Mitarbeiter zum 31.12.	7.606	7.927

#### 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.

#### Belegschaft

Mitarbeiterstruktur zum Bilanzstichtag*	31.12.2018			31.12.2019		
	männlich	weiblich	Anteil weiblich	männlich	weiblich	Anteil weiblich
Auszubildende	119	50	29,6%	132	65	33,0%
Mitarbeiter	3.635	2.833	43,8%	3.754	2.955	44,0%
Führungskräfte/ Fachberater	698	271	28,0%	732	287	28,2%
<b>Gesamt</b>	<b>4.452</b>	<b>3.154</b>	<b>41,5%</b>	<b>4.618</b>	<b>3.307</b>	<b>41,7%</b>
- Davon in Teilzeit	425	1.390		516	1.551	
- Anteil Teilzeit	9,5%	44,1%		11,2%	46,9%	

\* Einige Personen haben kein Geschlecht angegeben. Es sind nicht-aktive Mitarbeiter enthalten.

#### Führungskräfte und Verantwortungsebenen



Frauen in Führung nach Verantwortungsebenen (VE) (Anteile in Prozent)	2019
VE 1 (Vorstand)	40,0
VE 2 und VE 3 (LA, GLTG)	21,3
VE 4*	23,7
VE 5*	30,1
<b>Gesamt</b>	<b>28,2</b>

\* VE4/5: Umfasst fachliche, prozessuale sowie disziplinarische Führung.  
LA = Leitende Angestellte; GLTG = Geschäftsleitung

Entwicklung Frauen in Führung nach Verantwortungsebenen (VE) (Anteile in Prozent)	2018	2019	Ziel 2022
Leitende Angestellte / Geschäftsleitung (Verantwortungsebene 2, 3)	18,6	21,3	21,0
Abteilungsleiter / Leitende Berater (Verantwortungsebene 4)	24,4	23,7	24,5

\* VE4: Umfasst fachliche, prozessuale sowie disziplinarische Führung.

Verantwortungsebenen nach Altersklassen – Stichtag 31.12.2019	< 30 Jahre	30 - 50 Jahre	> 50 Jahre
Verantwortungsebene 1	0,0%	20,0%	80,0%
Verantwortungsebene 2	0,0%	33,3%	66,7%
Verantwortungsebene 3	0,0%	26,7%	73,3%
Verantwortungsebene 4	0,0%	40,0%	60,0%
Verantwortungsebene 5	0,1%	49,3%	50,6%
Verantwortungsebene 6	15,1%	46,4%	38,5%

Weitere Angaben zu Altersstruktur und zu Staatsangehörigkeiten der DATEV Belegschaft können aus Datenschutzgründen und wegen der Umstellung des Personalwirtschaftssystems nicht mehr dokumentiert werden.  
Die Struktur der Belegschaft und der Führungsebenen für das Jahr 2019 können auch dem [Geschäftsbericht](#) entnommen werden.

## Aufsichtsrat

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



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 [Code of Business Conduct](#) 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 2019 wurden uns offiziell keine Diskriminierungsvorfälle gemeldet. Es gab eine sehr geringe Anzahl an Beratungsgesprächen mit Beschäftigten, die sich in ihrem Umfeld aufgrund unterschiedlicher Vielfaltsmerkmale benachteiligt fühlten. Eine Vermittlung zwischen den Mitarbeitern und den verantwortlichen Führungskräften fand, auf Wunsch der Betroffenen nur in einem Fall statt.

## Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN



## 17. Menschenrechte

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

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

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

Um die Wahrung der Menschenrechte über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus zu sichern, ergreifen wir weitere Maßnahmen. So führen wir mit neuen Lieferanten vorvertragliche Gespräche und weisen auf die besondere Bedeutung von gesellschaftlichen Standards und deren zwingende Einhaltung hin. Kann dies nicht gewährleistet werden, kann keine Geschäftsbeziehung eingegangen werden. Im Falle eines Anzeichen eines Verstoßes wird die Lieferantenbeziehung geprüft und bei einem Verstoß die Beziehung abgebrochen. Bei den geprüften Lieferanten gab es keine Anzeichen für Verstöße gegen Menschenrechte und damit auch keinen Vorfall.



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

Weitere Aktionen sind Rückwärtskalkulationen, um die Einhaltung der gesetzlichen Mindestlöhne sicherzustellen. Für viele Produkte und Dienstleistungen gibt es von DATEV vertragsrechtlich Vorgaben zur Zertifizierung und sozialen Standards.

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

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

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

- a.** Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.
- b.** Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Im [Code of Business Conduct](#) der DATEV kommt der Einhaltung der Menschenrechte eine explizite Bedeutung zu (siehe Code of Business Conduct Art. 5.6).



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

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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



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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

10 % der wichtigsten Lieferanten der DATEV eG werden jährlich geprüft. Für 2019 sind keine negativen sozialen Auswirkungen in unserer Lieferkette bekannt.

## Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

### 18. Gemeinwesen

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

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

Seit 1990 verzichten wir darauf, unseren Kundinnen und Kunden Weihnachtspresents zu schenken. Stattdessen spenden wir im Rahmen unserer DATEV-Weihnachtsspende an soziale Einrichtungen. Mehr als 5 Millionen Euro kamen seitdem auf diese Weise für Projekte im Bundesgebiet zusammen, die



Kindern und Jugendlichen sowie seit 2016 auch Senioren mit besonderen Förderbedarfen Hilfen zur Selbsthilfe bieten.

Die Spendensumme 2019 betrug 150.000 Euro. Davon gingen 25.000 Euro an Projekte, die von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vorgeschlagen und in einer anschließenden Abstimmung gemeinsam ausgewählt wurden. Eine Aufstellung der im Jahr 2019 geförderten Einrichtungen ist [hier](#) veröffentlicht.

DATEV engagiert sich außerdem mittels Sponsoring intensiv in der Gesellschaft. Der Fokus liegt auf Gemeinschafts- und Nachwuchsförderung.

Im Bereich Kultur sponsert DATEV beispielsweise das Staatstheater Nürnberg, den Internationalen Comic-Salon Erlangen sowie das SommerNachtFilmFestival. Speziell für jüngere Leute fördern wir das Open Beatz Festival Herzogenaurach. Weitere Informationen unter [www.datev.de/sponsoring](http://www.datev.de/sponsoring).

Für das sportliche Leben in der Metropolregion Nürnberg engagieren wir uns als Titelsponsor des DATEV Challenge Roth. Dieser zählt mit 3.400 Einzelathleten und 650 Staffeln aus 84 Nationen – Profis genauso wie Freizeitsportler – sowie 7.000 freiwilligen Helfern und ca. 250.000 Zuschauern im Jahr 2019 zu den weltweit größten und beliebtesten Triathlon-Veranstaltungen in der Langdistanz. Mehr dazu unter [www.datev.de/challenge-roth](http://www.datev.de/challenge-roth).

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

Nachhaltigkeit fördern wir seit 1997 durch die Mitgliedschaft im Bundesdeutschen Arbeitskreis für Umweltbewusstes Management (B.A.U.M. e.V.). Zusätzlich sponsern wir die Mobile Fahrradwerkstatt in den DATEV-Gärten am IT-Campus 111. Mit der Unterstützung der Baumpflanzungen der „Bäume für Nürnberg Stiftung“ tragen wir zur Begrünung der Stadt bei. Die Aktion „Lastenrad für alle“ in Zusammenarbeit mit dem Verein Bluepingu leistet einen Beitrag zur umweltschonenden Mobilität.

Der Gesamtbetrag der Sponsoring Projekte in den Bereichen Kultur, Sport, Bildung und Ökologie belief sich 2019 auf 622.000 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 im [Internetauftritt der](#)



[DATEV-Stiftung](#) sowie auf der [DATEV-Homepage](#).

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

## Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

### 19. Politische Einflussnahme

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

Für DATEV sind Gesetzgebungsverfahren und politische Vorhaben in den Bereichen Binnenmarkt für Dienstleistungen sowie digitaler Binnenmarkt (unter anderem eGovernment, Online-Plattformen, EU-Datenwirtschaft, Datenschutz und -Sicherheit, KI, Blockchain) und Steuerrecht (unter anderem Mehrwertsteuer, Besteuerung der digitalen Wirtschaft, Steuerbetrugsbekämpfung, Steuervermeidungsbekämpfung) relevant. Weitere relevante Vorhaben betreffen die Gebiete Digitale Wirtschaft, Finanzen sowie Beschäftigung und Soziales.

DATEV ist im [Transparenz-Register der EU](#) gemeldet. Auf dieser Website werden die Themenbereiche der für uns relevanten und interessanten Gesetzgebungsverfahren sowie EU-Initiativen und -Strategien gelistet.

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



Dialog unterhalten.

Als Teil der Strategieabteilung steht für DATEV dabei die Informationsgewinnung im Vordergrund. Nur in Fällen, in denen DATEV aus ihrer Erfahrung mit betriebswirtschaftlichen und steuerrechtlichen Prozessen sowie mit Datenschutz und –Sicherheit sowie deren technischen Umsetzung praktische Hinweise für einen aus unserer Sicht sinnvollere Gestaltung geben kann, bringt sie diese in den politischen Prozess aktiv ein. Hierbei stehen Themen im Vordergrund, die für DATEV eG von strategischer und fachlicher Relevanz sind. Datenflüsse sind ein zentrales Thema. So hat DATEV sich in 2019 insbesondere mit der Mehrwertsteuer-Betrugsbekämpfung, u.a. durch Einbeziehung von Zahlungsdienstleistern und dem Datenaustausch zwischen Unternehmen und dem Staat (B2G) befasst.

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

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

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

- a.** Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.
- b.** Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

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



## 20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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

Die Einhaltung von rechtlichen Bestimmungen und internen Regelungen hat für uns oberste Priorität. Aus diesem Grund hat der Vorstand den Code of Business Conduct an die Spitze der Regelwerke gestellt. Dieser Code of Business Conduct ist für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbindlich. Um Verstöße zu verhindern bzw. frühzeitig aufzudecken, haben wir neben dem internen Kontroll- und Risikomanagementsystem ein Compliance-Management-System (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 an einem Kurs zu Datenschutz und Informationssicherheit teilzunehmen. Auf freiwilliger Basis können Beschäftigte auch einen Kurs zu Compliance und Anti-Korruption absolvieren.

Das gesetzes- und richtlinienkonforme Verhalten der Genossenschaft findet zudem Berücksichtigung im Geschäftsbericht sowie im Code of Business Conduct. Dort wird der Umgang mit den Mitgliedern und weiteren Anspruchsgruppen geregelt: „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 Code of Business Conduct Art. 4.2)

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

Die Einhaltung von Regeln ist Teil der Unternehmenskultur und wird von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Führungskräften und Vorstand



getragen: Jjeder ist für ein compliant-gerechtes Verhalten verantwortlich. Daher ist der Code of Business Conduct für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verbindlich. Fest in der Organisation verankert ist neben der Stelle des Compliance-Officers auch der direkte Berichtsweg zu Vorstand und Aufsichtsrat. Dies ist Teil des CMS Systems, das sich an den IDW PS 980 orientiert und im Jahr 2020 der nächsten externen Überprüfung unterzogen wird.

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.

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

Außerdem gibt es jährliche Schulungen für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Compliance-Themen. Jeder Beschäftigte ist verpflichtet, an einem Kurs zu Datenschutz und Informationssicherheit teilzunehmen. Auf freiwilliger Basis können Mitarbeiter auch einen Kurs zu Compliance und Anti-Korruption absolvieren. Für spezifische Abteilungen werden Themen wie Kartell- und Wettbewerbsrecht sowie (Anti-) Korruption individuell geschult.

Mit unseren Standards und unserer Unternehmenskultur, der Funktion des Compliance Officers und dem Compliance-Management-System unterstützen wir das Ziel, das Bewusstsein unserer Mitarbeiter für die Wichtigkeit eines verantwortungsbewussten und integren Handelns zu schärfen. Dieses Ziel wurde sowohl 2019 als auch in den Vorjahren erreicht.

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 eine Risikoanalyse regelmäßig, d. h. mindestens einmal jährlich, sowie anlassbezogen durch. Berücksichtigt man den Grundsatz der Wesentlichkeit, sehen wir weder aus der eigenen Geschäftstätigkeit und den Geschäftsbeziehungen noch aus den Produkten und Dienstleistungen wesentliche Risiken, da ausreichend Regelwerke und Kontrollen zur Einhaltung von Gesetzen bestehen.



## Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

**a.** Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.

**b.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.

**c.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.

**d.** Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.

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



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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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.