

NACHHALTIG- KEITSBERICHT 2023

der Deutschen Automobil
Treuhand GmbH



www.dat.de



INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort der Geschäftsführung	05
Über die DAT	06
1. Strategie	08
1.1. Strategische Analyse und Maßnahmen	08
1.2. Wesentlichkeit	10
1.3. Ziele	12
1.4. Tiefe der Wertschöpfung	13
2. Prozessmanagement	14
2.1. Verantwortung	14
2.2. Regeln und Prozesse	15
2.3. Kontrolle	16
2.4. Anreizsysteme	18
2.5. Beteiligung von Anspruchsgruppen	19
2.6. Innovations- und Produktmanagement	22
3. Umwelt	24
3.1. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	24
3.2. Ressourcenmanagement	25
3.3. Klimarelevante Emissionen	29
4. Gesellschaft	35
4.1. Arbeitnehmerrechte	35
4.2. Chancengerechtigkeit	37
4.3. Qualifizierung	39
4.4. Menschenrechte	43
4.5. Gemeinwesen	45
4.6. Politische Einflussnahme	46
4.7. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	46
Impressum	48





VORWORT DER GESCHÄFTSFÜHRUNG

Liebe Leserinnen und Leser,

mit großer Freude präsentieren wir Ihnen den ersten freiwilligen Nachhaltigkeitsbericht der DAT. In einer Zeit, in der globale Herausforderungen unsere Aufmerksamkeit und gemeinsame Anstrengungen erfordern, sind wir stolz darauf, einen wichtigen Schritt in Richtung einer nachhaltigeren Zukunft zu machen. Nicht nur die Technologie schreitet stetig voran, sondern auch unser Wissen darüber, welche Auswirkungen unser Handeln auf die Gesellschaft, Umwelt und Wirtschaft hat. Wir sind uns dieser Verantwortung bewusst und haben uns auf den Weg gemacht, Nachhaltigkeit in unser Kerngeschäft zu integrieren. Dieser Bericht ist eine wichtige Maßnahme im Rahmen unseres Engagements für Transparenz, Verantwortlichkeit und kontinuierliche Verbesserung.

In Anlehnung an den Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) stellt der vorliegende Bericht unseren Nachhaltigkeitsansatz und die im Berichtszeitraum erzielten Entwicklungen dar. Obwohl wir erhebliche Fortschritte bei der Integration von Nachhaltigkeit in unsere Geschäftstätigkeit gemacht haben, ist es wichtig, zu betonen, dass dieser Bericht nur den Anfang markiert.

Unser Engagement basiert auf dem Verständnis, dass der Weg zur Nachhaltigkeit ein dynamischer und sich weiterentwickelnder Weg ist. Wir sind uns bewusst, dass eine Vielzahl von Herausforderungen vor uns liegt. Daher stellt der Bericht nicht nur unsere Erfolge dar, sondern auch unsere Bestrebungen und die Schritte, die wir in den kommenden Jahren unternehmen wollen.

Wir laden Sie, die Leserinnen und Leser dieses Berichts, ein, sich gemeinsam mit uns auf diese Reise zu begeben. Ihr Wissen, Ihr Feedback und Ihre Zusammenarbeit werden für die Gestaltung und Entwicklung unserer Nachhaltigkeitsinitiativen von hohem Wert sein. Sie können diese gerne an sustainability@dat.de adressieren.

Ich wünsche Ihnen viele interessante neue Einblicke in unser Unternehmen.

Helmut Eifert
Geschäftsführer Innovation & Auslandsgeschäft



ÜBER DIE DAT

Die Deutsche Automobil Treuhand GmbH (DAT) ist die neutrale Dateninstanz der automobilen Wirtschaft. Als international tätiges Unternehmen erhebt sie gemäß ihrem Auftrag umfassende statische und dynamische Kraftfahrzeugdaten, bereitet diese auf und stellt sie der Branche insbesondere über IT-Systeme wie z. B. SilverDAT® sowie entsprechende Schnittstellen flächendeckend zur Verfügung.

Im Markenkern der DAT sind die Attribute datengetrieben, verantwortungsvoll, sachkundig, marktordnend, automobilbegeistert, vernetzend und zukunftsweisend fest verankert. Die DAT versteht sich daher als neutrales Bindeglied zwischen allen Akteuren der Autobranche und wird seit 1931 von ihren vier Gesellschaftern – dem VDA (Verband der Automobilindustrie), VDIK (Verband der Internationalen Kraftfahrzeughersteller), ZVK (Zentralverband des Kraftfahrzeughandwerks) und ZDK (Zentralverband Deutsches Kraftfahrzeug-

gewerbe) – getragen. Aufgrund dieser Struktur hat die DAT einen einzigartigen Status und einen besonderen Auftrag innerhalb der Automobilbranche.

Das Know-how der DAT wird sowohl in ihrer bundesweit tätigen Kfz-Sachverständigenorganisation (den DAT Expert Partnern) greifbar, als auch in der Softwarefamilie SilverDAT® bereitgestellt. Diese prozessorientierten Anwendungen beinhalten unter anderem die exakte Identifikation von Fahrzeugen per VIN-Abfrage (Fahrgestellnummer), die Erstellung

Für das Geschäftsjahr 2024 streben wir die Umsetzung weiterer Maßnahmen im Rahmen des Nachhaltigkeitsmanagements an, um uns kontinuierlich zu verbessern.

von Reparaturkostenkalkulationen, Gebrauchtfahrzeugbewertungen, Kennzahlenanalysen oder Restwertprognosen. Ferner können im Bedarfsfall automatisch die Mietwagenkosten oder der Nutzungsausfall ermittelt werden. Über das ebenfalls in SilverDAT® enthaltene prozessorientierte Online-Schadenmanagementsystem können alle an einem Schadenfall beteiligten Parteien papierlos miteinander kommunizieren und digitale Schadenakten bearbeiten.

Auf Basis von Data Science und Künstlicher Intelligenz entstehen neue Produkte und Dienstleistungen wie etwa FastTrackAI® (Unterstützung bei der Bildanalyse zur Schadenermittlung mittels KI), die Bereitstellung von Telematikdaten oder Analysen großer Datenmengen für neue Projekte. Durch ihre Tochter- und Beteiligungsgesellschaften ist die DAT in zahlreichen internationalen Märkten vertreten.

Im DAT-Beirat wachen unterschiedliche Verbraucherverbände über die Vorgehensweise des Unternehmens. Dadurch ist ein Höchstmaß an Transparenz, Kontrolle und Unabhängigkeit gewährleistet.

Der vorliegende Bericht über das Jahr 2023 markiert unseren Startpunkt auf unserer Nachhaltigkeitsreise. Wir haben im Jahr 2023 verschiedene Maßnahmen ergriffen, um für die DAT ein umfassendes Nachhaltigkeitskonzept zu entwickeln. Dabei haben wir uns zunächst auf unseren Hauptsitz mit unseren 430 Mitarbeitenden in Ostfildern fokussiert. Für das Geschäftsjahr 2024 streben wir die Umsetzung weiterer Maßnahmen im Rahmen des Nachhaltigkeitsmanagements an, um uns kontinuierlich zu verbessern.

1. STRATEGIE

1.1. STRATEGISCHE ANALYSE UND MASSNAHMEN

Die DAT Deutschland befindet sich, wie bereits erwähnt, am Anfang ihrer Nachhaltigkeitsreise. Das bedeutet, dass wir zunächst den Status quo unseres Unternehmens im Bereich Nachhaltigkeit ermitteln und auf dieser Basis das weitere Vorgehen sowie Strategien, Maßnahmen und Ziele definieren.

Als einen der ersten Schritte haben wir eine Klimastrategie, basierend auf einer umfassenden Bilanzierung der Emissionen des Jahres 2022 an unserem Hauptsitz in Ostfildern, erstellt. Diese wurde im vierten Quartal 2023 fertiggestellt und beinhaltet zwei wesentliche Ziele. Basierend auf den Ergebnissen dieser Klimabilanz wollen wir unsere Treibhausgasemissionen

- ▶ **bis 2030 um mindestens 30 % und**
- ▶ **bis 2050 um mindestens 90 % senken.**

Außerdem werden wir für das Geschäftsjahr 2024 die Klimabilanz auf unsere Tochterunternehmen ausweiten. Die DAT wird darüber hinaus Anfang 2024 mit der Entwicklung einer ganzheitlichen Nachhaltigkeitsstrategie beginnen. Diese soll alle in der Wesentlichkeitsanalyse definierten zentralen Handlungsfelder abdecken und die SDGs, die 17 Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen, einbeziehen.

Auch ohne eine übergreifende Strategie haben wir in den einzelnen Handlungsfeldern bereits erste Maßnahmen umgesetzt bzw. angestoßen:



Soziales

- ▶ Unterstützung der Mitarbeitendengesundheit durch eine zusätzliche private Krankenversicherung und Gesundheitstage mit verschiedenen Aktionen
- ▶ Förderung und Qualifizierung (Qualifizierungsprogramme und individuelle Weiterbildung, Einstellung von Auszubildenden und dual Studierenden im Jahr 2023)
- ▶ Angebot eines Energiekredits für Mitarbeitende zur Abfederung gestiegener Energiepreise
- ▶ Zuschüsse für Firmentickets und E-Bike-Leasing, vermögenswirksame Leistungen und Altersvorsorge

Produkte/Absatzmärkte

- ▶ Entwicklung von innovativen Produkten, die neue Technologien nutzen (z. B. Künstliche Intelligenz mit dem Produkt FastTrackAI® oder Telematikdaten über die High Mobility GmbH)
- ▶ Prüfung bestehender Produkte bzw. Entwicklung von Konzepten, um dort ökologische Aspekte einzubringen (z. B. Umwelt-Impact bei Reparaturen)

Partner/Zusammenarbeit

- ▶ Vertrauensvolle Zusammenarbeit als neutraler Akteur mit allen Beteiligten der automobilen Wertschöpfungskette und mit unabhängigen Sachverständigen im DAT Expert Partner Netzwerk
- ▶ Nutzung von Nachhaltigkeitsnetzwerken für Austausch und Best Practices: Unternehmensnetzwerk Klimaschutz der IHK, Kompetenzprogramm Nachhaltigkeit von econsense

Organisation

- ▶ Ökostrom am Standort Ostfildern seit März 2022
- ▶ Steigerung der Quote von Elektro- und Hybridfahrzeugen im eigenen Fuhrpark (Quote: 20 %, Stand Ende 2023)
- ▶ Beschaffung von 27 Bahncards der Deutschen Bahn (1 Bahncard 100, 11 Bahncards 50 sowie 15 Bahncards 25) für Mitarbeitende
- ▶ Schaffung einer eigenen Stelle für das Nachhaltigkeitsmanagement

- ▶ Erstellung einer ersten Klimabilanz im Jahr 2023 (über das Jahr 2022)
- ▶ Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichts nach DNK-Standard über das Geschäftsjahr 2023

Regionales Engagement

- ▶ Enge Verbundenheit mit der Region und Unterstützung lokaler, vor allem sozialer Projekte, z. B. Weihnachtsaktion im Seniorenheim, Schwimmwettbewerb (DAT-Pokale), Green Team Stuttgart (als Co-Sponsor), Unterstützung ukrainischer Flüchtlinge über den Verein „Münsingen hilft“

Die DAT investiert, begleitend zu diesen Maßnahmen, in Klimaschutzprojekte zum Ausgleich ihrer Treibhausgasemissionen. Die Emissionen aus der Klimabilanz für 2023 wurden durch den Kauf von 1.107 Gutschriften aus dem nach Gold-Standard zertifizierten Projekt GS 2913 kompensiert. Dabei handelt es sich um ein Aufforstungsprojekt in Costa Rica. Ziel ist die Wiederherstellung und nachhaltige Bewirtschaftung von Wäldern, um hochwertiges Holz für den nationalen und internationalen Markt zu produzieren. Die langfristige Speicherung von Kohlenstoff in Bäumen und wachsenden Wäldern soll zur Abschwächung der globalen Erwärmung und des Klimawandels beitragen.

Neben der Kompensation der CO₂-Emissionen ist für uns auch die Unterstützung von regionalen Projekten von großer Bedeutung. Daher wurde ein Öko-Sponsoring-Vertrag mit dem Ministerium für Klimaschutz, Landwirtschaft, ländliche Räume und Umwelt Mecklenburg-Vorpommern geschlossen. Das Geld fließt in die Wiedervernässung eines Teils der Moore im Nationalpark Jasmund auf Rügen. Hier werden über die nächsten 30 Jahre geschätzte 990 Tonnen CO₂ eingespart.

1.2. WESENTLICHKEIT

Die Welt befindet sich in einem großen Wandel. Digitale und nachhaltige Transformation, Klimawandel, sozioökonomische und technologische Veränderungen wirken sich auf die Wirtschaft im Allgemeinen, aber auch auf unser Unternehmen aus. Mit verschiedenen Maßnahmen begegnen wir diesen äußeren Einflüssen.

Auf politischer Ebene spielt beispielsweise die Einführung der CSRD eine wichtige Rolle. Die EU-Richtlinie verpflichtet zahlreiche europäische Unternehmen dazu, einen Nachhaltigkeitsbericht zu veröffentlichen. Da die DAT künftig selbst von dieser Vorgabe betroffen sein wird, haben wir schon vorab freiwillig damit begonnen, unseren ersten Nachhaltigkeitsbericht zu erstellen. Wir spüren auch die Auswirkungen des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG), obwohl wir nicht zum Anwenderkreis des LkSG gehören. So verlangen Kunden zunehmend Angaben zu Nachhaltigkeitsaspekten von uns.

Ein weiterer Faktor ist der Wandel in der Mobilität. Alternative Antriebsarten wie elektrisch betriebene Fahrzeuge werden immer beliebter. Endverbraucherinnen und Endverbraucher fragen verstärkt Informationen über ökologische Aspekte eines Fahrzeugs ab. Hierauf reagieren wir mit Aufklärung beispielsweise über die Emissionen eines Fahrzeugs oder umweltfreundliche Reparaturen.

Vom demografischen Wandel und dem massiven Fachkräftemangel in Deutschland, der mittlerweile nicht nur den IT-Bereich trifft, ist die DAT ebenso betroffen. Um diese Herausforderungen zu meistern, setzen wir ein besonderes Augenmerk auf die Themen Aus- und Weiterbildung, Mitarbeitergewinnung und Mitarbeiterzufriedenheit.

Als Dienstleister und Anbieter einer Software sind darüber hinaus Datensicherheit und die Einbindung von Künstlicher Intelligenz (KI) von großer Bedeutung. Zum einen ist es für uns wichtig, sicherzustellen, dass die Daten aller Betroffenen und Nutzenden geschützt sind. Zum anderen ermöglicht es uns die KI, bestehende Produkte weiterzuentwickeln und neue Produkte zu konzipieren.

Ermittlung wesentlicher Themen

Um relevante Themen in Bezug auf Nachhaltigkeit zu identifizieren, hat die DAT zusammen mit dem Unternehmen VERSO eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Dabei haben wir das Prinzip der doppelten Wesentlichkeit angewandt, da dieses spätestens mit der EU-Richtlinie CSRD eingeführt und in diesem Rahmen auch für uns verpflichtend wird. Dabei wird untersucht, wie äußere Nachhaltigkeitsaspekte ein Unternehmen beeinflussen und wie sich die Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Gesellschaft auswirkt.

Zunächst haben wir allgemeingültige sowie sektor- und unternehmensspezifisch relevante Themen identifiziert. Dazu haben wir verschiedene Rahmenwerke wie die GRI-Standards, ESRS, SASB und MSCI herangezogen. Nach einer ersten internen Vorauswahl wurden Vertreter der relevanten Stakeholdergruppen zu ihrer Einschätzung bezüglich einer Reihe von Themen befragt. An der Stakeholderbefragung Mitte 2023 nahmen Mitarbeitende, Geschäftsführung, Kunden, Gesellschafter und Beirat teil.

13 Themen haben wir in diesem Prozess sowohl aus Sicht der Impact-Materialität als auch aus Sicht der finanziellen Wesentlichkeit als besonders relevant für die DAT identifiziert. Diese werden auch in die für 2024 geplante Entwicklung einer Nachhaltigkeitsstrategie einfließen.

Es handelt sich um folgende Themen:

Thema	Positive oder negative Auswirkungen sowie potenzielle finanzielle Chancen und Risiken
Energieverbrauch, nachhaltige Server und Rechenzentren	Das Speichern und die Verarbeitung großer Datenmengen ziehen einen hohen Energieverbrauch nach sich. Deshalb ist es extrem wichtig, alle Prozesse einerseits energieeffizient aufzustellen und andererseits die Server und Rechenzentren möglichst nachhaltig zu gestalten.
Entwicklung umweltfreundlicher Produkte	Die DAT kann zukünftig von der Entwicklung solcher Produkte und Dienstleistungen profitieren, die auf immer stärker werdende Nachhaltigkeitsanforderungen der Kunden eingehen.
Datenschutz, Datensicherheit	Als Dienstleister und Anbieter einer Software nehmen wir den Schutz unserer Kundendaten besonders ernst. Unsere Kunden verlangen entsprechende Zertifikate und Standards.
Korruption und Bestechung, Lobbyismus	Die DAT bietet eine gemeinsame Datenquelle für die Automobilindustrie im DACH-Raum. Daher spielt Neutralität für uns eine extrem große Rolle.
Angemessene und faire Vergütungsstruktur	Alle Mitarbeitenden bei der DAT werden nach einer transparenten und fairen Struktur vergütet.
Diversität und Chancengleichheit	In der Automobilbranche arbeiten traditionell mehr Männer als Frauen. Als Unternehmen mit Mitarbeitenden aus über 40 Nationen und mit internationalen Beteiligungen ist für die DAT ein diskriminierungsfreies Umfeld von besonderer Bedeutung.
Mitarbeiterzufriedenheit	Die Mitarbeitenden der DAT sollen ihr volles Potenzial ausschöpfen. Ein wichtiger Schlüssel dafür ist, dass sie sich am Arbeitsplatz wohlfühlen und zufrieden sind.
Mitarbeitergesundheit	Das Wohl unserer Mitarbeitenden ist ein hohes Gut. Daher wollen wir vermeiden, dass sie krank werden oder einen Unfall haben.
Mitarbeitergewinnung	Die DAT ist vom Fachkräftemangel in mittlerweile allen Bereichen betroffen. Daher ist es für uns wichtig, qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber auf dem Arbeitsmarkt von uns zu überzeugen und für das Unternehmen zu gewinnen.
Aus- und Weiterbildung	Aufgrund des Fachkräftemangels spielt neben der Mitarbeitergewinnung auch die Aus- und Weiterbildung unserer bestehenden Belegschaft eine große Rolle.

1.3. ZIELE

Das vorrangige Ziel der DAT war es, zunächst eine Klimastrategie zu erstellen. Der nächste Schritt ist nun die Umsetzung, um unseren Ausstoß von Emissionen deutlich zu reduzieren. Basierend auf den Ergebnissen der Klimabilanz für das Jahr 2022 haben wir uns zwei Ziele gesetzt:

- ▶ **Senkung unserer Treibhausgas-emissionen bis 2030 um mindestens 30 %**
- ▶ **Senkung unserer Treibhausgas-emissionen bis 2050 um mindestens 90 %**

Wir planen, die restlichen und unvermeidbaren Emissionen zu kompensieren. Außerdem wollen wir die Erstellung der Klimabilanz für das Geschäftsjahr 2024 auf alle Tochtergesellschaften ausweiten, um einen umfassenden Überblick über unsere Emissionen zu erhalten. Durch die Erweiterung der Systemgrenzen werden wir voraussichtlich ein neues Basisjahr für unsere Zielvorgabe wählen.

Im Rahmen der Strategieerstellung wird die DAT im Laufe des Jahres 2024 weitere Ziele definieren. Dabei sollen neben einer Vorbereitung auf die

regulatorischen Verpflichtungen durch die CSRD auch die Sustainable Development Goals (SDGs) der UN miteinbezogen werden. Um effektive Maßnahmen zu entwickeln und unsere Ziele zu erreichen, wollen wir in unserer Belegschaft ein gemeinsames Bewusstsein für Nachhaltigkeit schaffen.

Die Kontrolle der Ziele unterliegt dem Geschäftsführer Innovation & Ausland. Er ist damit zuständig für die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie und -initiativen und steht im Austausch mit den anderen Mitgliedern der Geschäftsführung. Zusätzlich wird die Entwicklung vom Verwaltungsrat kontrolliert.

Für die Überwachung der operativen Maßnahmen ist außerdem die Sustainability Managerin der DAT zuständig. Perspektivisch sollen hier auch die Fachabteilungen immer stärker eingebunden werden.

Wir planen, die restlichen und unvermeidbaren Emissionen zu kompensieren.



1.4. TIEFE DER WERTSCHÖPFUNG

Bei einem Dienstleistungsunternehmen wie der DAT sind nur wenige Parteien an der Wertschöpfungskette beteiligt. Dabei legen wir besonderen Wert darauf, einen kontinuierlichen Austausch und einen vertrauensvollen Umgang mit unseren Geschäftspartnern und Lieferanten zu pflegen. Zudem wollen wir Nachhaltigkeitsaspekte in allen Bereichen der Wertschöpfungskette integrieren.

Es bestehen Überlegungen, unseren Verhaltenskodex perspektivisch auch auf Lieferanten auszudehnen, um unsere Werte und Leitlinien in die gesamte Wertschöpfungskette zu tragen. Darüber hinaus kommt die DAT mit dem Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten (nachfolgend „LkSG“ genannt) über Anfragen unserer Kunden und Lieferanten in Kontakt.

Unsere Wertschöpfungskette erstreckt sich über folgende Bereiche:

- ▶ Forschung und Entwicklung
- ▶ Datenbeschaffung und -verarbeitung
- ▶ Softwareentwicklung und Testen
- ▶ Bereitstellung und Vertrieb

Um diese Aktivitäten durchzuführen, sind wir auf verschiedene externe Anbieter angewiesen.

Involviert sind unter anderem

- ▶ externe Programmiererinnen und Programmierer,
- ▶ Entwicklungsdienstleister,
- ▶ Kooperationspartner, die eigene Oberflächen nach Auftrag bauen,
- ▶ Fahrzeughersteller für Daten sowie
- ▶ Lieferanten für Hardware, Büroartikel und Energie.

2. PROZESSMANAGEMENT

2.1. VERANTWORTUNG

Wir wollen das Thema Nachhaltigkeit tief im gesamten Unternehmen verankern. Daher ist Nachhaltigkeitsarbeit auch nicht die Aufgabe einer einzigen Person. Die Gesamtverantwortung haben wir im obersten Management der DAT angesiedelt, um der Thematik maximale Aufmerksamkeit zu geben. Der Geschäftsführer Innovation & Ausland ist für das Thema Nachhaltigkeit verantwortlich. Er macht diesbezügliche Vorgaben und tauscht sich dazu mit den weiteren Mitgliedern des Managements aus. Die Kontrolle obliegt dem Ver-

waltungsrat. Die operative Verantwortung tragen die Abteilungsleiterinnen, Abteilungsleiter und die Sustainability Managerin.

In der Praxis werden mögliche nachhaltigkeitsbezogene Maßnahmen mit den Fachbereichen abgestimmt und gegebenenfalls umgesetzt. So werden beispielsweise Konzepte für die Integration von Nachhaltigkeitsaspekten mit den jeweiligen Produktlinien und dem Produktmanagement erarbeitet.



Unsere Mitarbeitenden verpflichten sich dazu, gesetzestreu zu handeln, ein respektvolles Miteinander zu leben, einen fairen Wettbewerb zu ermöglichen.

2.2. REGELN UND PROZESSE

Grundlegende Regeln und Leitlinien sind in unserem Verhaltenskodex, dem Code of Conduct, festgelegt. Unsere Mitarbeitenden verpflichten sich dazu, gesetzestreu zu handeln, ein respektvolles Miteinander zu leben, einen fairen Wettbewerb zu ermöglichen, keine Korruption zuzulassen und den Datenschutz ernst zu nehmen. Nähere Angaben zum Inhalt machen wir im Abschnitt zum Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte.

Als Dienstleistungsunternehmen und Anbieter einer Software ist uns der Datenschutz besonders wichtig, weshalb wir hier noch zusätzliche Maßnahmen ergriffen haben. Wir sind zertifiziert nach ISO/IEC 27001 (Internationaler Standard für Informationssicher-

heits Managementsysteme) und arbeiten TISAX®-konform (Standard für die Informationssicherheit in der Automobilindustrie). Zusätzlich halten wir uns an eine IT-Governance-Richtlinie. Sie legt die grundlegenden Entscheidungsbefugnisse und Verantwortlichkeiten im Zusammenhang mit der IT fest. In der Richtlinie werden die Grundsätze definiert, wie die IT bei der DAT geplant, geführt, organisiert und gesteuert werden soll, um die Wettbewerbsfähigkeit der Bereiche zu unterstützen und dabei ein Optimum bei Kosten, Synergien, Agilität, Qualität und Sicherheit zu erreichen.

2.3. KONTROLLE

Die DAT hat sich ehrgeizige, aber realistische Ziele im Bereich Klima gesetzt. Die Emissionen in den Scopes 1 bis 3 aus den Jahren 2022 und 2023 dienen uns dabei als Basis für die Kontrolle unserer Entwicklung und der Zielerreichung.

Mit der Erstellung einer ganzheitlichen Nachhaltigkeitsstrategie werden wir weitere Ziele definieren. In diesem Rahmen werden wir auch zusätzliche Kennzahlen festlegen, um unsere Entwicklung in allen Bereichen überwachen zu können. Die Zuverlässigkeit der Daten gewährleisten wir durch die Verwendung der ESG-Software und der Climate-Software von VERSO.

Im Personalcontrolling haben wir bereits Kontrollprozesse etabliert. Basierend auf Daten aus dem ERP- sowie Lohnabrechnungssystem werden jährlich detaillierte Informationen zur Zusammensetzung der Belegschaft (Qualifikation, Alter, Betriebszugehörigkeit, Vertragsformen) erhoben, teilweise in Quoten ausgegeben und jahresübergreifend verglichen. Diese Informationen werden der Geschäftsführung in einem ausführlichen Bericht zur Verfügung gestellt.

Alle Informationen für das Nachhaltigkeitsreporting und die Nachhaltigkeitsstrategie werden von der Sustainability Managerin kontrolliert.



Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

„Unser geschäftliches Handeln ist geprägt von unseren Markenkernwerten, den in unserem DAT-Verhaltenskodex verankerten Prinzipien sowie den Grundsätzen integer handelnder Geschäftsleute unter Einhaltung der gesetzlichen Regelungen, interner Richtlinien und Verhaltensanweisungen. Unser Erfolg hängt ganz wesentlich von der positiven Reputation unseres Unternehmens ab.“

So haben es die DAT-Geschäftsführer im Vorwort zu unserem Verhaltenskodex formuliert. Der Code of Conduct gibt allen Mitarbeitenden Orientierung und leitet sie im täglichen Handeln an. Die Einhaltung des Verhaltenskodex ist für unsere Mitarbeitenden verpflichtend.

Der Verhaltenskodex gibt Richtlinien für folgende Inhalte vor:

- ▶ **Rechtstreue:**
Gesetzestreu handeln hat für uns oberste Priorität.
- ▶ **Gegenseitiger Respekt und diskriminierungsfreies Handeln:**
Unser Handeln ist geprägt von gegenseitigem Respekt und Fairness.
- ▶ **Wettbewerb:**
Wir bekennen uns zu einem freien und fairen Wettbewerb.
- ▶ **Anti-Korruption:**
Wir lehnen jede Art von Korruption ab.
- ▶ **Außenwirtschaftsrecht und Sanktionen:**
Als international tätiges Softwareunternehmen ist die Einhaltung außenwirtschaftsrechtlicher Vorschriften zwingend zu beachten.
- ▶ **Verbot von Geldwäsche:** Wir achten darauf, keine Geldwäsche zu unterstützen.
- ▶ **Interessenkonflikte und Nebentätigkeit:**
Wir vermeiden jeglichen Konflikt mit den Interessen der DAT.
- ▶ **Unternehmensvermögen und Kundeneigentum:**
Wir schützen Vermögenswerte und Geschäftsgeheimnisse der DAT.
- ▶ **Datenschutz und Informationsschutz:**
Wir halten uns strikt an die gesetzlichen Vorgaben zum Schutz und zur Sicherheit personenbezogener Daten und schützen unsere Geschäftsgeheimnisse.
- ▶ **Sicherheit, Gesundheit und Mindestlohn:**
Die Förderung von Sicherheit und Gesundheit bei unserer Arbeit sowie die Einhaltung des Mindestlohngesetzes sind für uns selbstverständlich.
- ▶ **Umweltschutz & Nachhaltigkeit:**
Wir haben bei unserem täglichen Handeln immer den Umweltschutz im Blick.

Zusätzlich zum Verhaltenskodex ist es uns besonders wichtig, dass sich unsere Mitarbeitenden mit unseren Markenkernwerten identifizieren und sie in ihrer täglichen Arbeit leben.

Diese sind:

- ▶ datengetrieben
- ▶ sachkundig
- ▶ zukunftsweisend
- ▶ vernetzend
- ▶ automobilbegeistert
- ▶ marktordnend
- ▶ verantwortungsvoll

Darüber hinaus handeln wir nach fünf markenstrategischen Prinzipien:

- ▶ Partnerschaft
- ▶ Instanz
- ▶ Sachkunde
- ▶ (Eigen-)Verantwortung
- ▶ Begeisterung

Unsere Werte und Prinzipien sind für alle Mitarbeitenden einsehbar und werden ihnen im Onboarding-Prozess nähergebracht.

2.4. ANREIZSYSTEME

Das Gehalt von Führungskräften der Ebenen 1 und 2 sowie für Außendienstmitarbeitende setzt sich aus verschiedenen Bestandteilen zusammen. Zunächst erhalten alle ein Grundgehalt, hinzu kommt eine variable Vergütung, die in den jährlichen Mitarbeitergesprächen besprochen wird. Dabei werden die Zielerreichung aus dem letzten Jahr geprüft und neue Ziele für das nächste Jahr festgelegt. Die Verteilung von Fixgehalt und variabler Vergütung ist wie folgt: Die Führungskräfte der Ebene 1 erhalten 85 % Fixgehalt und 15 % variable Vergütung. Bei den Führungskräften der Ebene 2 und den Außendienstmitarbeitenden ist die Aufteilung 90 % Fixgehalt und 10 % variable Vergütung. Sonstige Mitarbeitende erhalten bei der DAT keine variable Vergütung bzw. es ist für sie kein Anreizsystem vorgesehen. Bei außerordentlichen Leistungen werden Prämien für einzelne Mitarbeitende ausbezahlt.

Die DAT unterliegt keinem Tarifvertrag. Im Rahmen von regelmäßigen Gehaltsrunden werden Lohnsteigerungen umgesetzt. 2023 wurden Inflationsausgleichsprämien an die Mitarbeitenden ausbezahlt. Den Mitarbeitenden wurde auch ein Energiekredit angeboten, um bei evtl. kurzfristigen Schwierigkeiten aufgrund gestiegener Energiekosten zu unterstützen.

Derzeit sind Nachhaltigkeitsziele beispielsweise in Form eines Employee-Net-Promoter-Scores nicht in der Vergütungsstruktur integriert. Ob und in welcher Form dies in Zukunft eine Rolle spielen wird, wird im Rahmen der Erstellung der Nachhaltigkeitsstrategie diskutiert.

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik

Die Bezüge des DAT-Präsidiums sowie des Verwaltungsrats werden im Geschäftsbericht transparent dargestellt.

Führungskräfte der Ebenen 1 und 2 erhalten ein Grundgehalt zuzüglich einer variablen Vergütung. In jährlichen Mitarbeitergesprächen werden das Gehalt sowie die Zielerreichung aus dem letzten Jahr geprüft und die Ziele für das nächste Jahr festgelegt.

Die Vergütung der Geschäftsführung setzt sich ebenfalls aus einem fixen und einem variablen Bestandteil zusammen. Der variable Anteil ist dabei abhängig von dem Erreichen unternehmensbezogener Ziele.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Das Verhältnis der Jahresgesamtvergütung beträgt 5,58 (Stand: 31.12.2023). Der Median der Mitarbeitenden wurde auf Vollzeitäquivalenzbasis ermittelt.





2.5. BETEILIGUNG VON ANSPRUCHSGRUPPEN

Für die Erstellung der Nachhaltigkeitsstrategie, die Definition von wesentlichen Themen und die Umsetzung von Maßnahmen sind die Nachhaltigkeitsverantwortlichen der DAT in engem Austausch mit unseren Anspruchsgruppen. Zu unseren wichtigsten Stakeholdern zählen Mitarbeitende, Geschäftsführung, Kunden, Gesellschafter und Beirat. Sie wurden auf Basis ihres Einflusses auf das Unternehmen und ihrer Sensitivität bezüglich der Auswirkungen der DAT ausgewählt. Mit diesen Anspruchsgruppen wurde Mitte 2023 eine Stakeholderbefragung durchgeführt, durch die wir viele wertvolle Rückmeldungen hinsichtlich Nachhaltigkeit bei der DAT gewinnen konnten.

Neben der dezidierten Stakeholderbefragung haben wir noch weitere Dialogformen mit unseren Stakeholdern etabliert.

Intern bieten wir unter anderem:

- ▶ Internes Ideenportal
- ▶ Intranet/Sharepoint
- ▶ Quartalsmäßiger Livestream der Geschäftsführung
- ▶ Betriebsversammlungen
- ▶ Monatliche interne Newsletter

Zudem haben wir einige Dialogformen, die uns Kommunikation und Feedback mit und von externen Stakeholdern ermöglichen:

- ▶ Social Media
- ▶ Schulungen für Kunden zu Zukunftsthemen
- ▶ DAT Expert Partner Netzwerk
- ▶ DAT Report (aktueller Stand der Industrie, Zukunftsthemen, Erfahrungen der Kunden und Endnutzer uvm.)
- ▶ CO₂-Leitfaden für Endnutzerinnen und Endnutzer (kostenlose Informationen zu den Emissionen der verschiedenen Modelle)
- ▶ Unabhängige Preiseinschätzungen für Endnutzerinnen und Endnutzer
- ▶ Kommunikation mit den Kunden über den Key-Account-Manager oder Vertrieb sowie auf Messen, Tagungen und Konferenzen
- ▶ Monatliche externe Newsletter

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

Die Stakeholderbefragung ist bei unseren Anspruchsgruppen auf große Resonanz gestoßen: 211 Mitarbeitende, 257 Kunden, fünf Vertreter der Gesellschafter, drei Mitglieder des Beirats und zwei Mitglieder der Geschäftsführung haben Fragen aus 26 vorausgewählten Themenfeldern beantwortet. Insgesamt wurden die Themen Datensicherheit und Datenschutz als am wichtigsten erachtet, gefolgt von den Themen Aus- und Weiterbildung, Anti-Korruption und Bestechung, Mitarbeitergesundheit, Mitarbeitergewinnung sowie Endnutzerinnen und Endnutzer.

Im Folgenden stellen wir vor, welche Themen von den einzelnen Stakeholdergruppen als besonders wichtig erachtet wurden.

Gesellschafter/Beirat

Die Gesellschafter und der Beirat haben Mitarbeitergewinnung, Datensicherheit, Aus- und Weiterbildung, Korruption und Bestechung sowie Mitarbeiterzufriedenheit als wichtigste Themen eingestuft.

Die Geschäftsführung sieht die wichtigsten Handlungsfelder der DAT in den Themen Aus- und Weiterbildung, Endnutzerinnen und Endnutzer, Datenschutz, Datensicherheit sowie nachhaltige Server und Rechenzentren.

Mitarbeitende

Für die Mitarbeitenden sind interne Themen sowie jene mit direkter Kundenrelevanz (Datensicherheit, Mitarbeiterzufriedenheit, Arbeitsbedingungen, Mitarbeitergewinnung und Datenschutz) am relevantesten. Besonders sticht hervor, dass das Thema Energieverbrauch von dieser Gruppe deutlich relevanter eingestuft wird als von den anderen Befragten.

Die Mitarbeitenden der DAT nehmen viele Nachhaltigkeitsaspekte wahr und haben entsprechende Anregungen im offenen Feedback gegeben. Positiv hervorgehoben wurde das Schaffen einer expliziten Stelle für Nachhaltigkeitsmanagement sowie die glaubhafte Vorstandskommunikation zum Thema. Auch das soziale Engagement der DAT nehmen die Mitarbeitenden positiv wahr und sind mit den Arbeitsbedingungen und Benefits zufrieden. Hinsichtlich der Umweltaspekte werden Maßnahmen zur Senkung des Energieverbrauchs und Förderung der Elektromobilität positiv hervorgehoben. Verbesserungspotenziale sehen die Mitarbeitenden unter anderem in einer noch stärkeren Einbindung sowie den Themen Lichtsteuerung, Dienstreisen, Mülltrennung und Solar-Ausstattung.

Als Konsequenz aus der großen Resonanz auf die Befragung werden wir unsere Mitarbeitenden auch zukünftig in die Maßnahmen einbeziehen und das Bewusstsein für Nachhaltigkeitsaspekte z. B. durch Aktionstage weiter stärken.

Kunden

Bei unseren Kunden stehen Themen mit direkter Relevanz für die Anspruchsgruppe im Fokus. Diese sind Datensicherheit, Korruption und Bestechung, Aus- und Weiterbildung, Datenschutz und transparente Prüfungs- und Steuersysteme.

Bei den offenen Antworten haben die Kunden den Umstieg der DAT auf digitale Angebote gelobt und gleichzeitig das Anliegen geäußert, die Rechnungen von Papier auf die digitale Form umzustellen.

In Zukunft wollen wir unsere Kunden noch gezielter über unsere Unternehmenstätigkeiten und Nachhaltigkeitsaktivitäten aufklären und ihnen aktiv Informationen dazu bereitstellen. Geplant ist dazu beispielsweise die Veröffentlichung des Nachhaltigkeitsberichts auf der Website sowie über unsere internen und externen Newsletter.

Weiteres Vorgehen

Die von unseren Fokusgruppen als wesentlich identifizierten Themen wollen wir nun in unseren strategischen Entscheidungen priorisieren. Darüber hinaus werden wir uns einigen speziellen Punkten widmen, die in der Umfrage von Kunden und Mitarbeitenden angebracht wurden. Unter anderem sind dies digitale Rechnungen, Mülltrennung, Dienstreisen und die Machbarkeitsprüfung von Solarpaneelen.



2.6. INNOVATIONS- UND PRODUKTMANAGEMENT

Produktmanagement

Als Dienstleistungsunternehmen und Anbieter einer Software haben wir – im Gegensatz zu produzierenden Unternehmen – bereits von Natur aus einen geringeren Verbrauch von Rohstoffen. Stattdessen verbrauchen wir mit unserer Tätigkeit hauptsächlich Energie, weshalb die daraus entstehenden Emissionen unsere wesentliche ökologische Auswirkung sind.

Trotzdem haben wir auch einen gewissen Einfluss auf Endverbraucherinnen und Endverbraucher sowie auf die Automobilindustrie. Produktseitig bieten wir beispielsweise einen CO₂-Leitfaden mit Verbrauchswerten von Fahrzeugen an. Wir prüfen für alle unsere Produkte, inwieweit den Kunden auch ökologische Informationen zur Verfügung gestellt werden können, z. B. im Rahmen der Reparaturkalkulation oder im Telematikbereich.

In der Kommunikationsarbeit der DAT spielt der DAT Report eine besondere Rolle. Jährlich wird für diesen

eine repräsentative Umfrage unter Endverbraucherinnen und -verbraucherinnen zu aktuellen Entwicklungen in der Automobilbranche durchgeführt. Der Umstieg auf alternative Antriebe ist darin ein wichtiges Thema und liefert Automobilbetrieben, Herstellern, Importeuren und Zulieferern sowie Medien und Vertretern aus Politik und Verbänden Informationen zur aktuellen Situation der Endkundinnen und -kunden.

Auch im monatlich auf der Homepage erscheinenden DAT Barometer ist E-Mobilität ein wiederkehrendes Thema.

Wir arbeiten ebenfalls daran, die Zugänglichkeit von Informationen für alle Nutzerinnen und Nutzer zu erhöhen. So haben wir gemeinsam mit der Topmotive-Gruppe und dem Landesverband des Kfz-Gewerbes Schleswig-Holstein am „Kfz-Translator“ mitgearbeitet. Mit diesem können deutsche Automobil-Fachbegriffe in 27 Sprachen übersetzt werden, was Fachkräfte mit Migrationshintergrund in ihrer täglichen Arbeit unterstützen soll. Die DAT hat hier die Zeichnungen von Bauteilen beigesteuert.



Innovationsmanagement

Für das Innovationsmanagement innerhalb der DAT haben wir einen strukturierten Prozess festgelegt. Er enthält sieben Schritte:

- ▶ Idee
- ▶ Anforderung
- ▶ Design
- ▶ Planung (Umsetzung)
- ▶ UAT (User Acceptance Test)
- ▶ Go-live
- ▶ Betrieb

Innovationen fördern wir durch ein Innovationsradar für das Produktmanagement-Team. Dort finden die Mitarbeitenden Quellen, können sich über Themen informieren und Innovationen ableiten. Zusätzlich gibt der Vertrieb dem Team regelmäßig Input, in welchen Bereichen Produktinnovationen relevant werden. Werden Ideen spruchreif, gibt es dafür einen Kriterienkatalog, mit dem wir die Idee auf Machbarkeit, Ertrag etc. hin überprüfen und entsprechend priorisieren.

Um Trends mitzugestalten, verfolgen wir aktiv Events wie die Automobil-Ausstellung IAA und setzen uns mit aktuellen Hot Topics wie Künstlicher Intelligenz oder Telematik auseinander. Insbesondere beim Thema Digitalisierung erkennen wir das Potenzial für die DAT, digitale Technologien für weniger Ressourcenverschwendung und für mehr Effizienz in unseren Prozessen zu nutzen.

Neben unseren Mitarbeitenden binden wir auch weitere Stakeholder in unser Produkt- und Innovationsmanagement ein. Wir arbeiten mit Instituten und Universitäten zusammen, um fachliche Expertise zu bestimmten Themen zu erhalten. Auch die Kommunikation mit unseren Kunden hilft uns dabei, ihren Bedürfnissen durch Innovationen gerecht zu werden. Bei der Auseinandersetzung mit neuen Themen gibt es zudem auch stets viele Schnittstellen mit anderen Fachabteilungen.

Leistungsindikator G4-FS11

Bei unserer Anlagestrategie fokussieren wir uns auf Sicherheit und Kapitalerhaltung. Die DAT beteiligt sich zudem auch an innovativen Unternehmen und treibt so bestimmte nachhaltige Trends voran. Aktuell fließen bei der Auswahl keine expliziten ESG-Kriterien ein. Perspektivisch können wir uns aber vorstellen, die Kriterien der Anlagestrategie um ESG-Merkmale zu erweitern.

3. UMWELT

3.1. INANSPRUCHNAHME NATÜRLICHER RESSOURCEN

Als Dienstleistungsunternehmen und Anbieter einer Software nutzen wir generell weniger Ressourcen als Unternehmen aus dem produzierenden Gewerbe. Der

Verbrauch von natürlichen Ressourcen bezieht sich im Wesentlichen auf die Nutzung unserer Büros und Gebäude sowie auf unseren Fuhrpark.

Daher sind dies die vier wesentlichsten Ressourcen, die wir in Anspruch nehmen:

Ressource	Verbrauch 2022	Verbrauch 2023
Kraftstoffe	117.959 l	153.856 l
Strom	682.521 kWh	648.635 kWh
Fernwärme	308.330 kWh	315.650 kWh
Wasser	1.123 m ³	1.028 m ³



3.2. RESSOURCENMANAGEMENT

Obwohl wir als Software-Dienstleister generell weniger Ressourcen verbrauchen, tragen wir mit unseren Tätigkeiten zu einem Ressourcenverbrauch insbesondere von Energie, Wasser, Heizung und Kraftstoff bei. Daher ist es uns wichtig, in unseren ressourcenintensiven Bereichen auf eine effiziente und schonende Nutzung zu achten sowie Lösungen für die Reduktion des Ressourcenverbrauchs zu finden. Dafür setzen wir uns bereits aktiv ein und sensibilisieren auch unsere Mitarbeitenden für einen bewussten Umgang mit unseren Ressourcen.

Energie

Wir bemühen uns, den Energieverbrauch in unseren Räumlichkeiten so gering wie möglich zu halten.

Dazu haben wir bereits einige Maßnahmen ergriffen:

- ▶ Durch die Umstellung von Desktops auf Laptops konnten wir unseren Energieverbrauch schon erheblich reduzieren.
- ▶ Unsere Server kühlen wir in den kalten Monaten ausschließlich mit Umluft und Außenluft.
- ▶ Seit wir auf Hyper-Converged-Systeme umgestellt und viele Vorgänge virtualisiert haben, konnten wir die Belegung unserer drei Serverräume um ein Drittel reduzieren und brauchen auch bedeutend weniger Hardware-Geräte (aktuell 40).
- ▶ Unsere Rechenzentren betreiben wir über die Azure Cloud bei Frankfurt. Laut dem Anbieter laufen diese CO₂-neutral. Das Rechenzentrum in Frankfurt wird laut Angaben des Anbieters mit 100 % Ökostrom betrieben und hat ein nach ISO 14001 zertifiziertes Umweltmanagement etabliert. [Informationen](#) vom Anbieter finden sich hier.

Insgesamt konnten wir durch diese Maßnahmen unseren Stromverbrauch bereits deutlich reduzieren. Im letzten Jahr vor Corona, 2019, lag der Stromverbrauch bei 700.138 kWh, im Jahr 2023 waren es 648.635 kWh.

Papier

Durch die Einführung eines digitalen Dokumentenverwaltungssystems konnten wir den Papierverbrauch innerhalb der DAT erheblich reduzieren. Derartige Digitalisierungsmaßnahmen sowie die Umstellung von Prozessen haben für eine Abnahme der Ausdrucke um circa zwei Drittel gesorgt.

Unternehmenssitz

Der Hauptsitz der DAT ist in Ostfildern, wo wir auch Eigentümer sind. Die Innenwände des Gebäudes sind teilweise mit Moos ausgestattet und im Innenhof sowie in der Großgarage gibt es Ladesäulen für Elektro- und Hybrid-Autos.

Die Büroräume wurden kernsaniert und haben in diesem Zuge eine Gebäudekühlung erhalten. Die Fenster sind durchgängig zwei- bis dreifach verglast. In Fluren und öffentlich zugänglichen Bereichen wurden die Lichtschalter durch Bewegungsmelder ersetzt, sodass der Stromverbrauch auch hier reduziert und an den Bedarf angepasst wird.

Zusätzlich werden seit 2022 alle Beleuchtungen sukzessive mit LED-Licht ausgestattet. Die Kühlanlagen für die EDV-Räume wurden erneuert und um eine Freikühlung für die Wintermonate ergänzt – somit können zusätzlich ca. 40.000 kWh Strom p. a. eingespart werden.

Verkehr

Bei der DAT hat der Verbrauch von Strom und Kraftstoff große Umweltauswirkungen. Insbesondere im Vertrieb und in der Marktforschung sind viele Dienstreisen notwendig, die aber durch die vermehrt in Anspruch genommene Homeoffice-Möglichkeit bereits stark zurückgegangen sind. Unseren Fuhrpark ergänzen wir kontinuierlich um alternative Antriebe. Ende 2023 betrug die Quote der Hybrid- und E-Fahrzeuge 20 %.

Um unsere Mitarbeitenden dazu zu ermutigen, nachhaltiger unterwegs zu sein, bezuschussen wir die Nutzung des Deutschlandtickets sowie das

Bikeleasing. Wir haben darüber hinaus 27 Bahncards (1 „Bahncard 100“, 11 „Bahncards 50“ sowie 15 „Bahncards 25“) angeschafft, um die Nutzung der Deutschen Bahn für Dienstreisen zu fördern.

Abfall

Bei der DAT fallen hauptsächlich in den Büros Abfälle an. Hier trennen wir Papier und Restmüll sowie Verpackungsmaterialien. Zusätzlich gibt es eine zentrale Sammelstation für Batterien, CDs und Tonerkartuschen, welche separat fachgerecht entsorgt werden.

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien

Eingesetzte Materialien zur Produktion von Produkten und Dienstleistungen:

Material	2022	2023
Recycling (Frischfaser-/Recycling-Papier)	47.499 kg/563 kg	18.773 kg/10.830 kg
Kraftstoffe (Diesel/Benzin)	106.980 l/10.979 l	136.368 l/17.487 l
Strom (Strommix/Ökostrom)	106.849 kWh/575.672 kWh	20.083 kWh/648.635 kWh
Fernwärme	308.330 kWh	315.650 kWh

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch

Energieverbrauch 2023	
Energieart	kWh
Benzin	155.637,33
Dieselmotorkraftstoff	1.336.407,48
Strom (für Fahrzeuge)	20.083
GESAMT: nicht erneuerbare Quellen	1.512.127,81
GESAMT: erneuerbare Quellen	0
Stromverbrauch	648.635,15
Wärmeenergieverbrauch	315.650,00
GESAMT: Weitere Energieverbräuche	964.285,15
GESAMT: Energieverbrauch	2.476.412,96



Die Verbrauchsmengen wurden auf Grundlage der spezifischen Brennwertäquivalente bewertet (Benzin: 8,9 kWh/l, Diesel: 9,8 kWh/l). Die Benzin- und Dieselmengen wurden den Abrechnungen der Tankkarten entnommen, die Strom- und Wärmemengen stammen ebenfalls von Abrechnungen. Abgesehen von der Umrechnung der Kraftstoffe in kWh gab es daher keine entfernungsbasierten Berechnungen.

**Der gesamte
Energieverbrauch
der DAT belief
sich somit auf
2.476.412,96 kWh.**

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Die Klimabilanz aus dem Jahr 2022 markiert die erste Bilanz der DAT. Bereits im Jahr 2023 konnten wir unseren Stromverbrauch verringern, wohingegen wir einen etwas höheren Verbrauch bei Wärme und Kraftstoffen verzeichnet haben.

Die verwendeten Energiearten in den Jahren 2022 und 2023 sind Benzin, Dieselmotorkraftstoff, AdBlue, Strommix, Ökostrom und Fernwärme.

Energieart	2022	2023
Kraftstoffe	1.215.094,86 kWh	1.512.127,81 kWh
Strom	682.521,34 kWh	648.635,15 kWh
Fernwärme	308.330,00 kWh	315.650,00 kWh
GESAMT	2.205.946,20 kWh	2.476.412,96 kWh

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall

Die Berechnung der Abfallmengen beruht auf den Containergrößen, welche vom Entsorger in Rechnung gestellt werden. Diese Mengen wurden mit den Umrechnungsfaktoren für Abfallstatistiken des Statistischen Landesamts Baden-Württemberg umgerechnet.

Angefallener Abfall 2023	
Abfallart	in Tonnen
Restabfall/Hausmüll	11,44
Papierabfall	17,16
Bioabfall	1,5
Elektronikschrott	0,62
GESAMT: Abfallmenge	30,72

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme

Wir verbrauchen für unsere Dienstleistungen ausschließlich Wasser von den Stadtwerken Ostfildern. Oberflächenwasser, Grundwasser, Meerwasser oder produziertes Wasser hat die DAT nicht entnommen. Der Wasserverbrauch lag im Jahr 2023 bei 1.028 Megalitern.



3.3. KLIMARELEVANTE EMISSIONEN

Um datenbasiert feststellen zu können, in welchen Bereichen wir Verbesserungspotenzial haben, und gleichzeitig für die kommenden Jahre Vergleichswerte zu sammeln, haben wir Klimabilanzen für die Jahre 2022 und 2023 nach GHG (Greenhouse Gas) Protocol erstellt. Diese beziehen sich ausschließlich auf unsere Unternehmenstätigkeiten in Deutschland. Die weiteren Tochterunternehmen wollen wir in den kommenden Bilanzen einbeziehen.

Der Corporate Carbon Footprint der DAT für das Jahr 2023 schlüsselt sich wie folgt auf:

	Tonnen CO ₂ -Äquivalent	Tonnen CO ₂ -Äquivalent
Scope 1	409,86	37,05 %
Scope 2	90,45	8,17 %
Scope 3	606,03	54,78 %
GESAMT	1106,34	100 %

Die wesentlichen Emissionsquellen bei der DAT sind absteigend:

- ▶ Fuhrpark
- ▶ Pendlerverhalten
- ▶ Strom (u. a. Serverbetrieb)
- ▶ Fernwärme
- ▶ Elektronik
- ▶ Rohstoffe (Papier, Verpflegung)
- ▶ Dienstreisen
- ▶ Abfall

Um unsere negativen Klimaauswirkungen zu reduzieren, erkennen wir die Notwendigkeit, unsere Emissionen durch den Fuhrpark (Pendelverkehr und Dienstreisen) abzubauen. Zudem sehen wir auch bei Dienstreisen Verbesserungspotenzial hinsichtlich Verkehrsmittelwahl und Häufigkeit. Auch bei der Reduzierung von Elektronik-Nutzung und Papierverbrauch haben wir noch Handlungsbedarf. Auf konkrete Ziele und Maßnahmen gehen wir in den kommenden Abschnitten ein.



Ziele

Wir haben uns im Jahr 2023 die ersten Ziele zur Reduzierung der Emissionen gesetzt. Außerdem haben wir bereits Klimabilanzen für die Jahre 2022 und 2023 erstellt und beziehen seit März 2022 an unserem Unternehmensstandort ausschließlich Ökostrom. Basierend auf den Ergebnissen der ersten Klimabilanz 2022 wollen wir unsere Treibhausgasemissionen

- ▶ **bis 2030 um mindestens 30 % und**
- ▶ **bis 2050 um mindestens 90 %**

senken.

Außerdem werden wir für das Geschäftsjahr 2024 die Klimabilanz auf unsere Tochterunternehmen ausweiten. Durch die Erweiterung der Systemgrenzen werden wir voraussichtlich ein neues Basisjahr für unsere Zielvorgabe wählen.

Weitere Ziele legen wir mit der Erstellung unserer Nachhaltigkeitsstrategie fest.

Maßnahmen

Mit der Erarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie und der Ziele werden wir auch dazugehörige Maßnahmen festlegen. Eine erste Idee ist dahingehend die Installation einer Photovoltaikanlage auf dem Dach unseres Unternehmenssitzes. Auch ohne fertige Strategie haben wir schon einige erste Maßnahmen umgesetzt: Zur Reduzierung des Auto-Pendlerverkehrs forcieren wir Homeoffice und beteiligen uns finanziell daran, wenn Mitarbeitende ein Fahrrad oder E-Bike leasen möchten. Geplant ist außerdem, den Anteil an E-Autos in unserem Fuhrpark weiter zu erhöhen. Wir haben 2023 insgesamt 27 Bahncards angeschafft, um die Nutzung der Deutschen Bahn bei Dienstreisen zu fördern.

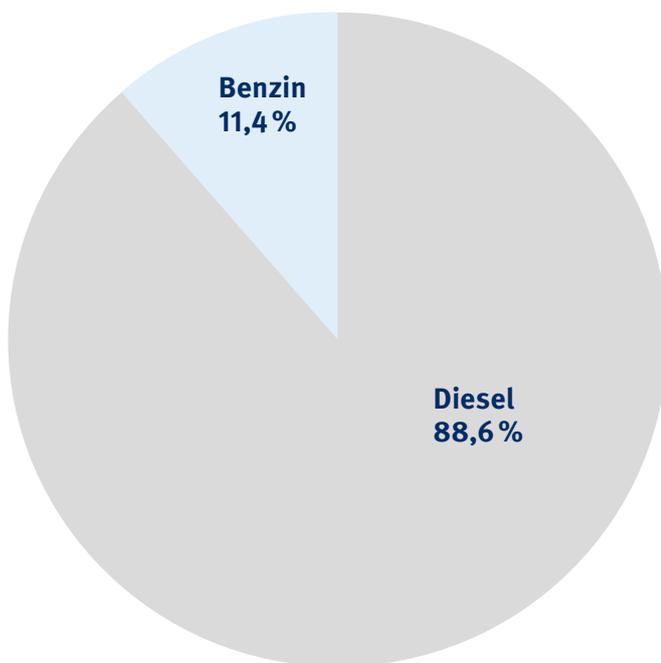


Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Die DAT hat eine Klimabilanz über das Jahr 2023 für den Hauptsitz in Ostfildern erstellt. Für die Berechnung wurden alle relevanten Treibhausgase betrachtet. In die direkten Treibhausgasemissionen nach Scope 1 sind dabei lediglich Emissionen des eigenen Fuhrparks eingeflossen.

Die Emissionen verteilen sich auf die folgenden Kraftstoffarten:

Verteilung der Emissionen aus Scope 1



Das Jahr 2022 war das erste Jahr, in dem wir eine Klima-Bilanzierung durchgeführt haben. Damit bildet es das Basisjahr und dient als Referenz für die kommenden Jahre. Die gesamten ausgestoßenen Scope-1-Emissionen der DAT im Jahr 2022 haben 315,13 t CO₂e betragen. Für das Jahr 2023 wurden 409,86 t CO₂e für Scope 1 erfasst. Die Steigerung ist durch ein erhöhtes Reiseaufkommen und den damit einhergehenden höheren Kraftstoffverbrauch zu erklären, da 2022 teilweise noch von Corona-Einschränkungen geprägt war.

Als Datenquellen für die Emissionsfaktoren und Werte wurden ecoinvent, UBA, Defra, IFEU und das Öko-Institut herangezogen.

Wir konsolidieren unsere Daten durch operative Kontrolle. Zur Erhebung, Pflege und Berechnung der Klimadaten halten wir uns an das GHG Protocol und nutzen die Climate Software von VERSO.

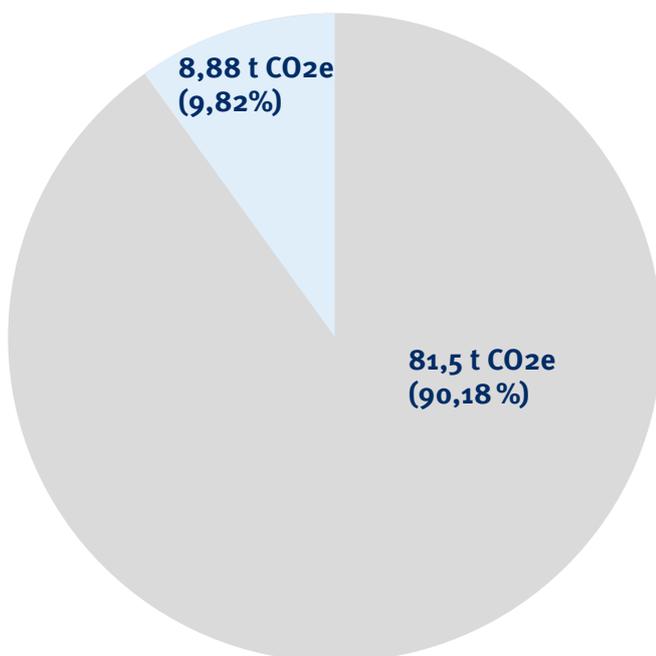
Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogene THG- Emissionen (Scope 2)

Unter Scope 2 nach GHG Protocol fallen indirekte Treibhausgasemissionen aus eingekaufter Energie wie Strom, Fernwärme oder -kälte, die außerhalb der eigenen Systemgrenzen erzeugt, aber vom Unternehmen verbraucht werden. Das Bruttovolumen der indirekten energiebedingten Emissionen betrug im Basisjahr 2022 bei der DAT 78,13 t CO₂e. Für 2023 wurden insgesamt 90,45 t CO₂e erfasst.

Für die Berechnung wurden standortbasierte Daten und marktbasierete Daten herangezogen. Eine spezifische Auflistung ist hier nicht möglich. Aufgrund der gewählten Emissionsfaktoren können auch die in die Berechnung einbezogenen Gase nicht angegeben werden.

Die Emissionen verteilen sich auf folgende Quellen:

Verteilung der Emissionen aus Scope 2



Das Jahr 2022 ist das erste Jahr, in dem bei der DAT eine Klimabilanz durchgeführt wurde, und markiert damit auch das Basisjahr für alle künftigen CO₂-Bilanzen. Im Vergleich zum Basisjahr waren die Emissionen aus Scope 2 im Jahr 2023 höher. Die Steigerung im Jahr 2023 kommt trotz der Nutzung eines Ökostromtarifs (Stromemissionen sanken von 28,21 t CO₂e in 2022 auf 8,88 t CO₂e in 2023) durch einen höheren Emissionsfaktor bei der Fernwärme zustande. Hier wurde seitens der Stadtwerke für 2022 ein Wert deutlich unter dem Standardwert mitgeteilt. Für das Jahr 2023 konnte keine Angabe von den Stadtwerken ermittelt werden, weswegen ein höherer Standardwert genutzt wurde.

Als Datenquellen für die Emissionsfaktoren und Werte wurden ecoinvent, UBA, Defra, IFEU und das Öko-Institut herangezogen.

Wir konsolidieren unsere Daten durch operative Kontrolle. Zur Erhebung, Pflege und Berechnung der Klimadaten halten wir uns an das GHG Protocol und nutzen die Climate Software von VERSO.

Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Scope 3 nach GHG Protocol umfasst alle indirekten Emissionen, die entlang der Wertschöpfungskette von Unternehmen entstehen. Dazu zählen beispielsweise auch Geschäftsreisen. In der Kategorie der sonstigen indirekten Treibhausgasemissionen sind im Jahr 2023 bei der DAT 606,03 Tonnen CO₂e angefallen. Aufgrund der gewählten Emissionsfaktoren ist eine Auflistung der in die Berechnung einbezogenen Gase und biogenen CO₂-Emissionen nicht möglich. In die Berechnung wurden der Arbeitsweg der Mitarbeitenden, die Geschäftsreisen, Betriebsabfälle, Kraftstoffe zur Energiegewinnung, Investitionsgüter sowie die bezogenen Waren und Dienstleistungen miteinbezogen.

Verteilung der Emissionen aus Scope 3	
Art Emissionen	t
Papier und Drucksachen	29,13
Wasser	0,34
Verpflegung	34,43
Weitere Rohstoffe	0,24
Elektronik	40,45
Vorketten	132,8
Abfall	7,57
Dienstreisen	120,9
Pendelverkehr	239,9
Ausgangslogistik	0,25
Bruttovolumen der sonstigen indirekten THG-Emissionen (Scope 3) – CO₂e	606,03

Verglichen mit dem Jahr 2022, dem ersten Bilanzierungsjahr und damit auch dem Basisjahr, sind folgende Veränderungen wesentlich:

- ▶ Papieremissionen sanken von rund 49 t CO₂e auf 29 t CO₂e aufgrund geringerer Mengen und einem höheren Anteil Recyclingfaser;
- ▶ Elektronikemissionen sanken von 57,43 t CO₂e auf 40,45 t CO₂e aufgrund der Ausgabe von weniger Neugeräten;
- ▶ Abfallemissionen sanken von 13,55 t CO₂e auf 7,57 t CO₂e aufgrund geringerer Mengen;
- ▶ Pendelverkehremissionen sanken von 280,23 t CO₂e auf rund 240 t CO₂e;
- ▶ Emissionen aus Dienstreisen stiegen signifikant von 46,95 t CO₂e auf 120,90 t CO₂e aufgrund eines erhöhten Reiseaufkommens nach vollständigem Wegfall aller Corona-Einschränkungen.

Insgesamt stiegen damit die Scope-3-Emissionen von 598,96 t CO₂e im Jahr 2022 auf 606,03 t CO₂e im Jahr 2023. Als Datenquellen für die Emissionsfaktoren und Werte wurden ecoinvent, UBA, Defra, IFEU und das Öko-Institut herangezogen.

Wir konsolidieren unsere Daten durch operative Kontrolle. Zur Erhebung, Pflege und Berechnung der Klimadaten halten wir uns an das GHG Protocol und nutzen die Climate Software von VERSO.

Leistungsindikator GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen

In Scope 1 konnte aufgrund des erhöhten Reiseaufkommens nach Ende der Corona-Jahre keine Senkung der THG-Emissionen erzielt werden. In Scope 2 jedoch konnten die Stromemissionen von 28,21 t CO₂e im Jahr 2022 auf 8,88 t CO₂e im Jahr 2023 gesenkt werden.

In Scope 3 haben wir in mehreren Bereichen eine Emissionsenkung erreicht:

- ▶ Die Papieremissionen sanken von rund 49 t CO₂e auf 29 t CO₂e aufgrund geringerer Mengen und einem höheren Anteil Recyclingfaser.
- ▶ Die Elektronikemissionen sanken von 57,43 t CO₂e auf 40,45 t CO₂e aufgrund der Ausgabe von weniger Neugeräten.
- ▶ Die Abfallemissionen sanken von 13,55 t CO₂e auf 7,57 t CO₂e aufgrund geringerer Mengen.



4. GESELLSCHAFT

4.1. ARBEITNEHMERRECHTE

Unsere Mitarbeitenden sind ausschlaggebend für den Erfolg der DAT. Entsprechend wichtig ist es uns, dass die gesamte Belegschaft zufrieden ist und sich bei uns wohlfühlt.

Wir halten alle gesetzlichen Verpflichtungen und Vorschriften ein, mit denen in Deutschland die Arbeitnehmerrechte bereits in großem Umfang abgedeckt werden. An unseren ausländischen Standorten werden deutsche Standards aktuell noch nicht umgesetzt.

Neben den nationalen Standards gelten bei der DAT Betriebsvereinbarungen, welche die Arbeitsbedingungen konkretisieren. Dazu gehören unter anderem Vereinbarungen zu Arbeitszeit, Homeoffice und Urlaub.

Ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur ist es, nicht nur die Arbeitnehmerrechte einzuhalten, sondern auch über die gesetzlichen Bestimmungen hinauszugehen. So ist für uns die Gesundheit ein wichtiges Thema, wozu wir jährliche Gesundheitstage organisieren. Zur Förderung des Netzwerkers unter allen Abteilungen bieten wir zu verschiedenen Gelegenheiten Veranstaltungen an: Onboarding-Frühstück, Feiern für Jubilare, Beachbar, Casino-Nights, Wintermarkt mit Afterwork, Markenerlebnistag sowie ausgiebige Feiern im Sommer sowie zu Weihnachten.

Maßnahmen

Um einen attraktiven Arbeitsplatz für unsere Mitarbeitenden zu schaffen, haben wir bereits zahlreiche Maßnahmen umgesetzt:

- ▶ Regulärer Urlaubsanspruch von 30 Tagen bzw. 35 Tagen für Mitarbeitende, die mindestens seit 25 Jahren im Betrieb sind
- ▶ Betriebliche Altersvorsorge
- ▶ Zusätzliche private Krankenversicherung
- ▶ Betriebliches Eingliederungsmanagement
- ▶ Essenzuschnitt in der Kantine sowie Erweiterung des Angebots um Frühstücksbuffet
- ▶ Gesundheitswoche (einmal im Jahr für 1–3 Tage): 2023 mit Hauttypen-Test, Analyse von Blutwerten, Schlafgesundheit, Business-Yoga/Tae Boe, Koch-Workshop etc.
- ▶ Höhenverstellbare Schreibtische
- ▶ Unterstützung beim Homeoffice: Alle, die 100 % zu Hause arbeiten, erhalten Schreibtisch, Stuhl und eine Homeoffice-Pauschale von 50 €
- ▶ Firmenläufe – Laufshirts werden bereitgestellt
- ▶ Empfehlungen von neuen Mitarbeitenden werden mit einer Prämie von 1.000 € belohnt
- ▶ Deutschlandticket
- ▶ Shoppingkarte
- ▶ Bikeleasing
- ▶ Mehrmals pro Woche kostenloses Obst für alle
- ▶ Zuschuss zum Mittagessen in der firmeneigenen Kantine
- ▶ Kostenlose Getränke (warm und kalt)



Beteiligung der Mitarbeitenden

Bei der DAT gibt es einen Betriebsrat, an den sich alle Mitarbeitenden wenden können. Dadurch gewährleisten wir auch die Einbindung unserer Belegschaft. Der Umgang zwischen Betriebsrat und Unternehmen ist geprägt von Vertrauen und Respekt. Mit dem Gremium diskutieren und optimieren wir Betriebsvereinbarungen zu Themen wie beispielsweise Arbeitszeit, Homeoffice und Urlaub. Eine weitere Maßnahme, um unsere Mitarbeitenden einzubinden, sind die vierteljährlichen Livestreams

der Geschäftsführung, bei denen jeder Bedenken, Fragen und Anregungen äußern kann. Auch am Nachhaltigkeitsmanagement unseres Unternehmens wollen wir unsere Belegschaft beteiligen. So konnten alle Mitarbeitenden an der Stakeholderbefragung im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse aktiv teilnehmen. Zudem informieren wir über einen Sharepoint und einen internen Newsletter über neue Entwicklungen im Bereich Nachhaltigkeit.

Bei der DAT gibt es einen Betriebsrat, an den sich alle Mitarbeitenden wenden können.

4.2. CHANCENGERECHTIGKEIT

Die DAT will für ihre Mitarbeitenden einen Arbeitsplatz schaffen, an dem sie sich sicher fühlen und ihr volles Potenzial ausschöpfen können. Daher dulden wir keinerlei Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Nationalität oder Herkunft, Religion, sexueller Orientierung, politischer oder gewerkschaftlicher Aktivitäten, Alter oder eines anderen Grundes. Wir erwarten von allen Beschäftigten einen respektvollen Umgang sowohl untereinander als auch gegenüber Geschäftspartnern. Einschüchterndes, feindseliges, belästigendes oder beleidigendes Verhalten werden nicht toleriert. Wir fördern Vielfalt und Chancengleichheit in unserem Unternehmen, sodass sich alle Mitarbeitenden gleichermaßen entfalten können.

Wir achten darauf, dass alle Mitarbeitenden angemessen bezahlt werden. Die DAT hat für die Vergütung eine transparente und faire Struktur etabliert. Demnach richtet sich die Bezahlung ausschließlich nach der Stelle und der Leistung der Mitarbeitenden. Ebenso halten wir uns an die gesetzlichen Bestimmungen zum Mindestlohn. Unsere Vergütungspolitik stellen wir im Abschnitt „Anreizsysteme“ näher vor.

Ziel

Als wesentliches Ziel im Bereich der Chancengerechtigkeit haben wir uns die Erhöhung der Frauenquote innerhalb der DAT gesetzt.

Als Unternehmen, das in der Automobilbranche tätig ist, ist der Anteil männlicher Mitarbeiter bei uns traditionell hoch. Um hier eine bessere Balance herzustellen, haben wir in den vergangenen Jahren gezielt versucht, offene Positionen mit Frauen zu besetzen. Im Vergleich zum Vorjahr konnte der Anteil der Frauen in Führungspositionen um fast vier Prozentpunkte gesteigert werden (2022: 13,92 %, 2023: 17,91 %).



Maßnahmen

Um eine positive Arbeitsatmosphäre in allen Bereichen des Unternehmens zu schaffen, haben wir Leitlinien für Führungskräfte erarbeitet. Die Richtlinien sind für alle Führungsebenen verbindlich und sollen dazu beitragen, eine moderne und einheitliche Führungskultur innerhalb der DAT zu etablieren.

Die Leitlinien basieren auf folgenden Punkten:

- ▶ Wertschätzung
- ▶ Verantwortung
- ▶ Förderung
- ▶ Zusammenarbeit
- ▶ Selbstreflexion

Zudem sorgen wir mit verschiedenen Maßnahmen dafür, unter anderem Chancengerechtigkeit, Vielfalt und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in unserem Unternehmen zu fördern:

- ▶ Remote-Arbeit (Homeoffice und Arbeiten im Ausland)
- ▶ Flexible Arbeitszeitmodelle, um eine gute Work-Life-Balance zu gewährleisten:
 - ▶ Abschaffung der Kernarbeitszeiten und Möglichkeit, den Arbeitszeitkorridor von Montag bis Freitag auf Montag bis Samstag auszuweiten
 - ▶ Arbeitszeitunterbrechungen ermöglichen es, zwischendurch beispielsweise private Termine wahrzunehmen und erst später die Arbeit wieder aufzunehmen
- ▶ Sonderurlaubstage
- ▶ Schwerbehindertenvertreter
- ▶ Beteiligung der Mitarbeitenden an verschiedenen Themen:
 - ▶ Mehrere Workshops zur Erfassung der aktuellen und Entwicklung der künftigen Unternehmenskultur – mit Mitarbeitenden als „Querschnitt“ durch die DAT: Führungskräfte und Mitarbeitende, Männer und Frauen, unterschiedliche Aufgaben und Geschäftsbereiche, kurze und lange Betriebszugehörigkeit etc. Damit wollen wir die Belegschaft an Entwicklungen teilhaben lassen
 - ▶ Fotoshooting mit eigenen Mitarbeitenden für Recruiting-Kampagne: Dies stärkt die Identifikation und die Motivation



4.3. QUALIFIZIERUNG

Wie nahezu die gesamte Wirtschaft in Deutschland ist auch die DAT vom Fachkräftemangel betroffen. Speziell im IT-Bereich ist die Auswahl an qualifizierten Fachkräften sehr eingeschränkt. Daher legen wir ein besonderes Augenmerk darauf, unsere Belegschaft langfristig an uns zu binden sowie potenzielle Mitarbeitende frühzeitig von uns zu überzeugen. Zusätzlich wollen wir unsere Beschäftigten durch spezielle Qualifizierungsmaßnahmen bestmöglich auf ihre aktuelle Arbeit und künftige Herausforderungen vorbereiten.

Darüber hinaus ist für die DAT die Sicherheit und Gesundheit ihrer Beschäftigten von besonderer Wichtigkeit. Wir orientieren uns an den geltenden Standards und gesetzlichen Vorgaben im Bereich Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit und sorgen für entsprechende Schulungen unserer Mitarbeitenden mit dem Online-Tool „WEKA“. Die DAT unterstützt jegliche Maßnahmen zur Gewährleistung und Steigerung der Sicherheit am Arbeitsplatz. In unserem Code of Conduct weisen wir zudem darauf hin, dass

jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter dazu aufgefordert sind, zum Schutz der eigenen Gesundheit die Sicherheitsvorschriften zu beachten.

Ziele

Um die Mitarbeiterqualifikation zu erhöhen, hat die DAT Ende 2021 die DAT-Akademie gegründet. Unter diesem Dach bündeln wir Schulungen und Weiterbildungen für externe Fachkräfte sowie interne Workshops für Mitarbeitende. Wir planen, dieses Angebot in den kommenden Jahren weiter auszubauen.

Ein weiteres großes Anliegen ist es, dass es an den Arbeitsstätten der DAT erst gar nicht zu Unfällen kommt. Leider lässt sich das nicht immer ganz vermeiden. Um unseren Mitarbeitenden und anderen Betroffenen im Notfall noch schneller und professioneller helfen zu können, soll es im Unternehmen künftig eine Betriebssanitäterin geben.

Die DAT unterstützt jegliche Maßnahmen zur Gewährleistung und Steigerung der Sicherheit am Arbeitsplatz.

Maßnahmen

Folgende Maßnahmen setzen wir im Bereich Qualifikation bereits um:

- ▶ Onboarding-Seminare für neue Mitarbeitende
- ▶ Weiterbildungen zu den Themen Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz (über WEKA)
- ▶ Weiterbildung nach Bedarf, Gespräche darüber im jährlichen Mitarbeitergespräch
- ▶ Coaching für Führungskräfte
- ▶ Vierteljährlich findet intern das „Kompetenznetz“ für Team- und Prozessleiter statt, das Themen wie Mitarbeitendenmotivation, Teamführung, Konfliktmanagement und vieles mehr aufgreift
- ▶ Jede Führungskraft legt ein Budget für Weiterbildungen fest und gibt dies an die Personalabteilung weiter
- ▶ Udeemy: jährliche Abfragen für Lizenzen zur Online-Lernplattform Udeemy
- ▶ Für Schülerinnen und Schüler: Praktika und Ferienjobs
- ▶ Für Studierende: Duales Studium (DHBW), Abschlussarbeiten für Bachelor und Master, Praxissemester (befristete Verträge), Werkstudierende und Praktika
- ▶ Seit 2022 bauen wir die Ausbildungsmöglichkeiten in der IT und im kaufmännischen Bereich aus und haben bis Ende 2024 vier Auszubildende und vier DHBW-Studierende
- ▶ Digitalisierung im gesamten Unternehmen weit fortgeschritten; Personalabteilung arbeitet fast komplett digital (beispielsweise E-Akte, digitale Dokumentenerzeugung, digitale Workflows für Anträge etc.; ausgedruckt werden nur noch Arbeitsverträge)
- ▶ Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) für Mitarbeitende, die innerhalb von zwölf Monaten an mehr als 30 Tagen arbeitsunfähig waren. Die Teilnahme ist freiwillig. Beim BEM unterscheiden wir folgende Maßnahmen:
 - ▶ Betriebsinterne Maßnahmen (z. B. vorübergehende Teilzeit, Modifizierung der Aufgaben am Arbeitsplatz, Änderung der Gestaltung des Arbeitsplatzes durch z. B. ergonomische Arbeitsplatzgestaltung)
 - ▶ Betriebliche Unterstützungsmaßnahmen (z. B. Therapievermittlung, Vermittlung von Selbsthilfegruppen oder ambulanten Psychotherapien)



Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen

Im Jahr 2023 ereignete sich ein meldepflichtiger Betriebsunfall. Durch den Betriebsunfall sind insgesamt 440 Stunden Arbeitszeit ausgefallen. Die Anzahl der geleisteten Stunden beläuft sich auf 788.880,83 Stunden. Die Berechnung geht von 173,3 Stunden pro Monat für eine Vollzeitkraft abzüglich Urlaubsanspruchs, Feiertagsabschlüssen sowie Krankmeldungen in Tagen aus.

Bezogen auf die 1.000-Mann-Quote ereigneten sich im Betrieb 2,50 Unfälle je 1.000 Mitarbeitende. Die 1.000-Mann-Quote der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft im Jahr 2022 liegt bei 12,48 Unfällen je 1.000 Mitarbeitende.

Es ereignete sich im Jahr 2023 kein Wegeunfall.

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Da der Arbeitgeber keine Diagnosen abfragen darf, können wir zu den geforderten Kennzahlen keine Angaben machen.

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

Die Arbeitssicherheit und der Gesundheitsschutz unserer Mitarbeitenden sind für die DAT ein hohes Gut. Daher haben wir, wie bereits in den Abschnitten „Arbeitnehmerrechte“, „Chancengerechtigkeit“ und „Qualifizierung“ aufgeführt, zahlreiche Maßnahmen ergriffen, um die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu erhalten und zu erhöhen.

Aktuelle und relevante Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz erhalten unsere Mitarbeitenden an den dafür vorgesehenen Sharepoints sowie in Online-Unterweisungen des externen Anbieters WEKA, die alle drei Jahre stattfinden.

Um den Arbeits- und Gesundheitsschutz zu gewährleisten, gibt es für unseren Hauptsitz in Ostfildern eine Gefährdungsbeurteilung. Diese umfasst die Arbeitsschutzorganisation, insbesondere in den Abteilungen Verwaltung, Fahrtätigkeiten, Haustechnik und Call-Center.

Zur Sicherstellung eines sicheren Arbeitsablaufs existieren detaillierte Arbeitsanweisungen für verschiedene Tätigkeiten und Arbeitsbereiche. Diese umfassen Richtlinien für PC-Arbeitsplätze, den Umgang mit elektrischen Betriebsmitteln, Dienstfahrten, Verhaltensregeln bei Unfällen, den sicheren Umgang mit Druckern und Kopiergeräten inklusive der korrekten Handhabung von Tonerkartuschen sowie Anweisungen für das Heben und Tragen von Lasten. Darüber hinaus sind spezifische Richtlinien für die Nutzung von Leitern und Tritten sowie für Arbeiten durch Fremdbetriebe festgelegt.

Zur fachkundigen Unterstützung arbeiten wir mit externen Fachkräften für Arbeitssicherheit zusammen. Intern wird diese Initiative durch einen freiwilligen Sicherheitsbeauftragten unterstützt. Zudem haben wir Brandschutzhelferinnen und Brandschutzhelfer sowie Ersthelferinnen und Ersthelfer.

Zweimal im Jahr trifft sich der Arbeitsschutzausschuss, dreimal im Jahr finden Betriebsbegehungen statt. Der Arbeitsschutzausschuss setzt sich aus der Betriebsärztin, einer Sicherheitsfachkraft, dem freiwilligen Arbeitssicherheitsbeauftragten, der Personalabteilung, Haustechnik sowie dem Betriebsrat als Vertreter der Mitarbeitenden zusammen.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1: Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen

Bei der DAT legt jede Führungskraft die Aus- und Weiterbildungen für ihre Abteilung sowie Einzelmaßnahmen zusammen mit den Mitarbeitenden fest. Da aktuell keine zentrale Erfassung stattfindet, können wir keine Angaben zu dieser Kennzahl machen.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

Diversität (Altersgruppen)		
	2022	2023
Führungskräfte: < 30 Jahre (in %)	1,27	1,28
Führungskräfte: 30–49 Jahre (in %)	56,96	62,82
Führungskräfte: > 50 Jahre (in %)	41,77	35,90
Restliche Mitarbeitende: < 30 Jahre (in %)	9,66	14,24
Restliche Mitarbeitende: 30–49 Jahre (in %)	54,52	54,24
Restliche Mitarbeitende: > 50 Jahre (in %)	35,82	31,52

Die Angaben für das Jahr 2023 basieren auf dem Stand Ende 2023. Das Alter der Kontrollorgane wird aus Datenschutzgründen nicht erhoben. Unter die Kategorie Führungskräfte fallen alle Mitarbeitenden auf Führungskräfte-Level 1 bis 3, ohne Geschäftsführung. Unter den Mitarbeitenden sind keine Studierenden, Aushilfen und Praktikanten eingerechnet.

Diversität (Geschlecht)		
	2022	2023
Kontrollorgane: Frauen (in %)	5,88	7,89
Kontrollorgane: Männer (in %)	94,12	92,11
Führungskräfte: Frauen (in %)	13,92	17,91
Führungskräfte: Männer (in %)	86,08	82,09
Restliche Mitarbeitende: Frauen (in %)	20,75	22,16
Restliche Mitarbeitende: Männer (in %)	79,25	77,84

Die Angaben für das Jahr 2023 basieren auf dem Stand Ende 2023. Unter die Kategorie Führungskräfte fallen alle Mitarbeitenden auf Führungskräfte-Level 1 bis 3, ohne Geschäftsführung. Unter den Mitarbeitenden sind keine Studierenden, Aushilfen, Praktikantinnen und Praktikanten eingerechnet.

Die Mitglieder des Verwaltungsrats und Präsidiums (= Kontrollorgan) werden von den Shareholdern ernannt. Hier hat die DAT keinen Einfluss auf die Diversität. Die Aufteilung bezieht sich jeweils auf den Stand am Ende des Geschäftsjahres 2023.

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle

Die DAT ist ein internationales Unternehmen. Bei uns arbeiten Menschen aus etwa 29 verschiedenen Nationen. Um die Kommunikation in diesem diversen Umfeld zu verbessern, bieten wir Englischkurse an. Und um den Zusammenhalt über Ländergrenzen

hinweg zu stärken, findet jährlich das International Sales Meeting statt, bei dem Vertreterinnen und Vertreter der internationalen Standorte zusammenkommen.

Im Jahr 2023 wurden der DAT keine Diskriminierungsvorfälle gemeldet.

4.4. MENSCHENRECHTE

Für die DAT ist es selbstverständlich, die Menschenrechte zu achten und einzuhalten. Als verantwortungsbewusstes Unternehmen wollen wir sicherstellen, dass unsere Geschäftspraktiken den gesetzlichen Vorgaben entsprechen – auch über die Lieferkette hinaus. Dies bedeutet für uns auch, die grundlegenden Rechte und die Würde aller Menschen zu respektieren. Wir dulden keine Kinder- und Zwangsarbeit.

Ziel

Das Ziel der DAT ist es, dass die Menschenrechte auch entlang der gesamten Lieferkette eingehalten werden. Es bestehen Überlegungen, eine (softwaregestützte) Risikoanalyse bei unseren Lieferanten durchzuführen und diese auf die Einhaltung des Verhaltenskodex der DAT oder vergleichbare Regelungen zu verpflichten.

Maßnahmen

Folgende Maßnahmen mit Bezug auf die Menschenrechte haben wir bereits umgesetzt:

- ▶ Verhaltenskodex für Beschäftigte in Deutsch und Englisch: Bereits bei der DAT Deutschland und in Teilen bei den verbundenen Unternehmen im Inland eingeführt.
- ▶ Internes Hinweisgebersystem in Deutsch und Englisch: DAT-Beschäftigte können jederzeit Verstöße nach dem Hinweisgeberschutzgesetz melden.
- ▶ Die DAT fällt nicht in den Anwendungsbereich des LkSG, allerdings kommen wir indirekt über Fragebögen von (künftigen) Vertragspartnern mit dem LkSG in Berührung.



Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen

Im Jahr 2023 gab es keine erheblichen Investitionsvereinbarungen. Als „erheblich“ werden dabei Investitionen definiert, die 10 % des Umsatzwertes übersteigen.

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

An unseren Geschäftsstandorten haben wir keine expliziten Prüfungen auf Einhaltung der Menschenrechte durchgeführt. Allerdings sind der Geschäftsführer Innovation und Ausland sowie der Head of Global Sales mindestens jährlich vor Ort und mit den Mitarbeitenden dort in Kontakt.

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

Derzeit werden neue Lieferanten nicht explizit auf soziale Aspekte geprüft. Es wird jedoch untersucht, inwiefern eine Risikoanalyse von Lieferanten sowie eine Verpflichtung dieser auf unseren Verhaltenskodex eingeführt werden kann.

Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Liefer- kette

Es wurden keine Lieferanten auf soziale Auswirkungen hin überprüft.

**Die DAT unterstützt
jegliche Maßnahmen
zur Gewährleistung
und Steigerung
der Sicherheit am
Arbeitsplatz.**

4.5. GEMEINWESEN

Die DAT sieht es als wichtige Aufgabe an, sich zusätzlich zu ihrer unternehmerischen Tätigkeit auch für das Gemeinwesen einzusetzen. Wir engagieren uns in verschiedenen Projekten für die Gesellschaft und unser regionales Umfeld.

Maßnahmen

Folgende Projekte und Maßnahmen haben wir im Berichtsjahr 2023 unterstützt bzw. umgesetzt:

- ▶ Unterstützung eines Events des Schwimmclubs Nellingen („Internationales Schwimmfest um die DAT Pokale in Nellingen“)
- ▶ Weihnachtswunschaktion mit den Seniorinnen und Senioren der WGfS Filderstadt
- ▶ Kostenlose Bereitstellung des DAT Reports für Berufs- und Hochschulen
- ▶ Zukunftswerkstatt 4.0 in Esslingen mit der DAT als Gesellschafterin: Innovative Technologien und Anwendungen aus dem Autohaus- und Werkstattbereich
- ▶ Automechanika Frankfurt: DAT gewährt Auszubildenden freien Eintritt zur Veranstaltung, lädt sie zum DAT-Stand ein und gibt ihnen eine kleine Verpflegung
- ▶ Nachwuchsförderung für den Jahrgangsbesten im Studium der Wirtschaftsinformatik der Hochschule Heilbronn
- ▶ Spenden:
 - ▶ Katastrophenhilfe nach dem Erdbeben in der Türkei und Syrien
 - ▶ Ukraine-Hilfe: Sammlung von Geld- und Sachspenden
 - ▶ Im Rahmen des internen Marken-erlebnistages konnten die Mitarbeitenden Spenden sammeln und bestimmen, welche Organisation diese erhält. Jeweils 2.000 € gingen an das Deutsche Kinderhilfswerk, den Verein Herzenswünsche e. V. und das Kinderhilfsprojekt Herzenssache
- ▶ Run for Charity (ALD Automotive): Spenden sammeln für soziale Kinder- und Jugendprojekte
- ▶ Unterstützung des Vereins „Münsingen hilft – Ukraine Hilfe e. V.“ mit dem DAT-eigenen Fiat Scudo, um Hilfsgüter zu transportieren und Menschen aus dem Krisengebiet zu holen; das Fahrzeug war mehrmals an der polnisch-ukrainischen Grenze, war aber auch direkt in Kiew im Einsatz
- ▶ DAT ist Co-Sponsor des Green Teams der Universität Stuttgart, ein von Studierenden vorangetriebenes E-Rennteam
- ▶ Unterstützung des Schulfruchtprojekts (Lieferung von Obst an Kindergärten in der Umgebung)

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

Zum Zeitpunkt der Berichterstellung befanden sich die finanziellen Kennzahlen für das Geschäftsjahr 2023 noch in der Prüfung, daher können wir hier keine Angaben machen.

4.6. POLITISCHE EINFLUSSNAHME

Für die DAT sind alle Gesetzgebungsverfahren und politischen Initiativen relevant, die potenzielle Auswirkungen auf unsere Geschäftstätigkeit und die geltenden regulatorischen Rahmenbedingungen haben. Zu den aktuellen Verfahren, die entsprechende Relevanz für uns haben könnten, gehören die Gesetzgebungsverfahren im Rahmen der sog. Europäischen Datenstrategie.

Wir selbst sind nicht im Lobbyregister eingetragen, allerdings sind die DAT-Gesellschafter VDA, ZDK, ZVK und VDIK dort registriert. Zu aktuellen Gesetzgebungsverfahren veranstaltet die DAT Vorträge und Podiumsdiskussionen und lädt dazu Vertreter der Automobilbranche ein. Zusätzlich liefern wir

Fakten aus der Marktbeobachtung und -forschung, beispielsweise an das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz sowie an das Bundesministerium für Digitales und Verkehr. Außerdem sind wir Mitglied im „Verband der Werkstatt-ausrüster“.

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Die DAT tätigt keine Spenden oder sonstige Sachzuwendungen an politische Parteien. Unserer Markenbotschaft folgend fühlen wir uns hier der Neutralität verbunden.

4.7. GESETZES- UND RICHTLINIENKONFORMES VERHALTEN

Die DAT hält sich an alle geltenden Gesetze. Dies ist für uns ein wesentlicher Baustein für Integrität, Vertrauen und langfristigen Erfolg.

Auch von unseren Beschäftigten erwarten wir stets rechtstreues Verhalten und die Einhaltung geltender Gesetze sowie interner Regelungen und Vorgaben. Bei Zweifeln in speziellen Situationen können die Mitarbeitenden mit den Vorgesetzten, der Rechtsabteilung oder der Geschäftsführung sprechen.

Darüber hinaus lehnen wir jegliche Art von Korruption und Bestechung ab. Die Einflussnahme auf Entscheidungen durch die Gewährung oder Annahme von ungerechtfertigten Zuwendungen und Vorteilen jeglicher Art wird nicht toleriert. Wir verpflichten uns,

die geltenden Gesetze gegen Bestechung und Bestechlichkeit einzuhalten. Unsere Geschäftsbeziehungen zu Lieferanten, Kunden, Kooperationspartnern und öffentlichen Stellen beruhen ausschließlich auf der Grundlage objektiver Kriterien wie Qualität, Innovationskraft, Zuverlässigkeit und wettbewerbsfähigen Preisen. Regelungen zu Einladungen, Geschenken und ähnlichen Fällen haben wir für unsere Mitarbeitenden im Code of Conduct aufgelistet. Im Zweifelsfall können sich die Mitarbeitenden hier ebenfalls an ihre Vorgesetzten oder die Rechtsabteilung wenden.

Aktuell stimmen wir intern die Zuständigkeiten für das Thema Compliance ab. Für die Teilbereiche Datenschutz und Informationssicherheit gibt es bereits verantwortliche Beauftragte bzw. Koordinatoren.

Maßnahmen

Um unseren Mitarbeitenden Orientierung in ihrem täglichen Handeln zu geben und ein ethisch einwandfreies Verhalten sicherzustellen, haben wir verschiedene Maßnahmen implementiert. Damit wollen wir das Bewusstsein für rechtliche Anforderungen schärfen, potenzielle Risiken minimieren und für das Thema Compliance sensibilisieren.

Ein wichtiges Instrument, um Leitlinien, Verhaltensnormen und Werte im Unternehmen zu kommunizieren, ist unser Code of Conduct. Die Geschäftsführung hat den Verhaltenskodex, zusammen mit dem Leiter der Rechtsabteilung, den Führungskräften (Level 1) vorgestellt und diese geschult. Die Führungskräfte wiederum informieren die Beschäftigten in ihrem Bereich über den Code of Conduct, erinnern in regelmäßigen Abständen an die Vorgaben und beantworten etwaige Fragen. Auch die Rechtsabteilung steht für Fragen zur Verfügung.

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

An unseren Geschäftsstandorten haben wir keine expliziten Prüfungen auf Korruptionsrisiken durchgeführt. Allerdings sind der Geschäftsführer Innovation und Ausland sowie der Head of Global Sales mindestens jährlich vor Ort und mit den Mitarbeitenden dort in Kontakt.

Der Verhaltenskodex kann jederzeit im Intranet abgerufen werden und beinhaltet folgende Themenbereiche:

- ▶ Rechtstreue
- ▶ Gegenseitiger Respekt und diskriminierungsfreies Handeln
- ▶ Wettbewerb
- ▶ Anti-Korruption
- ▶ Außenwirtschaftsrecht und Sanktionen
- ▶ Verbot von Geldwäsche
- ▶ Interessenkonflikte und Nebentätigkeit
- ▶ Unternehmensvermögen und Kundeneigentum
- ▶ Datenschutz und Informationsschutz
- ▶ Sicherheit, Gesundheit und Mindestlohn
- ▶ Umweltschutz und Nachhaltigkeit

Um Verstöße zu melden, haben wir im Intranet ein internes Hinweisgebersystem für Mitarbeitende in Deutsch und Englisch etabliert, um etwaiges Fehlverhalten melden zu können.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle

Uns sind keine Korruptionsvorfälle bekannt.

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

Uns sind keine Fälle von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften bekannt.



IMPRESSUM

© Deutsche Automobil Treuhand GmbH

Verantwortlich für die Inhalte
Vivien Schultze
Senior Expert Sustainability Management
sustainability@dat.de

Bildnachweise

© DAT: S. 2, 3, 31, 32, 36, 39

© Oliver Tjaden: Titelseite, S. 9, 10, 16, 18, 20, 21, 24, 29

© Shutterstock: S. 4

Stand: März 2024



**Automobiles Wissen
beginnt mit uns.**

Deutsche Automobil Treuhand GmbH
Hellmuth-Hirth-Straße 1 · 73760 Ostfildern
+49 (0711) 45 03-130
www.dat.de

 datgmbh  datgmbh