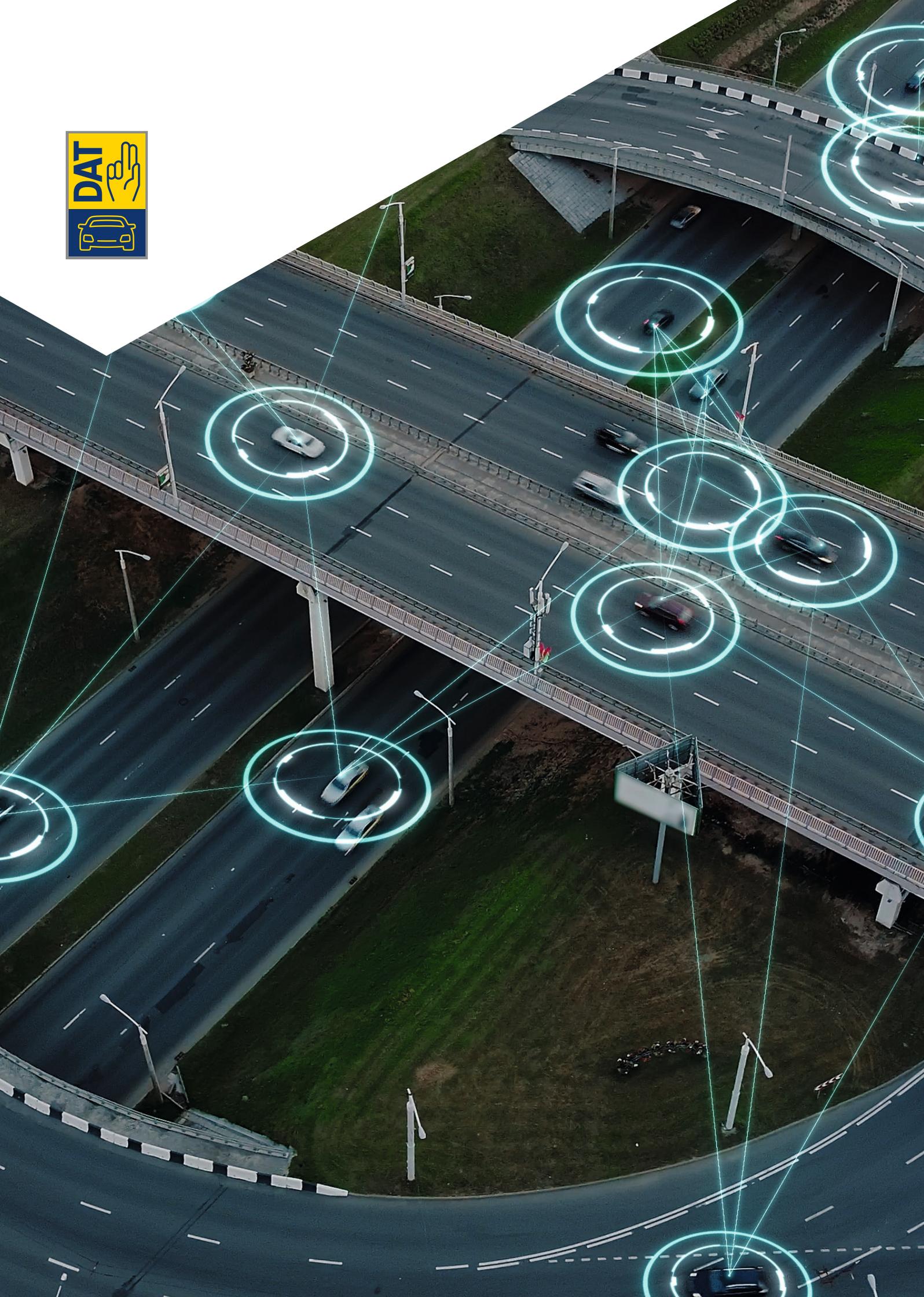


# NACHHALTIG- KEITSBERICHT 2024

der Deutschen Automobil  
Treuhand GmbH



[www.dat.de](http://www.dat.de)



# INHALTSVERZEICHNIS

<b>1. Allgemeine Angaben</b>	<b>06</b>
1.1. Grundlagen der Berichterstellung	06
1.2. Anmerkungen zum Berichtsinhalt	08
1.3. Verantwortung für Nachhaltigkeit auf höchster Ebene	11
1.4. Sorgfaltspflichterklärung	18
1.5. Risikomanagement in Bezug auf Nachhaltigkeitsaspekte	19
1.6. Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette der DAT Gruppe	20
1.7. Stakeholderdialog	24
1.8. Wesentlichkeitsanalyse	26
1.9. Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen	29
<b>2. Klimawandel</b>	<b>41</b>
2.1. Strategischer Klimaschutz	41
2.2. Energieverbrauch	44
2.3. Treibhausgasemissionen	45
2.4. Kompensation nicht vermeidbarer Emissionen	52
2.5. Nächste Schritte	53
<b>3. Die Belegschaft der DAT</b>	<b>54</b>
3.1. Richtlinien und Grundsätze	54
3.2. Mitarbeitendenbeteiligung und Meldemöglichkeiten	56
3.3. Gestaltung eines attraktiven Arbeitsumfelds	57
3.4. Strategisches Zielbild und Entwicklung nachhaltigkeitsbezogener Zielsetzungen	61
3.5. Merkmale der Arbeitnehmenden	61
3.6. Entwicklungsgespräche und Schulungen	66
3.7. Gesundheitsschutz und Sicherheit	67
3.8. Nächste Schritte	68
<b>4. Werteorientiertes Handeln</b>	<b>69</b>
4.1. Unternehmensführung und -kultur	69
4.2. Verantwortung in der Lieferkette – Auswahl, Zusammenarbeit und Zahlungspraktiken	72
4.3. Nächste Schritte	73

- DATENGETRIEBEN
- SACHKUNDIG
- ZUKUNFTSWEISEND
- VERANTWORTUNGSVOLL

VERNETZEND  
AUTOMOBILBEGEISTERND  
MARKTORDNEND

STAPLES



# VORWORT

## Liebe Leserinnen und Leser,

mit großer Freude präsentieren wir Ihnen den aktuellen Nachhaltigkeitsbericht der DAT Gruppe.

Die globale Aufmerksamkeit für das Thema Nachhaltigkeit hat sich in den vergangenen Monaten spürbar verändert. In einer Welt, die von vielfältigen Krisen und Prioritäten geprägt ist, scheint Nachhaltigkeit mancherorts in den Hintergrund zu rücken. Für uns bei der DAT jedoch bleibt sie ein zentrales Anliegen – nicht als kurzfristiger Trend, sondern als langfristige Verantwortung.

Mit diesem Bericht setzen wir unseren Weg konsequent fort: der kontinuierlichen Entwicklung, der kritischen Selbstreflexion und der transparenten Kommunikation unserer Fortschritte. Erstmals orientieren wir uns dabei an den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) – ein bedeutender Schritt, auch wenn die gesetzliche Verpflichtung zur Anwendung dieser Standards für uns vermutlich erst in zwei Jahren greift. Wir haben uns bewusst entschieden, proaktiv zu handeln und uns frühzeitig vorzubereiten.



Neu ist in diesem Jahr auch der erweiterte Blick auf unsere Unternehmensgruppe: Neben der DAT Deutschland GmbH beziehen wir nun auch unsere Tochterunternehmen in die Berichterstattung ein. Damit schaffen wir ein umfassenderes Bild unserer Nachhaltigkeitsleistung und stärken die gemeinsame Verantwortung innerhalb der gesamten DAT Gruppe.

Unser Ziel bleibt klar: Nachhaltigkeit soll kein Nebenschauplatz sein, sondern integraler Bestandteil unseres Handelns – heute und in Zukunft. Wir danken allen Mitarbeitenden, Partnern und Stakeholdern, die diesen Weg mit uns gehen und ihn aktiv mitgestalten.

Wir wünschen Ihnen eine aufschlussreiche Lektüre und viele interessante Einblicke in unser nachhaltiges Engagement.

**Mit besten Grüßen**

**Helmut Eifert**  
**Geschäftsführer Innovation & Internationales Geschäft**



# 1. ALLGEMEINE ANGABEN

## 1.1. GRUNDLAGEN DER BERICHTERSTELLUNG

BP-1

Die Deutsche Automobil Treuhand GmbH (im Folgenden alternativ „DAT“ oder „DAT Deutschland“) hat bereits einen Nachhaltigkeitsbericht nach dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) veröffentlicht. Im Bestreben, unsere Nachhaltigkeitsinitiativen weiter auszubauen und transparent darüber zu berichten, erstellen wir nun erstmals freiwillig einen Bericht nach den European Sustainability Reporting Standards (ESRS, Stand Frühjahr 2024).

Die Berichtsinhalte beziehen sich, wenn nicht anders angegeben, auf das Jahr 2024. Der Nachhaltigkeitsbericht gilt für die Muttergesellschaft DAT Deutschland, umfasst nun erstmals aber auch den gleichen Konsolidierungskreis wie der

Jahresabschluss. Damit umfasst er alle Mitglieder der DAT Gruppe – mit folgenden Ausnahmen:

- ▶ United Vehicles AG, Schweiz
- ▶ Minderheitenbeteiligungen:
  - ▶ Auto-i-DAT AG, Schweiz
  - ▶ Betreibergesellschaft Zukunftswerkstatt 4.0 mbH, Deutschland
  - ▶ KTI Kraftfahrzeugtechnische Institut und Karosseriewerkstatt GmbH & Co. KG, Deutschland
  - ▶ High-Mobility GmbH, Deutschland
  - ▶ OnREX GmbH, Deutschland

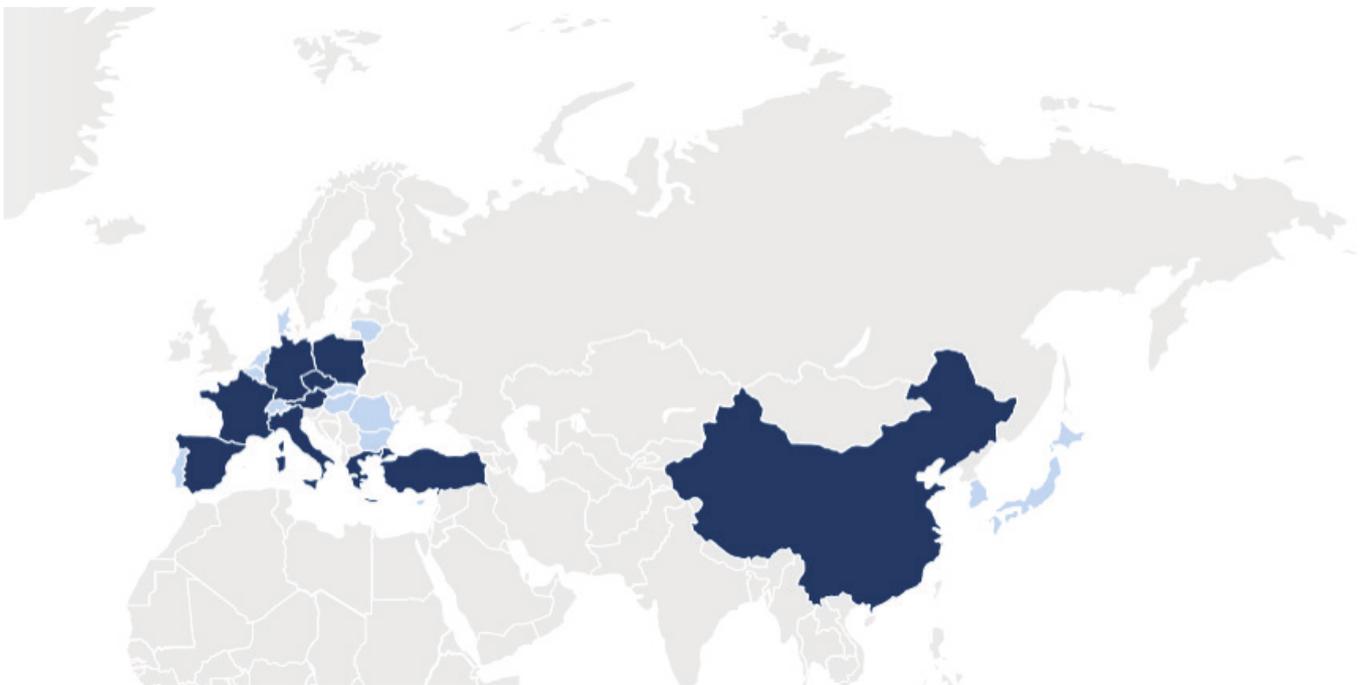
Die United Vehicles AG hat keine eigene Unternehmenspräsenz und keine Angestellten.

Sie ist daher kein relevanter Bestandteil der Nachhaltigkeitserklärung. Bei den Minderheitsbeteiligungen besteht keine operative Kontrolle, wodurch der Einfluss der DAT Gruppe auf Nachhaltigkeitsthemen sehr beschränkt ist. Berücksichtigte Tochterfirmen sind:

- ▶ DAT Holding GmbH, Deutschland
- ▶ DAT Group Hong Kong Ltd., China
- ▶ DAT Hellas Ltd., Griechenland
- ▶ DAT IP Management GmbH, Deutschland
- ▶ DAT Austria GmbH, Österreich
- ▶ DAT Automóvil Ibérica S.L.U., Spanien
- ▶ DAT Czech & Slovak s.r.o., Tschechien & Slowakei
- ▶ DAT France S.A.R.L., Frankreich
- ▶ DAT Italia S.r.l., Italien
- ▶ DAT Polska Sp. Z.o.o., Polen
- ▶ DAT Otomotiv Ser. Sist. Tic. Ltd. Sti., Türkei
- ▶ Promotor XD GmbH, Deutschland

▶ DAT Netherlands B.V., Niederlande  
Über die Tochter- und Beteiligungsgesellschaften sowie über Vertriebskooperationen ist die DAT auch in Andorra, Belgien, Bulgarien, Dänemark, Japan, Korea, Litauen, Luxemburg, Portugal, Rumänien, Schweiz, Ungarn und Zypern aktiv.

Der Nachhaltigkeitsbericht bezieht darüber hinaus unsere vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette mit ein. Diese wird ab S.20 näher dargestellt. Sie wurde bereits im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse berücksichtigt, die vorgelagert zur Bestimmung wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen und damit wesentlicher Themen für diesen Bericht diente. Wo sinnvoll, beziehen wir auch unsere Strategien, Maßnahmen und Ziele der Wertschöpfungskette mit ein. Ebenso ist sie essenzieller Bestandteil unserer Treibhausgasbilanz.



■ DAT Gesellschaften    ■ Vertriebsaktivitäten

## 1.2. ANMERKUNGEN ZUM BERICHTSINHALT

BP-2

Soweit nicht anders angegeben, werden im Bericht folgende, wie in ESRS 1 definierte, Zeithorizonte verwendet:

- ▶ kurzfristig (Berichtsjahr 2024)
- ▶ mittelfristig (bis zu fünf Jahre danach)
- ▶ langfristig (ab dem fünften Jahr)

### Messunsicherheiten und Schätzungen

Bestimmte quantitative Angaben im Bericht unterliegen hohen Messunsicherheiten. Insbesondere die Emissionsdaten und der Anteil erneuerbarer Energien S. 44ff (Energieverbrauch & THG Emissionen) weisen bei den Tochtergesellschaften erhebliche Unsicherheiten auf. Dies liegt daran, dass häufig keine Informationen von Anbietern wie Fernwärme- und Stromlieferanten vorlagen und Abrechnungen für gemietete Gebäude noch nicht verfügbar waren.

Für die folgenden Tochtergesellschaften wurden Schätzungen vorgenommen:

- ▶ Promotor XD GmbH: Angaben zum Heiz- und Wasserverbrauch basieren auf Literaturwerten pro Fläche bzw. pro Mitarbeitenden. Emissionsangaben für Strom (Ökostrom) stammen vom Anbieter bzw. sind mit 0 angegeben.
- ▶ DAT Austria GmbH: Fernwärmeverbrauch geschätzt, Stromverbrauch basiert auf dem Jahr 2023, Emissionsangaben stammen vom Anbieter.
- ▶ DAT France S.A.R.L.: Angaben zu Strom und Wärme beruhen auf Durchschnittswerten für Paris.

Der Energieverbrauch bei allen anderen Tochtergesellschaften basiert auf Rechnungsdokumenten. Generell wurden bei allen Töchtern, außer bei Promotor XD und DAT Austria für Strom, öffentlich verfügbare, standortbasierte Daten für den Energiemix und die Emissionsfaktoren genutzt. Als Quelle für Emissionen aus Strom und Fernwärme pro kWh sowie den Anteil der erneuerbaren Energien der restlichen Tochterunternehmen dienen öffentlich zugängliche Datenbanken wie ourworldindata.org oder Statista. Sie beziehen sich oftmals auf das Jahr 2023. Wenn Nebenkostenabrechnungen für das Berichtsjahr 2024 nicht vorlagen, wurden die Energieverbräuche anhand des Vorjahres (2023) berechnet. Alle sonstigen quantitativen Kennzahlen unterliegen keinen signifikanten Messunsicherheiten. Angaben zum Thema Informationssicherheit basieren – wo es möglich ist – auf Kennzahlen, die gemäß ISO 27001 (Standard für Informationssicherheit) vom TÜV Süd geprüft wurden. Das aktuelle Zertifikat ist gültig bis zum 31.01.2027.



**Bestimmte quantitative Angaben im Bericht unterliegen hohen Messunsicherheiten.**



## **Änderungen zum vorherigen Bericht**

Im Vergleich zum vorherigen Nachhaltigkeitsbericht haben sich zwei grundlegende Änderungen ergeben:

- ▶ 1. Der Konsolidierungskreis und die Treibhausgasbilanz umfassen nun die gesamte DAT Gruppe statt nur die DAT Deutschland.
- ▶ 2. Es erfolgte eine Umstellung des Rahmenwerks vom DNK auf die ESRS.

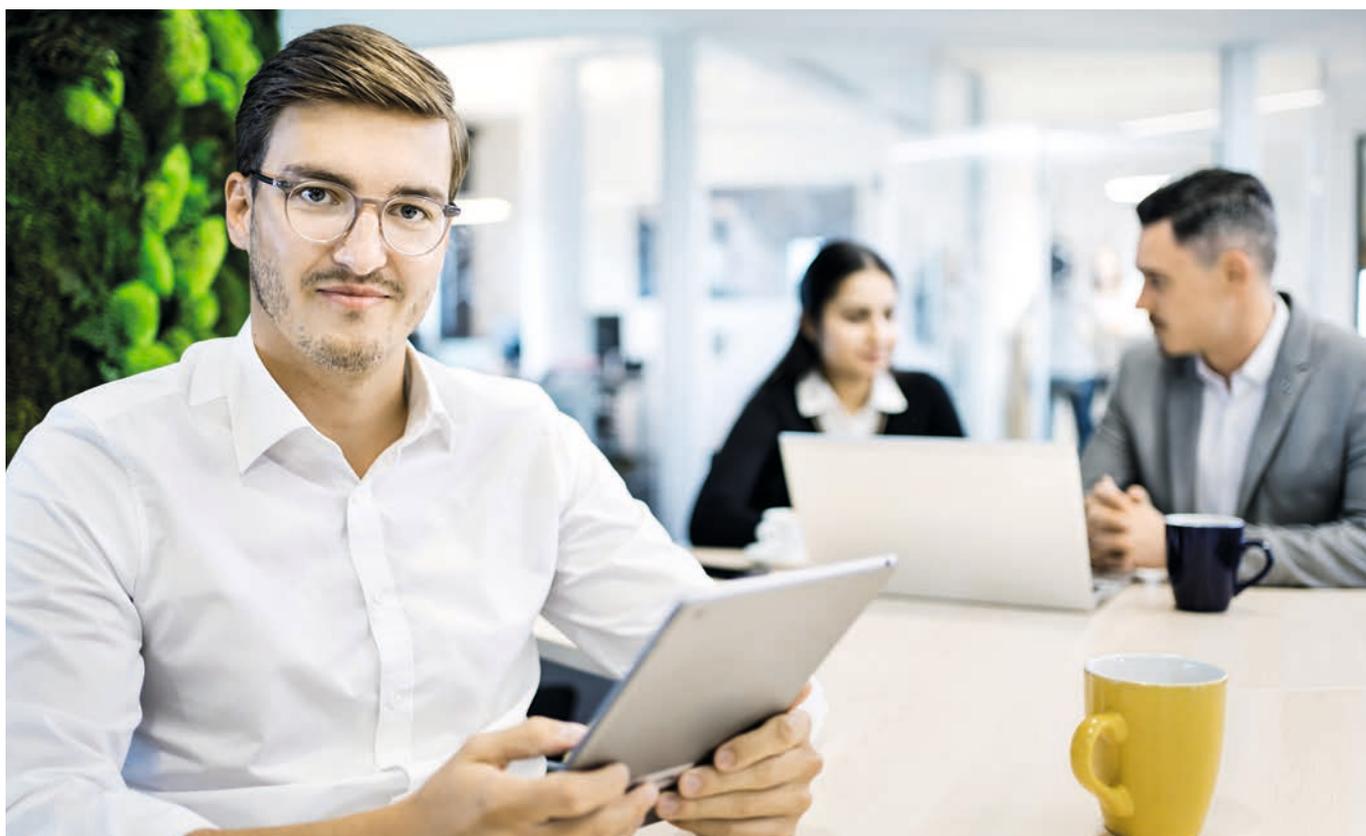


## Nutzung von Übergangsfristen

Basierend auf den Ergebnissen der Vorjahre wollen wir weiterhin unser Nachhaltigkeitsmanagement ausbauen und eine umfassende und präzise Darstellung unserer Nachhaltigkeitsleistung gewährleisten. In diesem Sinne wurde der vorliegende Bericht freiwillig auf Basis des aktuellen Stands der ESRS erstellt. Wo aktuell noch keine ausreichenden Informationen oder Kennzahlen vorliegen, nutzen wir in diesem Bericht Übergangsfristen, wie sie von den ESRS ermöglicht werden. Im vorliegenden Bericht nutzen wir dies für Angaben zu unseren wesentlichen Themen Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette (ESRS S2) sowie Verbraucher und Endnutzer (ESRS S4). Die DAT hat sich dennoch mit diesen wesentlichen Themen auseinandergesetzt und Ziele definiert. Zusätzliche relevante Kennzahlen werden aktuell entwickelt.

- ▶ S2: Unsere Wertschöpfungskette umfasst Minderheitsbeteiligungen der DAT Gruppe sowie Lieferanten. Mit beiden Gruppen besteht ein enger Austausch im Rahmen der Geschäftsprozesse. Die Analyse und Bewertung von Lieferanten soll intensiviert werden, wofür Ende 2025 ein Lieferantenmanagementsystem eingeführt werden soll. Parallel dazu erfolgt eine Überarbeitung von Prozessen und Richtlinien. Ab 2026 werden alle neuen Lieferanten auf unseren Verhaltenskodex verpflichtet. Im Laufe des Jahres 2026 wird diese Verpflichtung auch auf bestehende Lieferanten ausgeweitet. Die Ziele werden nach einer Analyse und Bewertung der Lieferanten gesetzt.
- ▶ S4: Die Informationssicherheit für Kunden ist eng mit der Informationssicherheit der DAT-Prozesse verknüpft. Hohe Standards zur Sicherstellung der Informationssicherheit werden durch die Zertifikate nach ISO 27001 und TISAX® (Standard für die Informationssicherheit in der Automobilindustrie) belegt, welche regelmäßig erneuert werden. Ein neuer Management-KPI-Bericht mit relevanten Zahlen für die Geschäftsführung wird 2025 entwickelt und auch für zukünftige Nachhaltigkeitsberichte genutzt.

**Basierend auf den Ergebnissen der Vorjahre wollen wir weiterhin unser Nachhaltigkeitsmanagement ausbauen und eine umfassende und präzise Darstellung unserer Nachhaltigkeitsleistung gewährleisten.**



## 1.3. VERANTWORTUNG FÜR NACHHALTIGKEIT AUF HÖCHSTER EBENE

GOV-1, GOV-2

Die Muttergesellschaft Deutsche Automobil Treuhand GmbH (DAT oder DAT Deutschland) wird durch verschiedene Organe geleitet, darunter die Gesellschafterversammlung, der Verwaltungsrat mit Präsidium, die Geschäftsführung und der DAT-Beirat.

### **Gesellschafterversammlung**

Die Gesellschafterversammlung besteht aus vier Gesellschaftern:

- ▶ Verband der Automobilindustrie e. V., Sitz in Berlin
- ▶ Zentralverband Deutsches Kraftfahrzeuggewerbe e. V., Sitz Bonn

- ▶ Zentralverband des Kraftfahrzeughandwerks e. V., Sitz Bonn
- ▶ Verband der Internationalen Kraftfahrzeughersteller e. V., Sitz Bad Homburg v. d. H.

### **Verwaltungsrat**

Der Verwaltungsrat und das Präsidium umfassten im Berichtsjahr 35 von der Gesellschafterversammlung gewählte Mitglieder (Eintrittsdaten neuer Mitglieder sind, falls zutreffend, in Klammern angegeben):

## Präsidium

Name	Funktion	Zusatzinformationen
Frau Imelda Labbé	Vorsitzende	Präsidentin des Verbandes der Internationalen Kraftfahrzeughersteller e. V., Bad Homburg
Herr Reinhard Zirpel	Stv. Vorsitzender bis Juli 2024	w des Verbandes der Internationalen Kraftfahrzeughersteller e. V., Bad Homburg (bis Juli 2024)
Herr Arne Joswig	stv. Vorsitzender	Präsident des Zentralverbandes des deutschen Kraftfahrzeuggewerbes e. V., Berlin
Herr Jürgen Mindel	stv. Vorsitzender	Geschäftsführer des Verbandes der Automobilindustrie e. V., Berlin

## Weitere Mitglieder

Name	Zusatzinformationen
Herr Christian Ach	Leitung Markt Deutschland der BMW Group, München (ab Juli 2024)
Herr Carsten Dippelt	Leitung Vertrieb Neufahrzeuge & Marketing im Mercedes Benz Vertrieb Deutschland, Berlin
Herr Andreas Marx	Head of Opel Deutschland, Groupe PSA Deutschland GmbH, Rüsselsheim
Herr Dr. Christian Weingärtner	Geschäftsführer Marketing und Verkauf Ford-Werke GmbH, Köln
Herr Oliver Bartholomäy	Vertrieb Direktkunden und Gebrauchtwagen, AUDI AG, Ingolstadt
Herr Dr. Christian Weingärtner	Geschäftsführer Marketing und Verkauf Ford-Werke GmbH, Köln
Herr Patrick Dinger	Leiter der Marke Opel Deutschland, Rüsselsheim (ab Juli 2024)
Herr Dr. Manuel Kallweit	Chefvolkswirt, Leiter der Abteilung „Economic Intelligence & Volkswirtschaft“, Verband Deutsche Automobilwirtschaft e. V., Berlin (ab Juli 2024)
Herr Karsten Sohns	CFO, Porsche Deutschland GmbH, Bietigheim-Bissingen
Herr Dr. Ralf Scheibach	Leiter Recht, Verband der Automobilindustrie, Berlin (bis Juli 2024)
Herr Jürgen Keller	Geschäftsführer, Hyundai Motor Deutschland, Offenbach (bis Juli 2024)
Herr Johann Gesthuysen	Geschäftsführer Ford Partner Verband e.V., Köln (bis Juli 2024)

Herr André Schmidt	Präsident Toyota Deutschland GmbH, Frankfurt (ab Juli 2024)
Frau Sabine Clair	Finance Director Jaguar Land Rover Deutschland GmbH, Kronberg im Taunus
Herr Alexander Jess	Geschäftsführer VDIK, Bad Homburg
Herr Wout Van Parys	COO Seat Deutschland GmbH, Weiterstadt
Herr Detlef Peter Grün	Bundesinnungsmeister ZDK, Bonn
Herr Michael Kraft	Geschäftsführer Autohaus Neils & Kraft, Gießen
Herr Werner Norren	Autohaus Norren & Hoffmann, Weißenthurm
Herr Thomas Peckruhn	Autohaus Liebe, Sangerhausen
Herr Dr. Peter Ritter	Geschäftsführer der Torpedo-Garage, Kaiserslautern (bis Juli 2024)
Herr Michael Ziegler	Mitglied der Geschäftsleitung der Emil Frey Gruppe, Stuttgart
Herr Stefan Teuchert	Leiter Vertrieb BMW, München (bis Juli 2024)
Herr Peter Börner	Präsident ZKF, Friedberg
Herr Michael Hedtke	Geschäftsführer Autohaus Hedtke, Darmstadt-Weiterstadt
Herr Alois Huber	Obermeister Kfz-Innung Schwaben, Augsburg
Herr Matthias Kenter	Geschäftsführer des ZDK, Bonn
Herr Jeffrey Kilian	Vorsitzender der Bundesfachgruppe Freie Werkstätten beim ZDK, Bad Kreuznach
Herr Peter Reisacher	Präsident des BMW-Händlerverbandes, Memmingen
Herr Dr. Steffen Riess	Geschäftsführer Riess-Gruppe, Tuttlingen (ab Juli 2024)
Herr Alexander Sauer-Wagner	Geschäftsführer Volkswagen und Audi Partnerverband e.V., Isernhagen (ab Juli 2024)
Herr Dr. Kurt-Christian Scheel	Hauptgeschäftsführer des Zentralverbandes des deutschen Kraftfahrzeuggewerbes e. V., Bonn

Herr Michael Schneider	Präsident Landesverband Sachsen, Oelsnitz (ab Juli 2024)
Herr Jan-Nikolas Sontag	Geschäftsführer Verband des Kfz-Gewerbes Schleswig-Holstein; Kiel
Herr Dirk Weddigen von Knapp	Präsident des Volkswagen und Audi Partnerverbandes, Isernhagen (bis Juli 2024)
Frau Petra Wieseler	Autohaus Kreisser, Vorständin Landesverband Kfz-Gewerbe Baden-Württemberg, Ulm
Herr Arnulf Winkelmann	Geschäftsführer Autohaus Winkelmann, Soltau
Herr Michael Lohscheller	Präsident des Verbandes der Internationalen Kraftfahrzeughersteller e.V., Berlin (ab Juli 2024 bis Oktober 2024)

Mitglieder des Verwaltungsrates wählen aus ihrer Mitte wiederum den Finanz- und Personalausschuss.



## Geschäftsführung

Die Geschäftsführung der DAT Deutschland setzt sich aus drei Mitgliedern zusammen:

### Herr Helmut Eifert

Dipl.-oec., Stuttgart,  
Geschäftsführer Innovation &  
internationales Geschäft

### Herr Jens Nietzschmann

Kfz-Fachwirt, Würzburg,  
Geschäftsführer Inland

### Herr Dr. Thilo Wagner

Dipl.-Ing., Baltmannsweiler,  
Geschäftsführer Produkte

## DAT-Beirat

Der Beirat der DAT Deutschland ist unabhängig und wacht über die Vorgehensweise und Strategie der DAT. Der Beirat besteht aus bis zu 25 sachverständigen Mitgliedern, wovon drei Mitglieder von den Gesellschaftern entsandt werden. Jeder Verband innerhalb des Beirats hat bei Abstimmungen eine Stimme, mit Ausnahme des ADAC, dieser hat zwei Stimmen.

Im Jahr 2024 wurden folgende Mitglieder von den Verbänden entsandt:

Verband	Entsante Personen
ZKF	Thomas Aukamm, Arndt Hürter
ZDK	Peter Bredol
SVA	Heinz Burger
BFG	Steven Didssun, Torsten Schmidt
BGL	Prof. Dirk Engelhardt
ACE	Jan Garke
VDIK	Oliver Helfrich
VDA	Ralf Neubert
BZP	Michael Oppermann
GDV	Dr. Jürgen Redlich
ADAC	Silvia Schattenkirchner und Markus Sippl
VdM	Hermann Schenk
AvD	Stefan Schlesinger
BVSK	Martin Schmelcher, Michael Wessels, Roland Wolf

## Struktur und Geschlechterverteilung

### Mitgliederstruktur

	Geschäftsführende Mitglieder	Nicht-geschäftsführende Mitglieder
Geschäftsführung, Verwaltungsrat und Beirat	3	53

### Mitgliederstruktur

Organ	Verhältnis weiblich zu männlich
Geschäftsführung	0,00 %
Beirat	5,26%
Verwaltungsrat	8,82%

## Arbeitnehmervertretung

In den obigen Organen ist keine Arbeitnehmervertretung vorhanden. Die Arbeitnehmer der DAT Deutschland und der DAT Austria GmbH werden gegenüber der Geschäftsführung durch einen Betriebsrat vertreten. Aufgrund der Größe der anderen Tochtergesellschaften sind dort keine Betriebsräte installiert. Dort erfolgt ein Austausch direkt zwischen den Mitarbeitenden und den jeweiligen Teamleitern bzw. der Geschäftsführung.

## Steuerungsverantwortung für das Nachhaltigkeitsmanagement

Die Gesellschafter der DAT Deutschland sind die führenden Fachverbände der automobilen Branche. Diese nominieren die Mitglieder für den Verwaltungsrat, das Präsidium, den Finanzausschuss und den Beirat. Daher ist gewährleistet, dass alle Mitglieder dieser Organe sowie die

Geschäftsführung über langjährige Erfahrung in der Automobilbranche und ein gutes Verständnis für die wesentlichen Themen der DAT Gruppe im Nachhaltigkeitsbereich verfügen. Zudem können die Mitglieder des Verwaltungsrats und des Beirats auf die (Nachhaltigkeits-)Expertise in ihren jeweiligen Verbänden zurückgreifen. Die Geschäftsführung wird bei Bedarf durch die Nachhaltigkeitsmanagerin sowie qualifizierte Fach- und Führungskräfte und Beauftragte für Spezialthemen unterstützt. Bei fehlenden Fähigkeiten oder Fachkenntnissen werden Maßnahmen wie die Schaffung von Stellen, der Einkauf von Schulungen, Beratung oder Software ergriffen. Besondere Expertise für die wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte unter den Geschäftsführern teilt sich wie folgt auf:

- ▶ Geschäftsführer Inland: Personal, Finanzen und Vertrieb Deutschland
- ▶ Geschäftsführer Produkte: Informations- und Datensicherheit, Produktentwicklung

- ▶ Geschäftsführer Innovation und internationales Geschäft: Personalthemen der Auslandsgesellschaften, Produkt- und Innovationsmanagement, Nachhaltigkeitsmanagement

Die Geschäftsführung der DAT Deutschland ist neben der Gesamtverantwortung für die Muttergesellschaft für die Steuerung der Tochtergesellschaften und Mehrheitsbeteiligungen zuständig. Über die Entwicklung in allen Belangen berichtet die Geschäftsführung jährlich dem Verwaltungsrat und seinen Gremien. Dazu zählen Finanzkennzahlen, Jahresabschlüsse, Entwicklungen der Tochtergesellschaften und Beteiligungen, Forschung und Entwicklung, relevante Märkte, Nachhaltigkeitsthemen sowie aktuelle Aktivitäten und Projekte. Von der Geschäftsführung vorgeschlagene Strategien und Maßnahmen müssen vom Verwaltungsrat genehmigt werden. Der Beirat wird ebenfalls jährlich über die Strategie und Produkte informiert, begleitet diese kritisch und gibt Empfehlungen.

Der Bereich Nachhaltigkeitsmanagement im Speziellen ist dem Geschäftsführer Innovation und internationales Geschäft, Helmut Eifert, unterstellt. Dieser war und ist unter anderem an der Wesentlichkeitsanalyse und der Entwicklung von Strategien, Unternehmensgrundsätzen und Maßnahmen zur Steuerung der wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte beteiligt. Um diese Leitungsrolle gut ausfüllen zu können, erhält Herr Eifert gemeinsam mit der restlichen Geschäftsführung regelmäßig Berichte:

- ▶ von den Leitern der Fachbereiche über wesentliche Themen, mindestens dreimal jährlich im Strategie- und Innovationsmeeting, im Lenkungskreis, bei Führungskräfte-Tagungen und in Jour fixes mit Führungskräften

- ▶ von designierten Beauftragten der DAT Deutschland, welche für die Themen Arbeitssicherheit, Informationssicherheit, Datenschutz und Business Continuity Management zuständig sind
- ▶ vom Senior Expert Sustainability Management. Dieser erarbeitet in Zusammenarbeit mit den Fachbereichen unter anderem die Ziele im Rahmen des Nachhaltigkeitsmanagements der DAT Deutschland. Die Geschäftsführung der DAT genehmigt die Ziele und erhält regelmäßig Berichte über den Stand der Zielerreichung. Außerdem finden regelmäßige Jour fixes mit dem Senior Expert Sustainability Management und Herrn Eifert über aktuelle Entwicklungen statt.

## **Nachhaltigkeitsaspekte auf Ebene der Unternehmensorgane**

Die regelmäßigen Jour fixes von Herrn Eifert mit dem Senior Expert Sustainability Management finden ein- bis zweimal pro Monat statt. Dabei geht es um wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) sowie aktuelle Themen und Entwicklungen im Bereich Nachhaltigkeit. Die gesamtverantwortliche Geschäftsführung informiert den Verwaltungsrat wiederum jährlich über alle relevanten Aspekte des Unternehmens, einschließlich der Nachhaltigkeitsaspekte.

Die wesentlichen IROs spiegeln sich in unserem Verhaltenskodex, den Führungsrichtlinien und den Unternehmenswerten wider und werden kontinuierlich von den entsprechenden Fachbereichen mit den verantwortlichen Geschäftsführern besprochen. Außerdem werden sie von der Geschäftsführung in allen strategischen Entscheidungen und wichtigen Transaktionen berücksichtigt. Sie sind integraler Bestandteil des Risikomanagementprozesses.

# 1.4. SORGFALTPFLICHTERKLÄRUNG

GOV-4

Kernelemente der Sorgfaltspflicht	Absätze in der Nachhaltigkeitserklärung	Bezieht sich die Angabe auf Menschen und/oder die Umwelt?
a. Einbindung der Sorgfaltspflicht in Governance, Strategie und Geschäftsmodell	ESRS 2 GOV-2, S. 11 ESRS 2 SBM-3, S. 29 ESRS 2 SBM-3-E1, S. 29 ESRS 2 SBM-3-S1, S. 32 ESRS 2 SBM-3-S2, S. 35 ESRS 2 SBM-3-S4, S. 37 ESRS 2 SBM-3-G1, S. 38	Menschen und Umwelt Menschen und Umwelt Umwelt Menschen Menschen Menschen Menschen
b. Einbindung betroffener Interessenträger in alle wichtigen Schritte der Sorgfaltspflicht	ESRS 2 GOV-2, S. 11 ESRS 2 SBM-2, S. 24 ESRS 2 IRO-1, S. 26 ESRS 2 MDR-P: E1-2, S. 41 S1-1, S. 54 S1-2, S. 56 S1-3, S. 56 G1-1, S. 69 G1-2, S. 72	Menschen und Umwelt Menschen und Umwelt Menschen und Umwelt Umwelt Menschen Menschen Menschen Menschen Menschen
c. Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen	ESRS 2 IRO-1, S. 26 ESRS 2 SBM-3, S. 29 ESRS 2 SBM-3-E1, S. 29 ESRS 2 SBM-3-S1, S. 32 ESRS 2 SBM-3-S2, S. 35 ESRS 2 SBM-3-S4, S. 37 ESRS 2 SBM-3-G1, S. 38	Menschen und Umwelt Menschen und Umwelt Umwelt Menschen Menschen Menschen Menschen
d. Maßnahmen gegen diese negativen Auswirkungen	ESRS 2 MDR-A: E1-1, S. 41 E1-3, S. 41 S1-4, S. 57 G1-1, S. 69 G1-2, S. 72 G1-3, S. 69	Umwelt Umwelt Menschen Menschen Menschen Menschen

e. Nachverfolgung der Wirksamkeit dieser Bemühungen und Kommunikation

E1-4, S. 41  
E1-5, S. 44  
E1-6, S. 45  
E1-7, S. 52  
S1-5, S. 61  
S1-6, S. 61  
S1-7, S. 61  
S1-8, S. 56 & 54  
S1-9, S. 61  
S1-10, S. 61  
S1-11, S. 57  
S1-12, S. 61  
S1-13, S. 66  
S1-14, S. 55  
S1-15, S. 57  
S1-16, S. 57  
S1-17, S. 57  
G1-4, S. 69  
G1-6, S. 72

Umwelt  
Umwelt  
Umwelt  
Umwelt  
Menschen  
Menschen

## 1.5. RISIKOMANAGEMENT IN BEZUG AUF NACHHALTIGKEITSASPEKTE

GOV-5

Im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse wurde eine umfassende Risikobewertung durchgeführt, die vom Senior Expert Sustainability Management koordiniert wurde. Dabei wurde die Geschäftsführung, die Fach- und Bereichsleitungen sowie die DAT Holding GmbH (zuständig für Buchhaltung, Controlling und Finanzbericht) aktiv eingebunden. Bei der Definition und Betrachtung der Risiken wurden auch die Auswirkungen auf unsere Tochtergesellschaften berücksichtigt. Die Bewertung der Risiken erfolgte anhand der Eintrittswahrscheinlichkeit und des finanziellen Ausmaßes, wobei eine Skala zur Bewertung über kurz-, mittel- und langfristige Zeiträume verwendet wurde. Folgende Hauptrisiken wurden in den ESG-Bereichen identifiziert:

- ▶ Umwelt: steigende Kosten zur Erreichung der Treibhausgasneutralität sowie zunehmende Anforderungen an die Nachhaltigkeit

- ▶ Soziales: intensiverer Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte und Mitarbeitendengesundheit
- ▶ Governance: potenzielle Bußgelder oder Reputationsschäden aufgrund eines Korruptionsfalls

Diese Risiken waren allesamt bereits bekannt, dementsprechend waren bereits Gegenmaßnahmen implementiert. Die Definition einer Nachhaltigkeitsstrategie, die im vierten Quartal 2024 begonnen hat und Anfang 2025 abgeschlossen sein soll, soll mögliche Risikominderungen weiter präzisieren. Die Ergebnisse der Risikobewertung werden jährlich aktualisiert und an die Geschäftsführung berichtet. Fachbereiche liefern jährlich aktualisierte Kennzahlen, die eine mittelfristige Bewertung der Risikoentwicklung ermöglichen sollen.

# 1.6. STRATEGIE, GESCHÄFTSMODELL UND WERTSCHÖPFUNGSKETTE DER DAT GRUPPE

SBM-1

## Geschäftsmodell

Die DAT Gruppe ist spezialisiert auf die Bereitstellung fabrikatsübergreifender Fahrzeugdaten für sämtliche Fahrzeugtypen – vom Zweirad über Pkw, Kombi, SUV und Transporter bis hin zu Schwerlast-Nutzfahrzeugen. Zentrales Element unseres datenbasierten Geschäftsmodells ist der international einheitliche Stammdatensatz DAT Europa-Code, der jedes einzelne Fahrzeugmodell auf der Ebene von Serien- und Sonderausstattungen detailliert beschreibt. Die technischen Fahrzeugdaten werden direkt von Herstellern bezogen, durch eigene Recherchen ergänzt und von Ingenieurteams strukturiert aufbereitet.

Aus diesen Daten generiert die DAT Gruppe digitale Produkte und Services für zentrale Prozesse der automobilen Wertschöpfung – insbesondere für Bewertungen, Reparaturkostenkalkulationen und Schadenorganisation. Im Mittelpunkt steht dabei das modulare System SilverDAT, das über Webanwendungen, Schnittstellen und Webservices in hunderte Fremdsysteme integriert ist. Ergänzend bietet SilverDAT MyClaim eine prozessunterstützende Schadenmanagement-Lösung für Werkstätten, Sachverständige und Versicherungen, während mit DAT7XM und FastTrackAI® eine KI-gestützte Schadenanalyse auf Basis von Fahrzeugfotos möglich ist. Darüber hinaus bietet die Tochtergesellschaft Promotor GmbH Trainings, Coachings,



Beratungsleistungen sowie die Entwicklung von Händlernetzwerken – und ergänzt so das Kerngeschäft um praxisnahe Dienstleistungen für die Automobilbranche.

Die Wertschöpfung basiert im Wesentlichen auf strukturierten Herstellerdaten, eigener Marktforschung sowie Investitionen in Forschung und Entwicklung neuer IT-Technologien. Die Daten- und Informationssicherheit ist dabei integraler Bestandteil auf allen Ebenen. Das Geschäftsmodell der DAT Gruppe zielt darauf ab, durch aufbereitete Informationen, hohe Datenqualität und prozessunterstützende Softwarelösungen messbaren Mehrwert für Kunden zu schaffen. Dieser ermöglicht effiziente und transparente Abläufe – als neutrale Grundlage für faire Entscheidungen innerhalb der Branche.

Der derzeit größte Einzelmarkt der DAT Gruppe ist Deutschland, wobei das Kfz-Gewerbe das Hauptkundensegment darstellt. Zu den Kundengruppen gehören:

- ▶ Werkstätten
- ▶ Autohäuser
- ▶ Kfz-Sachverständigenbüros
- ▶ Versicherungen
- ▶ Banken
- ▶ Leasinggesellschaften und Flottenunternehmen
- ▶ Fahrzeughersteller
- ▶ Steuerberater
- ▶ Rechtsanwälte
- ▶ Richter

Die DAT Gruppe mit ihrem Hauptsitz in Deutschland hat zahlreiche Standorte in ganz Europa und einigen Ländern Asiens (siehe S. 7). Insgesamt beschäftigt sie 630 Mitarbeitende (Head Count, Stand 31.12.2024), verteilt auf verschiedene geografische Gebiete:

<b>Zahl der Arbeitnehmenden nach geografischen Gebieten</b>	<b>2024</b>
Deutschland	493
EU (ohne Deutschland)	114
Non-EU	23
<b>Gesamtzahl der Arbeitnehmenden</b>	<b>630</b>



## Wertschöpfungskette

Bei einem Dienstleistungsunternehmen wie der DAT Gruppe sind nur wenige Parteien an der Wertschöpfungskette beteiligt. Unsere Wertschöpfungskette erstreckt sich über die Bereiche Forschung und Entwicklung, Datenbeschaffung und -verarbeitung bis zur Softwareentwicklung und Testen sowie Bereitstellung und Vertrieb.

Die **vorgelagerte Wertschöpfung** umfasst insbesondere die Beschaffung und Bereitstellung externer Fahrzeug- und Marktdaten durch Kooperationspartner und Datenlieferanten, vor allem von Automobilherstellern. Externe Dienstleister unterstützen zudem punktuell bei Entwicklungsaufgaben sowie der Bereitstellung technischer Infrastruktur.

Die **zentrale Wertschöpfungsphase** findet innerhalb der DAT Gruppe statt und umfasst die Forschungs- und

Entwicklungsaktivitäten, die strukturierte Datenverarbeitung sowie die eigentliche Softwareentwicklung. Hinzu kommen Testprozesse und Qualitätssicherung durch interne Expertenteams. Diese Schritte bilden die Grundlage für unsere digitalen Produkte und Dienstleistungen. Die DAT Gruppe fungiert als neutrale Dateninstanz und versteht sich als Transparenzstelle innerhalb der automobilen Wertschöpfungskette.

Die **nachgelagerte Wertschöpfung** beinhaltet die Bereitstellung und den Vertrieb der Softwarelösungen an unsere Kunden in der Automobilbranche. Dazu zählen u. a. Werkstätten, Autohäuser, Sachverständige, Versicherungen und Leasinggesellschaften. Die Anwendungen werden in deren Betriebsprozesse integriert – insbesondere zur Wertermittlung, Reparaturkostenkalkulation und Prozessunterstützung.

## Strategische Ausrichtung mit Blick auf Nachhaltigkeit

Die strategische Ausrichtung der DAT Gruppe zielt auf langfristige Stabilität, Innovationsfähigkeit und Nachhaltigkeit. Im Zentrum stehen folgende Nachhaltigkeitsleitlinien. Diese werden Anfang 2025 weiterentwickelt und mithilfe von Unterzielen und Kennzahlen präzisiert und messbar gemacht.

- ▶ Aufbau eines zukunftsfähigen, gesunden und sozial ausgewogenen Arbeitsumfelds – abgesichert durch hohe Standards im EU-Raum und ergänzt durch Maßnahmen zur Gesundheitsförderung, wo Verbesserungsbedarf besteht.
- ▶ Entwicklung innovativer und sicherer Produkte. Wir entwickeln unsere Produkte stetig entlang nachhaltiger Prinzipien weiter. Damit soll die DAT ihre Kunden auch im Bereich Nachhaltigkeit gezielt unterstützen und das Geschäftsmodell um eine weitere zukunftsrelevante Dimension ergänzen.

Ein weiterer strategischer Schwerpunkt liegt auf Datensicherheit. Durch ISO 27001-zertifizierte Prozesse, kontinuierliche Systemanpassungen und gezielte Investitionen in neue Technologien wie Telematik und KI sichern wir technologische Wettbewerbsfähigkeit und Vertrauen im Markt. Um diese Entwicklung zu unterstützen, stärken wir durch Aus- und Weiterbildungsprogramme gezielt die Kompetenz unserer Mitarbeitenden – ein zentraler Hebel für die Umsetzung unserer Strategie.

- ▶ Reduktion unseres Energiebedarfs und unserer Treibhausgas-Emissionen. Hierzu setzen wir unter anderem auf Energieeffizienz, den Ausbau erneuerbarer Energien und Umstellungen in unserem Fuhrpark.
- ▶ Verstärkte Verankerung des Themas Nachhaltigkeit in der Unternehmenssteuerung und transparente Berichterstattung.

**Die strategische Ausrichtung der DAT Gruppe zielt auf langfristige Stabilität, Innovationsfähigkeit und Nachhaltigkeit.**

# 1.7. STAKEHOLDERDIALOG

SBM-2

Die DAT Gruppe pflegt enge Beziehungen zu einer Vielzahl von Stakeholdergruppen, die einen wesentlichen Einfluss auf den wirtschaftlichen Erfolg und die strategische Ausrichtung des Unternehmens haben. Die Interessen dieser Gruppen werden fortlaufend in strategische Entscheidungen, interne Prozesse und konkrete Maßnahmen eingebunden. Der Austausch erfolgt sowohl im Rahmen des operativen Tagesgeschäftes als auch über strukturierte Dialogformate. Ein kontinuierlicher interner Informationsfluss zur Geschäftsführung ist dabei gewährleistet. Im Geschäftsjahr 2023 wurde zudem eine Stakeholder-Umfrage durchgeführt, deren Ergebnisse in die Wesentlichkeitsanalyse 2024 eingeflossen sind und als Grundlage für strategische Priorisierungen dienen. Die Berücksichtigung der Stakeholder-Interessen ist Voraussetzung für eine nachhaltige und zukunftsorientierte Ausrichtung der DAT Gruppe. Nur durch ihre aktive Einbindung kann die Strategie 2030 erfolgreich umgesetzt und die langfristige Positionierung des Unternehmens gesichert werden.

Im Folgenden sind die wichtigsten Stakeholdergruppen, die jeweiligen Dialogformate sowie zentrale Interessen aufgeführt:

## ► **Mitarbeitende:**

Unsere Mitarbeitenden werden über verschiedene Formate, wie z.B. dem Austausch mit dem Betriebsrat, Betriebsversammlungen, ein internes Hinweisgebersystem, quartalsmäßige Livestreams der Geschäftsführung oder das Intranet und ein internes Ideenportal aktiv eingebunden. Zentrale Anliegen sind dabei unter anderem attraktive Arbeitsbedingungen, Datenschutz, Mitarbeitenden-Gewinnung, Gleichbehandlung und Chancengleichheit.

## ► **Kunden:**

Der Dialog mit unseren Kunden erfolgt über das Key Account Management, den Außendienst, den Kundenservice sowie durch unsere Teilnahme an Messen, Tagungen und Konferenzen. Ergänzend bieten wir spezielle Formate wie das DAT Expert Partner Netzwerk, Kundens Schulungen, den DAT Report und den DAT Executive Summit an. Bei unseren Kunden stehen Themen wie Datenqualität, -sicherheit und -verfügbarkeit, Korruption und Bestechung, Aus- und Weiterbildung, Datenschutz und transparente Prüfungs- und Steuersysteme im Fokus.

## ► **Geschäftsführung:**

Die Geschäftsführung fördert den internen Austausch durch Strategie- und Innovationsmeetings, Lenkungskreise, Führungskräfte-tagungen sowie regelmäßige Jour-Fixe-Formate. Die Geschäftsführung sieht die wichtigsten Handlungsfelder der DAT Gruppe in den Themen Aus- und Weiterbildung, Endnutzerinnen und Endnutzer, Datenschutz, Datensicherheit sowie nachhaltige Server und Rechenzentren.

**Die Berücksichtigung der Stakeholder-Interessen ist Voraussetzung für eine nachhaltige und zukunftsorientierte Ausrichtung der DAT Gruppe.**



▶ **Gesellschafter und Beirat:**

Für Gesellschafter und den Beirat bestehen feste Dialogformate wie Berichte im Verwaltungsrat, Sitzungen im Präsidium und Finanzausschuss, Beiratssitzungen sowie persönliche Kontakte zur Geschäftsführung. Für sie sind Mitarbeitenden-Gewinnung, Datensicherheit, Aus- und Weiterbildung, Korruption und Bestechung sowie Mitarbeitenden-Zufriedenheit die wichtigsten Themen.

▶ **Lieferanten:**

Unsere Lieferanten sind zentrale Partner innerhalb der Wertschöpfungskette und haben Interesse an langfristigen, verlässlichen Geschäftsbeziehungen, klaren Anforderungen und fairen Rahmenbedingungen.

▶ **Gesellschaft und Umwelt:**

Die Öffentlichkeit hat Interesse an transparenten Informationen über unser unternehmerisches Handeln, insbesondere im Hinblick auf Umwelt-

und Klimaschutz. Diese Informationen stellt die DAT über die Unternehmenswebsite und die Kommunikationsabteilung zur Verfügung.

Weitere Dialogformen, die uns Kommunikation und Feedback mit und von internen und externen Stakeholdern ermöglichen, sind:

- ▶ Social Media
- ▶ CO<sub>2</sub>-Leitfaden für Endnutzerinnen und Endnutzer (kostenlose Informationen zu den Emissionen der verschiedenen Modelle)
- ▶ Unabhängige Preiseinschätzungen für Endnutzerinnen und Endnutzer
- ▶ Monatliche externe Newsletter
- ▶ Brand Manager und Markenbotschafter

## 1.8. WESENTLICHKEITSANALYSE

IRO-1

Im Berichtsjahr wurde erstmals eine Doppelte Wesentlichkeitsanalyse (DWA) zur systematischen Erfassung und Bewertung von nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) der DAT Gruppe durchgeführt. Die DWA berücksichtigt sowohl die tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen der gesamten Gruppe auf Umwelt und Gesellschaft als auch die finanziellen Risiken und Chancen, die sich aus Nachhaltigkeitsthemen für das Unternehmen ergeben können. In diesen Prozess wurden alle relevanten Fachabteilungen eingebunden, besondere Verantwortung trugen Senior Expert Sustainability Management, Finanzverantwortliche und der Geschäftsführer Innovation und internationales Geschäft.

Ziel des gesamten Prozesses war eine ganzheitliche Betrachtung der Geschäftstätigkeit und ihrer Auswirkungen entlang der Wertschöpfungskette. Im Fokus der Analyse standen insbesondere die Bereiche unserer Geschäftstätigkeit, in denen relevante Nachhaltigkeitseffekte auftreten können. Dazu zählen Energieverbrauch, Informationssicherheit und Arbeitsbedingungen. Mit Blick auf unsere Wertschöpfungskette waren vor allem Geschäftsbeziehungen oder Arbeitsbedingungen bei ausgelagerter Softwareentwicklung oder Datenpflege relevant.

Als Grundlage für die Bewertungen dienten interne Dokumente wie die THG-Bilanzen der letzten Geschäftsjahre oder die Unfallstatistik der DAT



## Die strategische Ausrichtung der DAT Gruppe zielt auf langfristige Stabilität, Innovationsfähigkeit und Nachhaltigkeit.

Deutschland, aber auch weitere öffentliche Quellen. Eine systematische Bewertung von klimabezogenen Risiken sowie darauf aufbauend eine Resilienzanalyse unseres Geschäftsmodells sind für das Geschäftsjahr 2025 vorgesehen. Hierfür planen wir, eine umfassende Szenarioanalyse nach den Leitlinien der Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD) durchzuführen.

Die Interessen wesentlicher Stakeholder wurden auf Basis einer Nachhaltigkeitsumfrage aus dem Vorjahr (u. a. mit Kunden, Mitarbeitenden, Geschäftsführung, Gesellschaftern und Beirat) in den Analyseprozess integriert. Dieses Ergebnis wurde um weitere, den direkten Ansprechpartnern dieser Stakeholder bekannte, Anliegen und Erwartungen ergänzt.

Den ersten Schritt der DWA bildete die Analyse der Auswirkungen (**Impact Assessment**). Beim Impact Assessment wurden – gemäß der ESRS – der Schweregrad (Ausmaß, Umfang sowie Unabänderlichkeit bei negativen Auswirkungen und zusätzlich die Eintrittswahrscheinlichkeit für potenzielle Auswirkungen) bewertet.

Aufbauend auf den Ergebnissen des Impact Assessments wurden finanzielle Risiken und Chancen im Rahmen eines **Financial Assessments** anhand der Eintrittswahrscheinlichkeit und des finanziellen Ausmaßes entlang von drei Zeithorizonten bewertet. Ein zentrales Risikomanagementsystem ist derzeit nicht implementiert. Risiken werden dezentral in den Fachbereichen bewertet und an die Geschäftsführung kommuniziert. Beispielhaft ist das Risikomanagement im Kontext der ISO27001-Zertifizierung für Informationssicherheit. Im Zuge der Wesentlichkeitsanalyse wurden Risiken wie ein unzureichendes Lieferantenmanagement identifiziert – diese werden aktuell intern diskutiert und Maßnahmen abgeleitet. Nachhaltigkeitsbezogene Risiken wie Daten- und Informationssicherheit sowie Fachkräftemangel sind besonders relevant und in internen Entscheidungsprozessen fest verankert.

Auf Basis der quantitativen Bewertungen wurden also alle in den ESRS definierten Nachhaltigkeitsthemen sowohl aus Wirkungs- als auch aus finanzieller Perspektive geprüft und die wesentlichen IROs identifiziert. Im Anschluss wurden die IROs den in

ESRS 1 AR 16 definierten Nachhaltigkeitsthemen auf Unterthemen-Ebene zugeordnet. Ein Nachhaltigkeitsthema wurde als wesentlich klassifiziert, wenn mindestens eine wesentliche Auswirkung, ein wesentliches Risiko oder eine wesentliche Chance für dieses Thema identifiziert werden konnte. Zukünftig ist eine jährliche Überprüfung vorgesehen, verantwortet durch die Nachhaltigkeitsmanagerin. Bei größeren Veränderungen wird die Analyse vollständig wiederholt.

Im Ergebnis der diesjährigen DWA wurden folgende Themen als nicht wesentlich eingestuft:

► **ESRS E2: Umweltverschmutzung**

Zwar können bei der Rohstoffbeschaffung für und Herstellung von IT-Hardware, wie die DAT Gruppe sie für ihren Geschäftsbetrieb benötigt, Umweltschäden entstehen, hierbei berufen wir uns jedoch auf die strengen Umwelt- und Lieferkettenaufgaben der Hardware-Hersteller. Da die DAT Gruppe weder direkten Einfluss auf den Abbau noch auf die Produktionsprozesse der Gerätehersteller hat und die bezogenen Mengen an Hardware eher gering sind, wird die tatsächliche Umweltwirkung seitens Gruppe als niedrig eingeschätzt.

► **ESRS E3: Wasser- und Meeresressourcen**

Der Wasserverbrauch der DAT Gruppe beschränkt sich nahezu ausschließlich auf den Betrieb von Bürogebäuden und liegt deutlich unter dem Durchschnitt: Im Jahr 2023 lag der tägliche Wasserverbrauch pro Mitarbeitenden weit unter dem Referenzwert laut dem Informationsportal „Nachhaltiges Bauen“. Aufgrund des geringen Verbrauchs sind die geografischen Auswirkungen lokal begrenzt und betreffen ausschließlich das unmittelbare Umfeld der Standorte, sodass keine relevanten negativen Einflüsse auf Wasser- oder Meeresressourcen zu erwarten sind.

► **ESRS E4: Biologische Vielfalt und Ökosysteme**

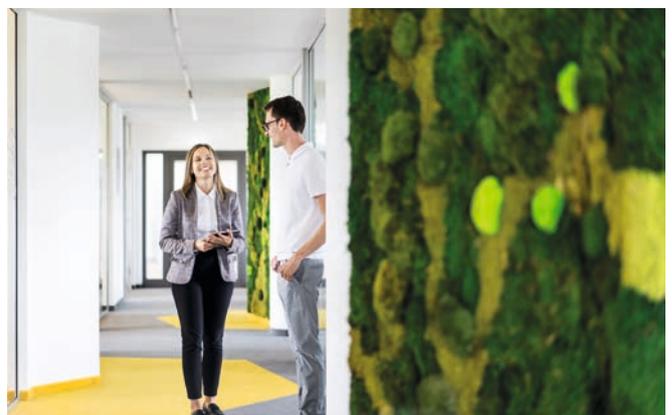
Die Aktivitäten und Standorte der DAT Gruppe haben keinen erkennbaren Einfluss auf die biologische Vielfalt oder die Funktionsweise von Ökosystemen, weshalb das Thema als nicht wesentlich eingestuft wurde.

► **ESRS E5: Kreislaufwirtschaft und Ressourcennutzung**

Die DAT Gruppe ist ausschließlich im Büroumfeld tätig, wodurch das Abfallaufkommen eher gering ist und sich vor allem auf Papier, Hausmüll und wiederverwertbare Wertstoffe beschränkt. Gefährliche Abfälle fallen nicht an. Recyclingmaßnahmen und getrennte Entsorgung reduzieren verbleibende Umweltauswirkungen weiter. Der Ressourcenverbrauch entsteht hauptsächlich durch den Einsatz von Laptops und Smartphones.

► **ESRS S3: Betroffene Gemeinschaften**

Die DAT Gruppe engagiert sich im gesellschaftlichen Umfeld durch die Unterstützung verschiedener lokaler und regionaler Vereine, Initiativen und Bildungsprojekte. Darüber hinaus bestehen keine signifikanten Wechselwirkungen mit Gemeinschaften, die über ein übliches Maß an Unternehmensverantwortung hinausgehen.



# 1.9. WESENTLICHE AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

SBM-3

Nachhaltigkeit verstehen wir als strategischen Hebel und integrieren sie gezielt in unsere Unternehmensstrategie, um unsere langfristige Wettbewerbsfähigkeit zu sichern. Um unsere Nachhaltigkeitsstrategie möglichst effizient zu gestalten und ein akkurates Register an nachhaltigkeitsrelevanten Risiken und Chancen aufzubauen, wurde die obig beschriebene Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Dabei haben wir 47 wesentliche IROs identifiziert, davon 30 Auswirkungen, 8 Chancen und 9 Risiken. Daraus haben sich folgende wesentliche Themenstandards ergeben:

- ▶ ESRS E1 Klimawandel
- ▶ ESRS S1 Arbeitskräfte des Unternehmens
- ▶ ESRS S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette
- ▶ ESRS S4 Verbraucher und Endnutzer
- ▶ ESRS G1 Unternehmensführung

Nachfolgend findet sich eine Beschreibung unserer wesentlichen IROs, aufgeschlüsselt nach den wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen auf Basis der ESRS.

## E1 Klimawandel

Der Klimawandel betrifft unser Unternehmen sowohl auf operativer als auch auf strategischer Ebene. Durch veränderte regulatorische Anforderungen, Marktbedürfnisse und Kundenanforderungen entstehen neue Herausforderungen – aber auch Chancen. Energieeffizienz und die Integration ökologischer Aspekte in unsere Produkte und Prozesse sind dabei zentrale Hebel zur Zukunftssicherung und Resilienz unseres Geschäftsmodells. Unsere Treibhausgas-Emissionen (THG-Emissionen) entstammen insbesondere den Bereichen Mobilität, Energieverbrauch und IT-Infrastruktur.

**Nachhaltigkeit verstehen wir als strategischen Hebel und integrieren sie gezielt in unsere Unternehmensstrategie, um unsere langfristige Wettbewerbsfähigkeit zu sichern.**

IRO-Kategorie	Beschreibung
Auswirkung	<p><b>Beitrag zum Klimawandel durch THG-Emissionen in Scope 1 und 2</b></p> <p>Unsere Emissionen in Scope 1 machten in unserer THG-Bilanz 2023 etwa ein Drittel unserer Gesamtemissionen aus und werden hauptsächlich durch unseren Fuhrpark verursacht. Diese Emissionen leisten einen Beitrag zum Klimawandel, dessen Folgen unter anderem den Verlust von Biodiversität, Bodendegradation, den Anstieg des Meeresspiegels sowie gesundheitliche Belastungen der Gesellschaft umfassen.</p>
Auswirkung	<p><b>Beitrag zum Klimawandel durch Emissionen in Scope 3</b></p> <p>In unserer THG-Bilanz 2023 machten Scope-3-Emissionen mehr als die Hälfte der Gesamtemissionen aus. Der tatsächliche Wert dürfte jedoch deutlich höher liegen, da eine vollständige Erfassung derzeit nicht möglich ist – etwa aufgrund fehlender Informationen von Lieferanten oder nicht einbezogener Bereiche wie Veranstaltungen.</p>
Auswirkung	<p><b>Emissionsreduktion durch Elektrifizierung des Fuhrparks</b></p> <p>Durch die Elektrifizierung unseres Fuhrparks können wir potenziell einen erheblichen Beitrag zur Reduktion unserer CO<sub>2</sub>-Emissionen leisten. Im Jahr 2023 war der Fuhrpark für rund 37 % der Gesamtemissionen bei DAT Deutschland verantwortlich. Entsprechend hoch ist das Reduktionspotenzial in diesem Bereich.</p>
Auswirkung	<p><b>Emissionsreduktion durch Reduktion von Dienstreisen</b></p> <p>Eine Reduktion von Dienstreisen kann zur Senkung unserer CO<sub>2</sub>-Emissionen beitragen. Im Jahr 2023 machten Dienstreisen rund 11 % der Emissionen der DAT Deutschland aus. Eine Verringerung hätte somit einen moderaten Einfluss auf unsere Emissionsbilanz.</p>
Auswirkung	<p><b>Emissionsreduktion durch klimafreundliche Mobilität</b></p> <p>Durch die Förderung klimafreundlicher Mobilitätsangebote wie öffentlichem Nahverkehr (z. B. Deutschlandticket) und E-Bike-Leasing können wir einen Beitrag zur Emissionsreduktion leisten. Der Pendelverkehr macht mehr als 20 % des CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks der DAT Deutschland aus.</p>
Auswirkung	<p><b>Nachhaltigere Gestaltung der Server und Rechenzentren</b></p> <p>Eine nachhaltigere Gestaltung unserer Server und Rechenzentren wirkt sich positiv auf unsere Energieeffizienz und Emissionsbilanz aus. Vor dem Hintergrund steigender Anforderungen an Speicherkapazitäten gewinnt dieser Bereich zunehmend an Bedeutung.</p>

### **Energieverbrauch der Rechenzentren**

Auswirkung

Unsere Rechenzentren tragen wesentlich zum Energieverbrauch bei. Trotz Nutzung eines Ökostromtarifs ist die tatsächliche Versorgung teils noch von nicht erneuerbaren Quellen abhängig.

### **Energieverbrauch in den Bürogebäuden**

Auswirkung

Der Energieverbrauch an unseren Bürostandorten beeinflusst die Umwelt- und Emissionsbilanz negativ. Zwar nutzen wir am Hauptstandort Ostfildern einen Ökostromtarif und planen auch die Umstellung aller unserer Tochtergesellschaften auf einen solchen, jedoch ist die tatsächliche Stromversorgung teils noch von nicht erneuerbaren Quellen abhängig.

### **Erweiterung des Produktportfolios um ökologische Informationen**

Auswirkung

Wir integrieren zunehmend ökologische Inhalte in unser Produktportfolio – z. B. über den CO<sub>2</sub>-Leitfaden, den DAT GreenRepairTracker oder Telematikdaten. Damit unterstützen wir unsere Kunden bei nachhaltigeren Entscheidungen und einer gezielten Steuerung ihrer Wertschöpfungsketten.

### **Steigende Anforderungen an Produktnachhaltigkeit als Investitionsrisiko**

Risiko

Zunehmende regulatorische Vorgaben und Kundenerwartungen im Bereich Nachhaltigkeit erfordern Investitionen in die Weiterentwicklung unserer Produkte. Dazu zählen beispielsweise die Integration von CO<sub>2</sub>-Daten oder anderen ökologischen Kennzahlen. Kurz- bis mittelfristig kann dies zu erhöhten Kosten führen, die unsere Profitabilität belasten.

### **Wettbewerbsvorteil durch Erfüllung von Nachhaltigkeitsanforderungen der Kunden**

Chance

Die frühzeitige Erfüllung von Nachhaltigkeitsanforderungen unserer Kunden verschafft uns einen Marktvorteil und stärkt unsere Wettbewerbsposition. Dies eröffnet Potenziale für zusätzliche Aufträge und den Zugang zu neuen Kundengruppen.

### **Höhere Investitionskosten durch die Umstellung auf CO<sub>2</sub>-Neutralität (Gebäude, Produkte und Prozesse)**

Risiko

Die Umstellung auf CO<sub>2</sub>-Neutralität erfordert Investitionen in Gebäude, Produkte und Prozesse – etwa durch den Ausbau erneuerbarer Energien oder die Anpassung technischer Infrastrukturen.

### Versorgungsrisiko durch eingeschränkte Stromverfügbarkeit

Risiko

Ein Risiko besteht in einer eingeschränkten Verfügbarkeit von Strom, etwa infolge von Versorgungsengpässen, Netzinstabilitäten oder regulatorischen Eingriffen. Als daten- und IT-orientiertes Unternehmen sind wir auf eine verlässliche Energieversorgung angewiesen – insbesondere für den Betrieb unserer Rechenzentren und digitalen Systeme.

## S1 Eigene Belegschaft

Die Belegschaft der DAT Gruppe umfasst fest angestellte Mitarbeitende, Auszubildende, dual Studierende sowie Bacheloranden, Masteranden und Promovierende. Gelegentlich werden auch Hilfskräfte beschäftigt. Alle diese Personen sind im Rahmen

der Offenlegungen in diesem Bericht berücksichtigt. Einzelne beschriebene Maßnahmen können aufgrund der geringeren Betriebsgröße nicht vollständig auf alle Tochtergesellschaften übertragen werden und gelten hauptsächlich für die Belegschaft am Hauptstandort Ostfildern.

IRO-Kategorie	Beschreibung
Auswirkung	<b>Gute Arbeitsbedingungen und faire Vergütung</b> Unsere Arbeitsbedingungen, einschließlich fairer Vergütung, geregelter Arbeitszeiten und einer wertschätzenden Unternehmenskultur, tragen wesentlich zu Lebensqualität und Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden bei.
Auswirkung	<b>Flexible Arbeitsmodelle zur Unterstützung der Vereinbarkeit Berufs- und Privatleben</b> Flexible Arbeitszeitmodelle leisten einen wesentlichen Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und Verbesserung der Work-Life-Balance. Die Mehrheit der Mitarbeitenden profitiert von diesen Regelungen.
Auswirkung	<b>Arbeitsbezogene Beeinträchtigung der Mitarbeitendengesundheit</b> In einzelnen Bereichen, insbesondere im Call-Center, sind flexible Arbeitszeitmodell eher weniger möglich. Hier kam es vereinzelt zu psychischen Belastungen wie Burnout. Obwohl es sich um Einzelfälle handelt, besteht in bestimmten Tätigkeiten ein erhöhtes Risiko.

### **Positives Arbeitsumfeld durch Mitbestimmung bei Arbeitsbedingungen und Vergütungen**

Auswirkung

Die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat der DAT Deutschland ermöglicht verbindliche Regelungen zu Arbeitsbedingungen, Arbeitszeiten und Vergütung, was das Arbeitsumfeld verbessert. Der Betriebsrat ist derzeit bei der DAT Deutschland aktiv und vertritt über zwei Drittel der Belegschaft.

### **Positives Arbeitsumfeld durch Mitbestimmung sowie Anhörung der Meinungen der Mitarbeitenden**

Auswirkung

Neben der formalen Mitbestimmung durch den Betriebsrat können alle Mitarbeitenden ihre Meinung über Formate wie Livestreams der Geschäftsführung oder Umfragen einbringen – auch in Gesellschaften ohne eigenen Betriebsrat.

### **Höhere Produktivität und niedrigere Fluktuationsraten durch ein positives Arbeitsumfeld**

Chance

Ein wertschätzendes Arbeitsumfeld mit fairen Arbeitsbedingungen kann die Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeitenden nachhaltig stärken. Dies führt zu höherer Produktivität, geringeren Fehlzeiten und niedrigeren Fluktuationsraten. Langfristig trägt dies zur Stabilität im Unternehmen bei und senkt die Kosten für Rekrutierung und Einarbeitung.

### **Talentgewinnung durch attraktive Arbeitsbedingungen und Leistungen**

Chance

Attraktive Arbeitsbedingungen, faire Vergütung und flexible Modelle verbessern unsere Chancen, qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen und zu binden. Das stärkt unsere Wettbewerbsposition, fördert effiziente Rekrutierung und unterstützt langfristig Innovationskraft und Stabilität.

### **Kostenrisiko durch Fachkräftemangel und Wettbewerb um Talente**

Risiko

Der Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeitende, insbesondere in Bereichen wie IT und Technik, führt zu höheren Gehaltsforderungen und längeren Besetzungszeiten. Der dadurch steigende Aufwand in Rekrutierung und Bindung kann die Personalkosten erhöhen und die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit beeinträchtigen.

### **Bildung und Entwicklung der Belegschaft**

Auswirkung

Gezielte Qualifizierungsmaßnahmen stärken Wissen, Fähigkeiten und Motivation unserer Mitarbeitenden. Sie fördern persönliche und berufliche Entwicklung, sichern Innovationskraft und unterstützen Chancengleichheit im Unternehmen.

Chance	<p><b>Produktivitäts- und Wettbewerbssteigerung durch Investitionen in Aus- und Weiterbildungsprogramme</b></p> <p>Investitionen in Aus- und Weiterbildung verbessern Qualifikationen, steigern Produktivität und stärken die Innovationskraft. So sichern wir langfristig unsere Wettbewerbsfähigkeit und erhöhen die Anpassungsfähigkeit an neue Anforderungen.</p>
Auswirkung	<p><b>Gesundheitsschädigungen aufgrund von Unfällen während der Arbeitszeit und auf dem Weg zur Arbeit</b></p> <p>Im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit oder dem Arbeitsweg kam es vereinzelt zu Unfällen, meist mit leichten Verletzungen.</p>
Risiko	<p><b>Hohe Abwesenheitszeiten des Personals infolge von Belastungen oder Krankheit</b></p> <p>Physische und psychische Belastungen können zu längeren Ausfallzeiten führen, was Produktivität, Projektabläufe und Teamressourcen belastet. Der erhöhte Koordinationsaufwand und zusätzliche Druck auf verbleibende Mitarbeitende wirken sich negativ auf Effizienz und Stabilität aus.</p>
Auswirkung	<p><b>Geringer Anteil von Frauen in Führungspositionen kann zu Demotivation oder Diskriminierung führen</b></p> <p>Ein niedriger Frauenanteil in Führungspositionen kann potenziell demotivierend wirken oder auf strukturelle Ungleichheiten hinweisen. Zwar variiert die Quote zwischen den Bereichen, doch ist ein positiver Trend erkennbar.</p>
Chance	<p><b>Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle Mitarbeitenden</b></p> <p>Die Förderung von Gleichbehandlung und Chancengleichheit stärkt unsere Kultur, steigert die Arbeitgeberattraktivität und fördert Motivation, Zusammenarbeit und Innovation – zentrale Faktoren für langfristige Mitarbeitendenbindung und nachhaltige Entwicklung.</p>
Auswirkung & Risiko	<p><b>Verlust sensibler Mitarbeitenden-Daten</b></p> <p>Der Verlust sensibler personenbezogener Mitarbeitendendaten – etwa Name, Funktion, Kontoverbindung oder Gehalt – birgt erhebliche Risiken für Privatsphäre, Vertrauen und Reputation.</p>

## S2 – Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurden alle Arbeitskräfte in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette, die potenziell wesentlich von der Geschäftstätigkeit betroffen sind, berücksichtigt. Dazu zählen u. a. Mitarbeitende externer Dienstleister in der Softwareentwicklung, Datenpflege, Gebäudereinigung und Catering. Auf Kundenseite betrifft dies insbesondere Fachkräfte in Werkstätten, Autohäusern, bei Versicherungen, Banken und

Leasinggesellschaften, die DAT-Produkte nutzen. Auch Angestellte unserer Minderheitsbeteiligungen fallen hierunter. Die vorgelagerten IT-Dienstleistungen und die nachgelagerten Kfz-bezogenen Tätigkeiten sind überwiegend innerhalb der EU angesiedelt, sodass wir von keinem erhöhten Risiko für Kinder- und Zwangsarbeit ausgehen. Bei der Vergabe von Aufträgen in Länder außerhalb der EU können Arbeitsbedingungen möglicherweise nicht unseren sozialen Standards entsprechen – z. B. unzureichende Löhne, mangelnder Arbeitsschutz oder geschlechtsspezifische Diskriminierung.



IRO-Kategorie	Beschreibung
Auswirkung	<p><b>Nachhaltigkeit und Effizienz durch Einführung eines Lieferantenmanagementsystems</b></p> <p>Ein Lieferantenmanagementsystem kann Effizienz, Qualität, Compliance und Nachhaltigkeit in der Lieferkette verbessern und faire Arbeitsbedingungen bei Lieferanten fördern. Strukturierte Prozesse stärken langfristige Partnerschaften.</p>
Auswirkung	<p><b>Niedrige Arbeitsstandards bei Service-Providern</b></p> <p>Bei Service-Providern außerhalb der EU besteht das Risiko niedriger Arbeitsstandards. Einzelne Mitarbeitende können dadurch stark betroffen sein.</p>
Auswirkung	<p><b>Mangelnde Gleichbehandlung und Chancengleichheit bei Service-Providern und Dienstleistern</b></p> <p>Außerhalb Europas können Gleichbehandlung und Diversität nur eingeschränkt gewährleistet sein. Betroffene Mitarbeitende können benachteiligt werden.</p>
Risiko	<p><b>Mangelnde Gleichbehandlung und Chancengleichheit für Mitarbeitende in der Wertschöpfungskette</b></p> <p>Fehlende Gleichbehandlung bei Partnern oder Dienstleistern kann soziale Risiken wie Diskriminierung und unfaire Bedingungen verursachen. Dies beeinträchtigt nicht nur das Wohlergehen der Betroffenen, sondern auch Reputation, Compliance und Lieferkettenqualität.</p>

**Der Schutz personenbezogener und geschäftskritischer Daten ist essenziell, um die Privatsphäre unserer Kunden zu wahren.**

## S4 – Verbraucher und Endnutzer

Unsere Kunden sind ausschließlich B2B-Geschäftspartner – darunter Werkstätten, Versicherungen, Sachverständige, Banken, Leasinggesellschaften und Autohäuser. Alle Nutzer unserer Systeme sind in hohem Maße von einem

funktionierenden Informationssicherheitsmanagement abhängig – sie verlassen sich auf die Qualität und Verfügbarkeit der Daten zur Bewertung und Preisgestaltung ihrer eigenen Produkte und Dienstleistungen. Der Schutz personenbezogener und geschäftskritischer Daten ist essenziell, um die Privatsphäre unserer Kunden zu wahren.

IRO-Kategorie	Beschreibung
Auswirkung	<p><b>Verlust sensibler Kunden- oder Endverbraucher-Daten</b></p> <p>Der Verlust persönlicher oder geschäftsbezogener Kundendaten kann erhebliche Folgen haben. Einmal veröffentlicht, lassen sich die Informationen nicht mehr zurückholen und können Vertrauen und Geschäftsbeziehungen dauerhaft schädigen.</p>
Chance	<p><b>Gewährleistung von Verfügbarkeit, Integrität und Vertraulichkeit von Daten durch hohe IT-Standards</b></p> <p>Hohe IT-Standards sichern Verfügbarkeit, Integrität und Vertraulichkeit sensibler Daten. Sie stärken das Vertrauen aller Stakeholder, minimieren Sicherheitsrisiken und unterstützen nachhaltiges digitales Wachstum sowie Wettbewerbsvorteile.</p>
Risiko	<p><b>Auftragsverluste und Reputationsschaden aufgrund von Datenschutz-Vorkommnissen</b></p> <p>Datenlecks oder unbefugte Zugriffe können das Vertrauen von Kunden und Partnern beschädigen. Dies kann Auftragsverluste, rechtliche Folgen und langfristige Reputationsschäden nach sich ziehen – mit negativen Auswirkungen auf die Marktposition und Wirtschaftlichkeit.</p>
Auswirkung	<p><b>Digitalisierung, u. a. der Rechnungen</b></p> <p>Die Digitalisierung, insbesondere im Bereich der Rechnungen, kann zu einer besseren Informationsverfügbarkeit für Kunden sowie zur Einsparung von Ressourcen führen.</p>

## G1 – Unternehmensführung

Eine verantwortungsvolle und wirksame Unternehmensführung ist Grundlage für Vertrauen, Stabilität und langfristigen Unternehmenserfolg.

Im Fokus stehen sowohl strukturelle als auch kulturelle Aspekte – etwa Integrität, Transparenz und Rechtskonformität, aber auch eine offene Unternehmenskultur und eine wertebasierte Führung.

IRO-Kategorie	Beschreibung
Auswirkung	<p><b>Transparente, wertschätzende und offene Unternehmenskultur</b></p> <p>Eine offene und wertschätzende Unternehmenskultur wirkt sich positiv auf unsere Organisation aus und stärkt die Wettbewerbsfähigkeit der DAT – insbesondere im Kontext des Fachkräftemangels.</p>
Chance	<p><b>Positive Unternehmenskultur als Treiber für Innovation, Engagement und Motivation</b></p> <p>Eine positive Unternehmenskultur stärkt Motivation, Engagement und Innovationskraft. Sie fördert Zusammenarbeit und Leistung, steigert die Arbeitgeberattraktivität und trägt langfristig zur Wettbewerbsfähigkeit bei.</p>
Auswirkung	<p><b>Verbesserung der Steuerung und Überwachung von eingekauften Dienstleistungen durch Einführung eines Lieferantenmanagementsystems</b></p> <p>Die Einführung eines Lieferantenmanagementsystems bietet die Chance, die Steuerung und Überwachung externer Dienstleistungen gezielt zu verbessern.</p>
Chance	<p><b>Sicherung nachhaltigen Erfolgs durch verantwortungsvolle Lieferantenauswahl</b></p> <p>Durch die Zusammenarbeit mit nachhaltig agierenden Lieferanten, Service-Providern und Dienstleistern stärken wir die ökologische und soziale Integrität unserer Wertschöpfungskette. Dies unterstützt nicht nur die Einhaltung regulatorischer Anforderungen, sondern trägt auch zur Stabilität, Qualität und Glaubwürdigkeit unserer Leistungen bei. Langfristig fördert dies die Resilienz unseres Geschäftsmodells und sichert den nachhaltigen Erfolg der DAT.</p>

### **Integrität und Unabhängigkeit**

Auswirkung

Die Integrität und Unabhängigkeit der DAT Gruppe als neutrale Dateninstanz sichern die Qualität datenbasierter Services und Technologien. Sie fördern Vertrauen, reduzieren Informationsasymmetrien und schaffen Mehrwert für alle Akteure der Automobilbranche.

### **Verstöße gegen gesetzliche Korruptions- und Bestechungsvorschriften**

Auswirkung

Verstöße gegen Antikorruptionsvorschriften können das Vertrauen in die DAT Gruppe schädigen – besonders in Kundenbeziehungen.

### **Rechtswidrige Verhaltensweisen im Widerspruch zu geltenden Gesetzen und dem DAT-Verhaltenskodex**

Auswirkung

Verstöße gegen Gesetze oder den DAT-Verhaltenskodex können negative gesellschaftliche Folgen nach sich ziehen.

### **Schulungen der Mitarbeitenden zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung**

Auswirkung

Schulungen zu Korruptionsprävention und Hinweisgeberschutz fördern Risikobewusstsein, stärken die Unternehmenskultur und schützen die Reputation.

### **Auftragsverluste, Bußgeldzahlungen und Reputationsschäden aufgrund von Korruptionsvorfällen**

Risiko

Korruptionsvorfälle innerhalb der Organisation oder bei Partnern können zu Bußgeldern, Auftragsverlusten und Reputationsschäden führen. Sie gefährden das Vertrauen wichtiger Stakeholder und beeinträchtigen langfristig Marktposition und Wachstum der DAT.

## Widerstandsfähigkeit der Unternehmensstrategie und des Geschäftsmodells

Die Unternehmensstrategie der DAT Gruppe ist auf langfristige Stabilität und Anpassungsfähigkeit ausgelegt. Die enge Verbindung zur wirtschaftlichen Entwicklung im Kfz-Gewerbe macht das Geschäftsmodell zwar konjunktursensibel, zugleich profitiert die DAT Gruppe von der starken Verankerung ihrer Kernprodukte – insbesondere SilverDAT und der VIN-Abfrage – im Handels-, Service- und Reparaturbereich. Gerade letzterer gewinnt angesichts inflationsbedingter Kaufzurückhaltung und sinkender Investitionen zunehmend an Bedeutung. Zur Stärkung der Resilienz trägt auch der kontinuierliche Ausbau internationaler Aktivitäten bei, der nicht nur das Auslandsgeschäft stabilisiert und erweitert, sondern auch zur Wahrnehmung im deutschen Markt beiträgt. Parallel dazu nimmt der

Druck zur Digitalisierung und Prozessorientierung innerhalb der Branche zu. Mit modular aufgebauten, hersteller- und fahrzeugübergreifenden IT-Systemen ist die DAT Gruppe darauf vorbereitet, diesen Anforderungen flexibel zu begegnen.

Produkte werden regelmäßig an sich wandelnde Markt- und Kundenbedürfnisse angepasst – beispielsweise durch mobile Anwendungen oder digitale Abbildungen werkstattnaher Prozesse. Die hohe Relevanz der Systeme im operativen Alltag der Kunden führt zu stabilen Kundenbeziehungen und einer gewissen Systemrelevanz. Ergänzend investiert die DAT Gruppe in Forschung und Entwicklung, unter anderem in KI-basierte Bild- und Spracherkennung, Data-Science-Plattformen zur Marktanalyse sowie Telematiklösungen. Die Beteiligung an einem datenbasierten Start-up unterstützt die Weiterentwicklung von „Services on Demand“ auf Basis von Echtzeit-Fahrzeugdaten.



## 2. KLIMAWANDEL

### 2.1. STRATEGISCHER KLIMASCHUTZ

E1-1, E1-2, E1-3, E1-4

#### Strategische Ausrichtung

Die DAT Gruppe befindet sich aktuell in einem Entwicklungsprozess. Unser Ziel ist es zunächst herauszufinden, wie unsere Geschäftstätigkeit zum Klimawandel beiträgt. Auf dieser Basis werden geeignete Gegenmaßnahmen entwickelt und implementiert. Zur Messung des Status quo und zur Erfolgskontrolle erfolgt seit 2022 eine jährliche Bilanzierung der Emissionen von Treibhausgasen (THG), unterstützt durch einen externen Partner und den GHG-zertifizierten VERSO Climate Hub. Die ersten beiden Treibhausgasbilanzen bezogen sich nur auf die DAT Deutschland, für die bereits Ende 2023 eine eigene Klimastrategie entworfen wurde. Mit Blick auf mögliche Reduktionsmaßnahmen wurden folgende Ziele für Scope 1-3 gegenüber dem Basisjahr 2022 gesetzt:

- ▶ Bis 2030: Reduktion der THG-Emissionen um 30 %
- ▶ Bis 2050: Reduktion der THG-Emissionen um 90 % (dieses langfristige Ziel stimmt mit dem cross-sektoralen Zielpfad der Science Based Target initiative, SBTi, überein)

Auf die einzelnen Handlungsbereiche heruntergebrochen gestaltet sich das Ziel bis 2030 folgendermaßen:

- ▶ Scope 1: minus 236,6 Tonnen CO<sub>2</sub>e (minus 23,8 %)
- ▶ Scope 2 (standortbezogen): minus 28,2 Tonnen CO<sub>2</sub>e (minus 2,8 %)
- ▶ Scope 3: minus 55,43 Tonnen CO<sub>2</sub>e (minus 5,8 %)
- ▶ Gesamtziel: minus 297,66 Tonnen CO<sub>2</sub>e (minus 30 %)

CO<sub>2</sub>e bzw. CO<sub>2</sub>-Äquivalent ist eine Maßeinheit, die die Klimawirkung von sieben verschiedenen Treibhausgasen in eine vergleichbare Einheit, basierend auf Kohlendioxid (CO<sub>2</sub>), umrechnet. Für das Berichtsjahr 2024 wurde erstmals auch eine THG-Bilanzierung für die gesamte DAT Gruppe durchgeführt. Basierend darauf werden die oben genannten Ziele voraussichtlich auf die gesamte Gruppe ausgeweitet (mit einer Verschiebung des Basisjahres auf 2024).



## Dekarbonisierungshebel und Maßnahmen

Zur Erreichung der Ziele wurden verschiedene Hebel identifiziert, die den größten Effekt auf unsere Gesamtemissionen haben. Diese sind in absteigender Relevanz: Fuhrpark, Pendelverkehr, Dienstreisen, Energie und Beschaffung. Alle Angaben beziehen sich auf das Basisjahr 2022 und die DAT Deutschland. Aufgrund der ähnlichen Tätigkeiten der Tochtergesellschaft und Beteiligungen ist davon auszugehen, dass bezüglich der Hebel eine Deckungsgleichheit besteht.

► **Fuhrpark:** Die Elektrifizierung (Umstellung auf emissionsfreie Antriebe und niedrig emittierende Treibstoffe) der Fahrzeugflotte ist unser stärkster Hebel zur Emissionsreduktion. Eine Umstellung von Verbrennermotoren auf vollelektrische Fahrzeuge könnte die Scope-1-Emissionen um bis zu 23,8 % (236,6 t CO<sub>2</sub>e) senken. Ergänzend soll eine Aktualisierung der Fuhrparkrichtlinie die Verwendung von HVO statt Diesel vorsehen. Auch dies würde die Emissionen des Fuhrparks deutlich reduzieren. Im Laufe des Berichtsjahres 2024 wurde der Anteil von Elektro- und Hybridfahrzeugen bei der DAT Deutschland von 20 % auf 28,5 % (davon 13,8 % reine E-Fahrzeuge) gesteigert.

- **Energieverbrauch:** Seit 2019 sank der Stromverbrauch durch diverse Maßnahmen, etwa hinsichtlich der Kühlung von Servern und Gebäuden oder der Steigerung der Energieeffizienz, um über 7 %. Seit 2022 erfolgt der Strombezug der DAT Deutschland aus einem Umwelttarif. Der Stromanteil an unseren Emissionen lag 2023 bei nur noch 0,8 %. Aktuell läuft eine Prüfung, ob und wie ein Teil des benötigten Stroms selbst erzeugt werden kann, etwa durch den Bau einer Photovoltaikanlage auf dem Gelände. Insgesamt wird die potenzielle Einsparung an THG-Emissionen durch verstärkte Nutzung erneuerbarer Energien auf bis zu 2,8 % (28,2 t CO<sub>2</sub>e) geschätzt.
- **Pendelverkehr:** Durch Maßnahmen wie Zuschüsse zum Deutschlandticket, Bike-Leasing, Ladeinfrastruktur für E-Mobilität sowie Dusch- und Umkleieräume werden Anreize zur Nutzung umweltfreundlicher Mobilität geschaffen. Laut unserer Schätzung wäre damit eine Reduktion von bis zu 2,7 % (24,9 t CO<sub>2</sub>e) der Scope-3-Emissionen möglich.

Zur Erreichung der Ziele wurden verschiedene Hebel identifiziert, die den größten Effekt auf unsere Gesamtemissionen haben.



- ▶ **Beschaffung und Digitalisierung:** Sowohl die Einführung einer Beschaffungsrichtlinie für alle deutschen Unternehmen als auch die Digitalisierung von Rechnungs- und Unterschriftsprozessen sollen den Ressourcenverbrauch senken. Insgesamt werden die möglichen Einsparungen hier auf 2,4 % bzw. 24,2 t CO<sub>2</sub>e geschätzt.
- ▶ **Dienstreisen:** Als Dienstleister ist der persönliche Kontakt insbesondere zu unseren Kundinnen und Kunden von besonderer Bedeutung. Dienstreisen lassen sich daher nicht vollständig vermeiden. Allerdings können diese durch den Ausbau von Onlineformaten (Meetings, Schulung u.Ä.) verringert werden. Zu Beginn des Berichtsjahres 2024 wurde eine überarbeitete Reiserichtlinie für

alle deutschen Unternehmen eingeführt, die die Belegschaft dazu anhält, umweltfreundlichere Alternativen zu priorisieren. Die geschätzte Einsparung liegt bei bis zu 0,7 % (6,33 t CO<sub>2</sub>e).

Bei der Entwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie mit den genannten Zielen und Maßnahmen ist auch die Belegschaft stark eingebunden. Viele der hier beschriebenen Vorhaben und Initiativen entstammen einer Befragung zu Nachhaltigkeitsthemen, unserem Ideenportal oder dem sonstigen regelmäßigen Austausch.

## 2.2. ENERGIEVERBRAUCH

E1-5

Die Reduktionsmaßnahmen im Energiebereich stellen, wie oben bereits ausgeführt, einen relevanten Dekarbonisierungshebel dar. Eine kontinuierliche Optimierung der Energieeffizienz und des Energiemixes hat nicht nur eine ökologische, sondern auch ökonomische Relevanz. Im Vergleich zum Fuhrpark ist die damit verbundene Senkung der THG-Emissionen aber deutlich geringer.

Der Gesamtenergieverbrauch der gesamten DAT Gruppe wurde 2024 im Rahmen der THG-Bilanzierung erstmals konsolidiert erfasst und belief sich auf 3.190,46 MWh.

Die DAT Deutschland und Österreich sowie die Promotor XD GmbH beziehen bereits Ökostrom. Bei der DAT Deutschland entfielen im Berichtsjahr 63,07 % der marktbezogenen Scope-2 Treibhausgasemissionen auf Strommengen, die durch den Bezug von Ökostromtarifen abgedeckt sind (659,77 MWh von insgesamt 1.046,06 MWh). Für die gesamte restliche Gruppe ist bis 2026 ein Umstieg auf Ökostrom-Tarife geplant. Im Berichtsjahr lag der Anteil daran noch bei 20,68 %.

Der Energieverbrauch und der Energiemix setzen sich für die gesamte DAT Gruppe wie folgt zusammen:

<b>Energieverbrauch und Energiemix (MWh)</b>	<b>2024</b>
<b>Gesamtverbrauch fossiler Energie (MWh)</b>	<b>2185,07</b>
Brennstoffverbrauch aus Kohle und Kohleerzeugnissen	0,00
Brennstoffverbrauch aus Rohöl und Erdölerzeugnissen	2.091,49
Brennstoffverbrauch aus Erdgas	44,32
Brennstoffverbrauch aus sonstigen fossilen Quellen	0,00
Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung und aus fossilen Quellen	49,26
Anteil fossiler Quellen am Gesamtenergieverbrauch (%)	68,49
<b>Gesamtenergieverbrauch aus nuklearen Quellen (MWh)</b>	<b>8,59</b>
Anteil des Verbrauchs aus nuklearen Quellen am Gesamtenergieverbrauch (%)	0,27

<b>Gesamtverbrauch erneuerbarer Energie (MWh)</b>	<b>996,8</b>
Brennstoffverbrauch für erneuerbare Quellen, einschließlich Biomasse (auch Industrie- und Siedlungsabfällen biologischen Ursprungs, Biogas, Wasserstoff aus erneuerbaren Quellen usw.)	0,00
Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung und aus erneuerbaren Quellen	996,8
Verbrauch selbst erzeugter erneuerbarer Energie, bei der es sich nicht um Brennstoffe handelt	0,00
Anteil erneuerbarer Quellen am Gesamtenergieverbrauch (%)	31,24
<b>Gesamtenergieverbrauch (MWh)</b>	<b>3190,46</b>

## 2.3. TREIBHAUSGASEMISSIONEN

E1-6

Im Berichtsjahr 2024 wurde erstmals eine Treibhausgasbilanz (THG-Bilanz) für die gesamte DAT Gruppe erstellt. Während für DAT Deutschland bereits zwei Bilanzierungen sowie eine Klimastrategie vorlagen, lag der Schwerpunkt nun auf der Erfassung sämtlicher Emissionen aller verbundenen Unternehmen. Ziel war es, ein vollständiges und konsistentes Bild der gruppenweiten Aktivitäten zu erhalten. So können künftig Fortschritte bei der Reduktion der Emissionen von Treibhausgasen systematisch überprüft und gezielt weitere Handlungsfelder identifiziert werden. Damit bildet die erweiterte THG-Bilanz die Grundlage für die Entwicklung der gruppenweiten Klimastrategie inklusive gemeinsamer Ziele und Maßnahmen. Eine THG-Bilanz erfordert eine klare Festlegung von organisatorischen und operativen Systemgrenzen. Die organisatorischen Systemgrenzen beschreiben die organisatorische Einheit und den Zeitraum, auf den sich die Bilanz bezieht. Die Systemgrenzen können gemäß der operativen oder finanziellen Kontrolle gezogen werden oder gemäß dem Kapitalanteil.

Die operativen Systemgrenzen beschreiben die Emissionsquellen, die innerhalb der organisatorischen Grenzen Berücksichtigung finden. Zur Abgrenzung verschiedener Emissionsquellen unterscheidet das GHG Protocol zwischen drei Kategorien („Scopes“):

### ► **Scope 1: Direkte Emissionen vor Ort**

Scope 1 umfasst alle direkten THG-Emissionen, die durch unternehmenseigene Aktivitäten verursacht werden und vollständig in unserem Einflussbereich liegen. Dazu zählen insbesondere Emissionen aus dem firmeneigenen Fuhrpark – sowohl durch gefahrene Kilometer als auch durch den Bestand an Fahrzeugen. Am Standort Ostfildern wurde im Jahr 2024 eine Kühlanlage in Betrieb genommen, daher wurde Scope 1 nun um die Kategorie Kältemittel erweitert.

Durch gezielte Maßnahmen können diese Emissionen direkt vom Unternehmen beeinflusst und reduziert werden.

► **Scope 2: Emissionen von eingekauftem Strom**

Scope 2 umfasst indirekte THG-Emissionen, die durch den Bezug von Strom, Fernwärme sowie weiterer Energieträger wie Dampf, Kälte oder Druckluft verursacht werden. Diese Emissionen entstehen bei den Energieversorgern und nicht direkt an unseren Unternehmensstandorten. Bei der DAT Gruppe sind die größten Einflussfaktoren innerhalb von Scope 2 der Strombezug und die Nutzung von Fernwärme.

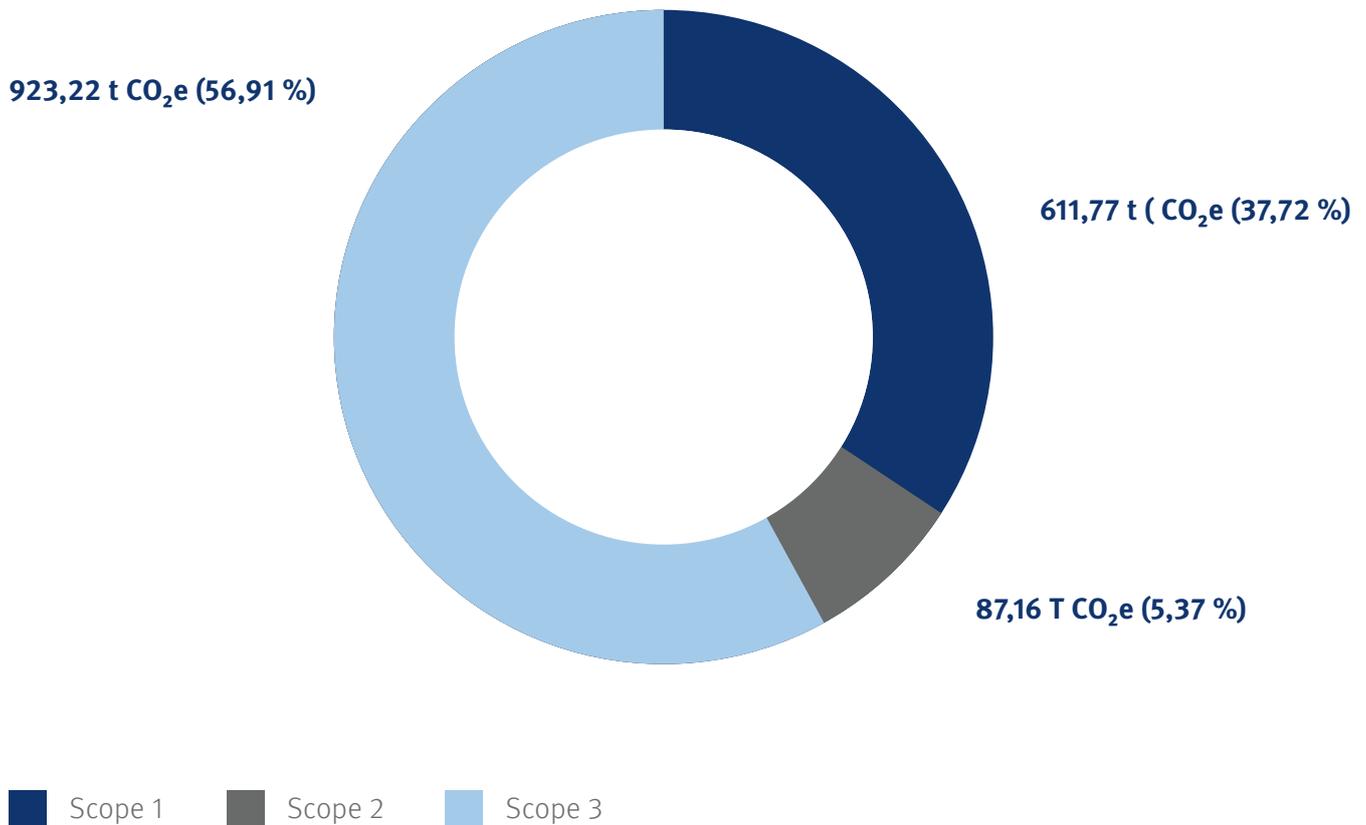
► **Scope 3: Indirekte Emissionen entlang der Wertschöpfungskette**

Scope 3 umfasst alle sonstigen indirekten THG-Emissionen, die nicht unserer direkten unternehmerischen Kontrolle unterliegen –

etwa durch Produkte und Dienstleistungen, die Nutzung unserer verkauften Produkte und Dienstleistungen oder durch externe Prozesse entlang der Wertschöpfungskette.

Die THG-Emissionen in Scope 3 haben üblicherweise den größten Anteil an den Gesamtemissionen eines Unternehmens – dies ist auch bei der DAT Gruppe der Fall. Einen besonders hohen Einfluss haben hier der Pendelverkehr der Mitarbeitenden, energie- und brennstoffbezogene Aktivitäten, die nicht unter Scope 1 und 2 fallen, sowie Geschäftsreisen.

Die Relevanz der drei Scopes für die DAT Gruppe wird in der folgenden Grafik veranschaulicht:



Nachfolgend werden die THG-Emissionen aufgeschlüsselt dargestellt:

<b>THG-Emissionen (t CO<sub>2</sub>e)</b>	<b>2024</b>
<b>Scope-1-THG-Emissionen (t CO<sub>2</sub>e)</b>	
Gesamte Scope-1-THG-Bruttoemissionen	611,77
Prozentsatz der Scope-1-THG-Emissionen aus regulierten Emissionshandelssystemen (%)	0,0
<b>Scope-2-THG-Emissionen (t CO<sub>2</sub>e)</b>	
Standortbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen	396,25
Marktbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen	87,16
<b>Scope-3-THG-Emissionen (t CO<sub>2</sub>e)</b>	
Gesamte indirekte (Scope-3-) THG-Bruttoemissionen	923,22
1 Eingeaufte Waren und Dienstleistungen	54,06
2 Kapitalgüter	118,44
3 Energie- und brennstoffbezogene Aktivitäten (nicht in Scope 1 oder Scope 2 enthalten)	160,96
4 Vorgelagerter Transport und Verteilung	0,00
5 Abfall	37,42
6 Geschäftsreisen	136,93
7 Pendeln der Arbeitnehmer	414,88
8 Angemietete oder geleaste Sachanlagen	0,00
9 Nachgelagerter Transport und Verteilung	0,53
10 Verarbeitung der verkauften Produkte	0,00

11 Gebrauch/Nutzung der verkauften Produkte	0,00
12 Umgang mit verkauften Produkten an deren Lebenszykluse	0,00
13 Vermietete oder verleaste Sachanlagen	0,00
14 Franchise	0,00
15 Investitionen	0,00
<b>Gesamt THG-Emissionen (t CO<sub>2</sub>e)</b>	
<b>Gesamt-THG-Emissionen (standortbezogen)</b>	<b>1.943,51</b>
<b>Gesamt-THG-Emissionen (marktbezogen)</b>	<b>1.622,15</b>



Nach der übergeordneten Betrachtung der Emissionen der DAT Gruppe folgt mit der nachstehenden Tabelle eine Aufschlüsselung der THG-Emissionen nach

den drei Scopes für DAT Deutschland sowie für die Tochterunternehmen in Deutschland und der EU.

Aufschlüsselung der THG Emissionen (t CO <sub>2</sub> e)	Scope 1 2023	Scope 1 2024	Scope 2 2023	Scope 2 2024	Scope 3 2023	Scope 3 2024
DAT Deutschland	409,86	478,72	90,45	63,41	606,03	704,99
Tochterunternehmen (DE + EU)	n.v.	133,05	n.v.	23,75	n.v.	218,23

## Treibhausgasintensität

Die Treibhausgasintensität (THG-Intensität) setzt die Gesamtemissionen in Relation zum Gesamtumsatz.

<b>THG-Intensität pro Nettoerlös (t CO<sub>2</sub>e/ Mio. €)</b>	<b>2024</b>
<b>THG-Gesamtemissionen (standortbezogen)</b>	<b>17,06</b>
<b>THG-Gesamtemissionen (marktbezogen)</b>	<b>14,24</b>

Die verwendeten Nettoumsatzerlöse der DAT Gruppe (113.891.668,80 Euro im Berichtsjahr 2024) zur Berechnung der Treibhausgasintensität entsprechen

den im Konzern-Finanzbericht dargelegten Umsatzerlösen.

## Methoden, Emissionsfaktoren, Annahmen und Änderungen

In die konsolidierte THG-Bilanz für die gesamte DAT Gruppe wurden nur Tochtergesellschaften mit mindestens 10 Mitarbeitenden und einem Jahresumsatz von 1 Mio. Euro einbezogen. Es wurde angenommen, dass Tochterfirmen unter diesen Schwellenwerten keinen signifikanten Impact auf die Emissionen haben. Der Aufwand für die Erhebung der Daten hätte damit den Nutzen überstiegen. Folglich umfasst die vorliegende Bilanz neben der DAT GmbH in Ostfildern (inkl. der Töchter DAT IP Management GmbH und DAT Holding GmbH) die Tochterunternehmen Promotor XD GmbH, DAT Austria GmbH, DAT Italia S.r.l., DAT France S.A.R.L., DAT Automóvil Ibérica S.L.U., DAT Czech & Slovak s.r.o., DAT Hellas Ltd. sowie DAT Polska Sp. Z.o.o. Von der THG-Bilanz ausgenommen sind die Töchter DAT Group Hong Kong Ltd., DAT Otomotiv Ser. Sist. Tic. Ltd. Sti. sowie DAT Netherlands B.V (51%).

Die vorliegende THG-Bilanz weist alle Emissionen als CO<sub>2</sub>-Äquivalente (CO<sub>2</sub>e) aus. Das heißt, dass in den Berechnungen neben CO<sub>2</sub> auch die 6 weiteren im Kyoto-Protokoll reglementierten Treibhausgase berücksichtigt werden: CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, HFCs, PFCs, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub>. Diese werden in das Treibhauspotential von CO<sub>2</sub> umgerechnet und bilden somit CO<sub>2</sub>-Äquivalente. Die THG-Bilanz, die die THG-Emissionen aller Standorte umfasst, wurde mit Unterstützung des VERSO Climate Hub berechnet. Diese Software basiert auf den Vorgaben des GHG Protocols, das von den ESRS als maßgeblicher Standard anerkannt wird. Der Aufbau, Algorithmus und die Funktionsweise der Software wurden nach GHG Protocol zertifiziert und sichern somit eine hohe Genauigkeit der Ergebnisse. Die Emissionsfaktoren wurden unter anderem aus folgenden Quellen und Datenbanken herangezogen:

- ▶ ecoinvent
- ▶ Umweltbundesamt (UBA)
- ▶ DEFRA
- ▶ Institut für Energie und Umweltforschung (IFEU)
- ▶ ÖKO Institut

Die Berechnung der THG-Emissionen erfolgte auf Basis von Verbrauchsdaten, die mithilfe von Emissionsfaktoren in CO<sub>2</sub>e umgerechnet wurden. Bei der Datenerfassung und der Bewertung der Datenqualität wird zwischen Primär- und Sekundärdaten unterschieden. In Scope 3 wurden 40,31 % der Daten als Primärdaten von Lieferanten und anderen Partnern eingestuft. Primärdaten sind solche, die direkt in Bezug auf den jeweiligen Untersuchungsgegenstand erhoben werden. Mit Sekundärdaten werden Daten bezeichnet, die durch Verarbeitung und Modellierung von Primärdaten gewonnen wurden. Für die Umrechnung der Verbrauchsdaten in CO<sub>2</sub>e kamen sowohl lieferantenspezifische Emissionsfaktoren als auch Emissionsfaktoren aus wissenschaftlichen Datenbanken und Studien zum Einsatz (z. B. GEMIS, UBA, ecoinvent).



## Berichterstattungsgrenzen und Methoden zur Erfassung von Scope-3-Emissionen

Aufgrund fehlender Auswertbarkeit wurden derzeit keine Events und Dienstleistungen berücksichtigt, mit Ausnahme der Leistungen externer Rechenzentren. Die Tochterunternehmen arbeiten überwiegend in gemieteten Büroflächen, was die Verfügbarkeit aktueller und präziser Verbrauchsdaten einschränkt. In diesen Fällen erfolgte die Datenerhebung auf Basis von Vorjahresabrechnungen (Stand 2023) oder auf Grundlage von Schätzungen. Wo keine spezifischen Emissionsfaktoren von Energieversorgern verfügbar waren, wurden Durchschnittsdaten aus ourworldindata.org (Stand 2023) herangezogen.

Für die Erfassung und Schätzung der THG-Emissionen in Scope 3 wurden verschiedene methodische Ansätze gewählt, je nach Verfügbarkeit und Qualität der zugrunde liegenden Daten:

### ► **Direkte Messung und Zählung:**

Wann immer möglich, wurden reale Verbräuche und Mengen erfasst, etwa beim Wasserverbrauch der DAT Deutschland, bei der Anzahl der genutzten Elektronikgeräte, den ausgegebenen Mahlzeiten in der Kantine sowie bei der Menge an versendeten Briefen und Paketen.

### ► **Geschäftsreisen:**

Bei der DAT Deutschland erfolgte die Erhebung der Dienstreisen über das interne Reisebuchungssystem und durch die Auswertung der Buchungen. Die Tochterunternehmen haben die Zahl der Dienstreisen entweder durch eigene Zählungen oder durch Schätzungen ermittelt.

### ► **Pendelverkehr der Mitarbeitenden:**

Die Erfassung der Pendelverkehre wurde überwiegend bei der DAT Deutschland durch eine Mitarbeitendenbefragung realisiert. Die Ergebnisse wurden anschließend auf die gesamte Belegschaft hochgerechnet.

### ► **Papierverbrauch und Abfall:**

Der Papierverbrauch sowie das Abfallaufkommen wurden auf Basis von Bestellmengen geschätzt und in entsprechende Emissionseinheiten umgerechnet.

### ► **Energieverbräuche in gemieteten Büroflächen:**

Da für die Standorte der Tochterunternehmen in der Regel keine genauen Verbrauchsdaten vorlagen, wurden Vorjahresabrechnungen oder allgemeine Schätzwerte herangezogen. Bei fehlenden Emissionsdaten der Energieversorger kamen Durchschnittswerte von ourworldindata.org für das Jahr 2023 zur Anwendung.

Scope 3 wurde möglichst vollständig definiert. Kategorien wurden nur ausgeschlossen, wenn diese für unser Unternehmen nicht relevant sind.

Darunter:

- Vorgelagerter Transport und Distribution
- Angemietete oder geleaste Sachanlagen
- Verarbeitung verkaufter Produkte
- Gebrauch/Nutzung verkaufter Produkte
- End-of-Life-Treatment verkaufter Produkte
- Vermietete oder verleaste Sachanlagen
- Franchise
- Investitionen

## 2.4. KOMPENSATION NICHT VERMEIDBARER EMISSIONEN

E1-7

Die DAT Gruppe kompensiert ausgewählte Emissionen durch den Erwerb und die Löschung von CO<sub>2</sub>-Zertifikaten.

### Auswahlkriterien und Qualitätssicherung

Bei der Auswahl der Zertifikate wurde besonderer Wert auf anerkannte Qualitätsstandards mit sozialem Mehrwert gelegt. Die Entscheidung fiel daher auf Projekte nach dem Gold Standard. Zur Bewertung und Auswahl geeigneter Projekte wurde externes Fachwissen von ClimateGrid hinzugezogen, um sicherzustellen, dass ausschließlich wirksame und glaubwürdige Klimaschutzprojekte unterstützt werden.

### Emissionsausgleich für die Geschäftsjahre 2023 und 2024

Für das Jahr 2023 hat die DAT Deutschland ihre sämtlichen Emissionen der Scopes 1 bis 3 in Höhe von 1.107 t CO<sub>2</sub>e kompensiert. Dafür wurden Emissionsminderungszertifikate aus dem Gold-Standard-zertifizierten Projekt GS2913 erworben und im März 2024 entsprechend im offiziellen Register gelöscht.

Für das Geschäftsjahr 2024 ist vorgesehen, zum Ausgleich der Emissionen vorrangig Klimaschutzprojekte in Deutschland zu unterstützen. Diese Zertifikate lassen sich allerdings nicht auf die Bilanz anrechnen. Während der Berichterstellung läuft in diesem Zusammenhang noch das Auswahlverfahren der Projekte.

Neben den klassischen Kompensationsmaßnahmen wurde 2023 der Vertrag für ein regionales Ökosponsoring unterschrieben. Die Finanzierung dieses langfristig angelegten Beitrags zum natürlichen Klimaschutz wurde vollständig im Jahr 2024 bereitgestellt. DAT Deutschland unterstützt damit ein Moor-Renaturierungsprojekt im Nationalpark Jasmund (Rügen), das vom Ministerium für Klimaschutz, Landwirtschaft, ländliche Räume und Umwelt Mecklenburg-Vorpommern verantwortet wird. Ziel des Projekts ist es, über einen Zeitraum von 30 Jahren (2024-2054) rund 990 t CO<sub>2</sub>e zu speichern – das entspricht etwa 33 t CO<sub>2</sub>e jährlich. Ein ähnliches regionales Klimasponsoring kommt auch künftig für DAT Deutschland in Betracht.

### Perspektive und Weiterentwicklung

Darüber hinaus wird geprüft, ob der beschriebene Kompensationsansatz in Zukunft fortgeführt und perspektivisch auf die Tochtergesellschaften ausgeweitet werden soll. Entscheidende Kriterien dabei sind weiterhin:

- ▶ Hohe Umwelt- und Sozialstandards
- ▶ Transparente, verifizierbare Wirkung
- ▶ Seriöse Projektträger mit regionalem Bezug

## 2.5. NÄCHSTE SCHRITTE

Im Zuge der Erstellung einer gruppenweiten Nachhaltigkeitsstrategie im Jahr 2025 sollen auch die oben genannten Reduktionsziele und -maßnahmen von der DAT Deutschland auf die gesamte DAT Gruppe ausgeweitet werden. Zusätzlich sind für 2025 folgende weitere Schritte geplant:

- ▶ Finalisierung eines Übergangsplans bis 2030
- ▶ Durchführung einer Klimarisikoanalyse nach TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures)
- ▶ Im Rahmen der oberen Schritte soll außerdem eine systematische Auswertung der genutzten und benötigten Investitionen und Finanzmittel erfolgen. Dies ist insbesondere für größere Anschaffungen wie Elektrofahrzeuge oder die Installation energieeffizienterer Anlagen relevant
- ▶ Zusätzlich zu unserer Mitgliedschaft im Unternehmensnetzwerk Klimaschutz der IHK wird eine Mitgliedschaft im UN Global Compact angestrebt

Weitere Vorhaben in den kommenden Jahren sind folgende Punkte:

- ▶ Der gruppenweite DAT-Fuhrpark soll zum Großteil elektrifiziert werden, um einen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten
- ▶ Bis 2026 ist geplant, in der gesamten DAT Gruppe nur noch Ökostromtarife zu nutzen

Mit allen genannten Schritten will die DAT einen kohärenten, wissenschaftsbasierten und wirtschaftlich tragfähigen Beitrag zum Klimaschutz leisten und gleichzeitig die Widerstandsfähigkeit gegenüber klimabezogenen Risiken stärken.



# 3. DIE BELEGSCHAFT DER DAT

## 3.1. RICHTLINIEN UND GRUNDSÄTZE

S1-1

Die DAT Gruppe betrachtet ihre Mitarbeitenden als entscheidenden Erfolgsfaktor. Entsprechend wichtig ist es uns, ein faires, sicheres und auf die Mitarbeitenden orientiertes Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich alle wohlfühlen und entfalten können.

Der Schutz der Arbeitnehmerrechte ist durch die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben sowie durch ergänzende unternehmensinterne Regelungen gewährleistet. Diese Richtlinien und Regelungen orientieren sich an internationalen Rahmenwerken, darunter die acht Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sowie die Grundsätze des UN Global Compact. In allen Ländern, in denen die DAT Gruppe tätig ist, wurden diese Normen anerkannt und umgesetzt – mit Ausnahme der ILO-Normen 87/98 (Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen) in China.

Die zentralen Prinzipien und Werte der DAT Gruppe sind im Verhaltenskodex und Markenleitfaden verankert, die konzernweit für alle Beschäftigten gelten. Ergänzend bestehen weitere Regelungen

auf Ebene der DAT Deutschland, darunter Führungsleitlinien, Betriebsvereinbarungen sowie Konzepte zur Weiterentwicklung und Qualifizierung. Diese wurden in ähnlicher Form teils von den Tochtergesellschaften übernommen, wobei sich die Anforderungen aufgrund der geringeren Zahl an Mitarbeitenden (maximal 25, häufig unter 15 Personen) unterscheiden können. Die Tochtergesellschaften verfügen über eigene Vereinbarungen zu vergleichbaren Themenfeldern.

### Markenleitfaden

Der Markenleitfaden bildet die kulturelle Grundlage der DAT Gruppe und beeinflusst u.a. das Employer Branding, die Führungskultur, unsere strategischen Ziele sowie unsere interne und externe Kommunikation. Daraus leiten sich drei zentrale Kulturarten ab:

- ▶ Wissenskultur – geprägt von Transparenz, Wissenstransfer und Kommunikation
- ▶ Kultur der Potenzialentfaltung – mit Fokus auf Personalentwicklung und New Work
- ▶ Gestaltungskultur – gekennzeichnet durch Innovation und Eigeninitiative

**Die DAT Gruppe betrachtet ihre Mitarbeitenden als entscheidenden Erfolgsfaktor.**

## **Verhaltenskodex**

Der Verhaltenskodex (Code of Conduct) der DAT Gruppe bietet allen Mitarbeitenden eine Orientierung für verantwortungsvolles und integriertes Handeln im beruflichen Alltag. Er schafft verbindliche Standards, die ein gesetzeskonformes Verhalten im Einklang mit den Werten des Unternehmens fördern.

Der Kodex untersagt ausdrücklich jegliche Form von Diskriminierung und legt einen respektvollen Umgang fest. Dazu zählt auch der aktive Einsatz für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen. Die DAT Deutschland erfüllt die gesetzliche Verpflichtung zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen und spricht diese Zielgruppe in Stellenausschreibungen ausdrücklich an.

Weitere Grundprinzipien sind die Wahrung von Datenschutz und Vertraulichkeit, die Ablehnung von Korruption, die Förderung eines fairen Wettbewerbs sowie die Einhaltung rechtlicher Vorgaben. In dem Code of Conduct bekennt sich die DAT Gruppe zur Förderung von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz sowie den gesetzlichen Mindestlohnbestimmungen und grenzt sich klar gegenüber Kinder- und Zwangsarbeit ab.

## **Führungsleitlinien**

Die Führungsleitlinien dienen als Wertekompass für das tägliche Handeln und basieren auf den Prinzipien Wertschätzung, Verantwortung, Zusammenarbeit, Selbstreflexion und Förderung. Diese Richtlinien sind für alle Führungsebenen verbindlich und sollen dazu beitragen, eine moderne und einheitliche Führungskultur innerhalb der DAT zu etablieren.

## **Betriebsvereinbarungen**

Die Betriebsvereinbarungen regeln unter anderem Arbeitsbedingungen, Homeoffice, Urlaub, Gehalt, Arbeitssicherheit und Weiterbildung.

## **Entwicklung und Kommunikation zentraler Richtlinien**

Innerhalb der DAT Deutschland erfolgt die Entwicklung der Konzepte in enger Zusammenarbeit zwischen Personalabteilung, Betriebsrat, Brand Management, der Geschäftsführung sowie mit Einbindung von Mitarbeitenden aus verschiedenen Abteilungen. Der Beschluss sowie die Umsetzung der Konzepte und Richtlinien erfolgt durch die Geschäftsführung in enger Abstimmung mit dem Betriebsrat, der die Interessen der Belegschaft der DAT Deutschland vertritt. Auf der Ebene der Tochtergesellschaften erfolgt aufgrund der geringen Größe eine Kommunikation direkt zwischen Belegschaft und jeweiliger Geschäftsführung.

Mitarbeitende der Tochtergesellschaften bringen ihre Interessen in direkten Gesprächen mit Führungskräften und Geschäftsführung ein. Die Inhalte dieser Richt- und Leitlinien werden den Mitarbeitenden über Live-Streams mit der Geschäftsführung, Betriebsversammlungen, Newsletter, Rundmails und Jour-fixe-Formate nähergebracht bzw. stehen ihnen im SharePoint zur Verfügung.

## 3.2. MITARBEITENDENBETEILIGUNG UND MELDEMÖGLICHKEITEN

S1-2, S1-3, S1-8

Die DAT Gruppe misst sowohl der Einbindung der Belegschaft als auch verlässlichen Meldewegen eine hohe Bedeutung bei. Mitarbeitende haben die Möglichkeit, sich über verschiedene Kommunikationskanäle einzubringen sowie Bedenken und Anregungen abzugeben. Die operative Verantwortung für eine wirksame Einbindung liegt bei der Leitung des Personalbereichs sowie beim Betriebsratsvorsitzenden.

### Kommunikationskanäle

Eine offene und vertrauensvolle Kommunikation gehört zu den Grundwerten der DAT Gruppe. Deswegen können die Mitarbeitenden ihre Anliegen und Bedenken auf verschiedenen Wegen adressieren – etwa in regelmäßigen Gesprächen mit ihren Führungskräften, über Rundmails mit Rückkanal, durch Einreichen beim Betriebsrat, in Betriebsversammlungen oder über Livestream-Formate der Geschäftsführung. Vor den vierteljährlich stattfindenden Livestreams wird die Belegschaft per Rundmail gezielt auf die Möglichkeit zur Einreichung von Fragen oder Anliegen hingewiesen. Zwar erfolgt bislang keine systematische Auswertung dieser Kanäle, ihre wiederholte Nutzung zeigt jedoch ein Bewusstsein für die bestehenden Kommunikationswege.

### Betriebsrat

Am Standort Ostfildern wird die Belegschaft zudem durch einen Betriebsrat vertreten, der damit 72,4 % der Gesamtbelegschaft der DAT Gruppe repräsentiert. Der Betriebsrat wurde zuletzt im Geschäftsjahr 2023 gewählt und besteht aus elf Mitgliedern. Er ist organisatorisch eng in die Weiterentwicklung der Personalpolitik eingebunden und verfügt bei allen für die Belegschaft relevanten Themen über Informations- und Mitbestimmungsrechte. In verschiedenen Ausschüssen mit mindestens monatlicher Tagung arbeitet er an den relevanten Themen. Beauftragte für spezifische Gruppen von Mitarbeitenden setzen sich für deren Belange ein, etwa eine allgemeine Gleichstellungsbeauftragte, eine Schwerbehindertenvertretung sowie Vertretungen für Auszubildende und Suchtkranke. Der Betriebsrat organisiert regelmäßig Betriebsversammlungen, bei denen ein direkter Austausch mit der Belegschaft stattfindet. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse fließen in interne Richtlinien und Betriebsvereinbarungen ein.



## Hinweisgebersystem

Die Mitarbeitenden der DAT Deutschland haben die Möglichkeit, über ein webbasiertes Hinweisgebersystem vertraulich auf mögliche Regelverstöße hinzuweisen. Die interne Meldestelle arbeitet dabei eng mit externen Fachstellen wie Deloitte und bei Bedarf mit weiteren Beratungsunternehmen zusammen.

Die Bearbeitung erfolgt nach den Vorgaben des Hinweisgeberschutzgesetzes und unter Wahrung der Vertraulichkeit. Jede Meldung wird sorgfältig geprüft; bei festgestellten Verstößen werden geeignete Maßnahmen zur Abhilfe und Prävention ergriffen. Eine Eingangsbestätigung erfolgt in der Regel innerhalb von sieben Tagen, eine Rückmeldung spätestens nach drei Monaten.

## 3.3. GESTALTUNG EINES ATTRAKTIVEN ARBEITSUMFELDS

S1-4, S1-11, S1-15, S1-16, S1-17

Die Mitarbeitenden sind ein zentraler Erfolgsfaktor für die DAT Gruppe. Daher wird ein Arbeitsumfeld geschaffen, das Sicherheit, Wertschätzung und Entwicklungsperspektiven fördert. Dies stärkt die Identifikation mit dem Unternehmen und die langfristige Motivation der Mitarbeitenden. Die Grundlage dafür bilden vielfältige Maßnahmen, mit denen Risiken für die Belegschaft vorgebeugt, Chancen genutzt und positive Wirkungen gezielt gefördert werden. Geschäftsführung und Personalabteilung der DAT Deutschland steuern die Initiativen – eine Umsetzung erfolgt jedoch nicht durchgängig in allen Tochtergesellschaften.

### Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden

Ein großer Teil der DAT-Mitarbeitenden verbringt den Arbeitsalltag überwiegend im Sitzen – sei es am Schreibtisch oder im Auto. Um potenziellen gesundheitlichen Belastungen entgegenzuwirken und das allgemeine Wohlbefinden zu fördern, wurden in der Vergangenheit gezielt präventive und ausgleichende Maßnahmen implementiert. Dazu

zählen unter anderem ergonomisch ausgestattete Arbeitsplätze, eine betriebliche Krankenversicherung und betriebsärztliche Untersuchungen. Um schnelle Hilfe vor Ort leisten zu können, wird die Ausbildung von Ersthelfenden gefördert.

Als Ausgleich für die sitzenden Tätigkeiten gibt es gesundheitsfördernde Veranstaltungen wie jährliche Gesundheitstage mit Sport und Bewegungsangeboten sowie die Unterstützung der Teilnahme an Firmenläufen.

Falls ein Mitarbeitender doch einmal länger krankheitsbedingt ausfällt, greift das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) als unterstützende Maßnahme. Es wird auf Wunsch der betroffenen Person angeboten und zielt darauf ab, die Rückkehr an den Arbeitsplatz so individuell und nachhaltig wie möglich zu gestalten. Ziel ist es, gemeinsam Wege zu finden, um die Arbeitsfähigkeit zu erhalten oder wiederherzustellen – gegebenenfalls auch durch eine angepasste Gestaltung des Arbeitsplatzes, damit die Weiterbeschäftigung trotz gesundheitlicher Einschränkungen möglich bleibt.

Darüber hinaus sind alle Mitarbeitenden der DAT Gruppe durch nationale oder öffentlich organisierte Programme gegen Krankheit, Arbeitslosigkeit ab Beschäftigungsbeginn, Arbeitsunfälle, erworbene Behinderungen, Elternzeit sowie Ruhestand umfassend sozial abgesichert. Die jeweilige Ausgestaltung kann je nach Land unterschiedlich sein.

## **Unternehmenskultur und Vielfalt**

Die gelebten Werte der DAT Gruppe wurden im Jahr 2024 durch ein Video („Wir sind DAT“) intern und extern sichtbar gemacht – als klares Statement für Weltoffenheit, Toleranz, Vielfalt und Demokratie. Diese Werte gehören unverrückbar zu unserer Unternehmenskultur und sind prägend für das Zusammenwirken in unserer Gesellschaft. Das Video zeigte Mitarbeitende aus allen Ländern, in denen die DAT Gruppe vertreten ist, und machte deutlich, dass das Unternehmen keine Form von Diskriminierung duldet. Das Video und ein entsprechendes Statement waren sowohl auf Social Media für Kundinnen und Kunden zugänglich als auch über den DAT-Newsletter. Die genannten Werte prägen das tägliche Miteinander und spiegeln sich in den Markenkernwerten „vernetzend“, „verantwortungsvoll“ und „zukunftsweisend“ wider. Für die DAT ist es selbstverständlich, unabhängig von Herkunft oder persönlichem Hintergrund mit Respekt und auf Augenhöhe zusammenzuarbeiten – sowohl in Deutschland als auch an den mehr als 20 internationalen Standorten.

Diese Haltung spiegelt sich auch in der Unternehmenskultur wider. Eine gute Arbeitsatmosphäre stärkt den Zusammenhalt, fördert das Engagement und hilft, vorhandenes Potenzial bestmöglich zu entfalten. Um diese positive Unternehmenskultur zu etablieren, ist es der DAT

insbesondere wichtig, dass sich alle Mitarbeitenden konstruktiv beteiligen können. Dafür wird eine Vielzahl an Formaten bereitgestellt: Ein Ideenmanagement, ein definierter Innovationsprozess, die Tätigkeit als Markenbotschafter und auch Workshops zum Thema Brand Management ermöglichen es allen Mitarbeitenden, an der Weiterentwicklung des Unternehmens mitzuwirken.

Ergänzt wird dies durch regelmäßige Mitarbeitenevents wie Sommerfeste, Weihnachtsfeiern und andere thematische Veranstaltungen, die das Miteinander kräftigen und den internen Austausch fördern. Alle 2 Jahre veranstalten wir einen Markenerlebnistag, bei dem sich alle Mitarbeitenden mit der Marke, der Identität und der Unternehmenskultur intensiv auseinandersetzen.

Ein weiteres Element zur Stärkung des standortübergreifenden Zusammenhalts ist das jährlich stattfindende internationale Sales Meeting.

Unsere kulturelle Vielfalt spiegelt sich in einer Belegschaft von rund 600 Mitarbeitenden aus 36 Ländern auf wider. Um die Zusammenarbeit in diesem vielfältigen Umfeld zu fördern, bieten wir regelmäßig Englischkurse an, die die gemeinsame Kommunikation erleichtern. Ergänzend dazu werden zentrale Inhalte im Intranet oder einzelne SharePoint-Seiten schrittweise auch in englischer Sprache bereitgestellt, etwa solche mit rechtlichem Bezug. So wird der Zugang zu relevanten Informationen auch für internationale Mitarbeitende kontinuierlich verbessert.

Diversität und Chancengleichheit sind im Verhaltenskodex verankert. Er garantiert allen Mitarbeitenden – unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Religion oder anderen persönlichen Merkmalen – gleichen Zugang zu Positionen. Von allen Führungskräften wird

erwartet, diese Grundsätze bei der Besetzung von Stellen zu berücksichtigen.

Zur weiteren Sensibilisierung wurden im Geschäftsjahr 2024 die Führungskräfte der ersten Ebene zu Unconscious Bias (unbewusste Voreingenommenheit) und Geschlechtersensibilität geschult.

Trotz der Vielzahl an Maßnahmen können einzelne Vorfälle nicht gänzlich ausgeschlossen werden. Im Berichtszeitraum wurde ein Vorfall von Diskriminierung gemeldet. Dieser wurde nach Bekanntwerden geprüft und es wurden Maßnahmen zur Behebung eingeleitet. Darüber hinaus kam es zu keinen schwerwiegenden Menschenrechtsvorfällen und dementsprechend auch zu keinen Straf- oder Entschädigungszahlungen.

## **Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben**

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist ein wesentlicher Bestandteil moderner Arbeitsbedingungen – auch mit Blick auf Chancengleichheit und langfristige Mitarbeitendenbindung. Bei der DAT wird sie durch flexible Arbeitszeitmodelle wie Gleitzeit, Homeoffice oder zeitweises Arbeiten im Ausland unterstützt. Diese Regelungen sind in Kooperation mit dem Betriebsrat in entsprechenden Betriebsvereinbarungen festgelegt.

Darüber hinaus haben alle Mitarbeitenden Anspruch auf familienbedingte Arbeitsfreistellungen gemäß der jeweils national geltenden Sozialgesetzgebung. Dazu zählen unter anderem:

- ▶ Pflegezeiten zur Betreuung naher Angehöriger
- ▶ Kinderkranktage zur Versorgung erkrankter Kinder

Im Berichtsjahr nahmen 4,91 % der anspruchsberechtigten Mitarbeitenden eine Freistellung aus familiären Gründen in Anspruch.

## **Weiterbildung, Talententwicklung und Fachkräftesicherung**

Der Zugang zu qualifizierten Fachkräften gehört zu einer zentralen Herausforderung, da im IT-Bereich und im Automobilsektor die Auswahl sehr eingeschränkt ist. Die DAT Gruppe legt daher besonderen Wert darauf, bestehende Mitarbeitende langfristig zu binden und neue Talente frühzeitig für sich zu gewinnen. Unsere Beschäftigten verfügen in einem spezialisierten Arbeitsbereich über ein hohes Maß an Fachwissen, das wir durch gezielte Entwicklungsmaßnahmen erhalten und ausbauen möchten.

Um die Belegschaft und ihre Entwicklung bestmöglich zu unterstützen, wurde der DAT Campus etabliert. Dieser bietet ein kontinuierlich wachsendes Portfolio an Qualifizierungs- und Weiterbildungsangeboten, das sich am aktuellen und zukünftigen Bedarf der Mitarbeitenden orientiert. Ergänzt wird dies durch jährliche Entwicklungsgespräche mit Vorgesetzten. Hier haben die Mitarbeitenden die Möglichkeit, ihre Wünsche zur Weiterentwicklung im Unternehmen anzusprechen.

Um dem Fachkräftemangel im IT-Sektor zu begegnen, bieten wir jungen Menschen Ausbildungen, duale Studiengänge sowie die Integration von Werkstudierenden und Abschlussarbeiten mit anschließender Übernahme an. Idealerweise können so frühzeitig Talente für die DAT begeistert und gebunden werden. Um die Kommunikation nach außen insbesondere für das Bewerbermarketing attraktiver zu gestalten, wird auch intensiv am Brand Management gearbeitet und das Marketing

entsprechend angepasst.

Um Talente zu gewinnen und Mitarbeitende langfristig zu binden, werden auch attraktive Rahmenbedingungen geschaffen. Dazu gehören eine faire Vergütung mit regelmäßigen Anpassungen, eine Betriebskantine und ein Zuschuss zum Deutschlandticket.

Die unbereinigte Differenz zwischen der durchschnittlichen Bruttogesamtvergütung von Frauen und Männern, der sogenannte Gender-Pay-Gap, lag bei 15,32 %. Der unbereinigte Gender-Pay-Gap ist darauf zurückzuführen, dass weibliche Mitarbeitende häufiger in Teilzeit beschäftigt sind, seltener Führungspositionen innehaben und im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen häufiger weniger spezialisierte Tätigkeiten ausüben. Bei gleichen Tätigkeiten gibt es innerhalb des Unternehmens keine Unterschiede in der Bezahlung zwischen männlichen und weiblichen Mitarbeitenden. Es ist der DAT Gruppe daher ein wichtiges Anliegen, insbesondere auch weibliche Mitarbeitende intern zu

fördern und weiterzuentwickeln.

## **Kommunikation und Bewertung der Wirksamkeit**

In den Tochtergesellschaften erfolgt die Umsetzung aller Maßnahmen in direktem Austausch mit den Mitarbeitenden. Die interne Kommunikation erfolgt über SharePoint, Newsletter, Rundmails und Livestreams der Geschäftsführung. Letztere bieten auch die Möglichkeit, Fragen und Anregungen direkt einzubringen.

Die Wirksamkeit der Maßnahmen wird anhand des Feedbacks der Mitarbeitenden gegenüber Teamleitungen, Personalabteilung, Geschäftsführung oder Betriebsrat bewertet. Außerdem werden, zuletzt im Berichtsjahr 2024, schwerpunktartig Mitarbeitendenbefragungen durchgeführt. Rückmeldungen werden von den genannten Stellen bewertet und bei Bedarf entsprechende Gegenmaßnahmen konzipiert.



## 3.4. STRATEGISCHES ZIELBILD UND ENTWICKLUNG NACHHALTIGKEITSBEZOGENER ZIELSETZUNGEN

S1-5

Als Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse hat sich die DAT Gruppe das übergeordnete Ziel gesetzt, ein zukunftsfähiges, gesundes und ausgewogenes Arbeitsumfeld für die gesamte Belegschaft zu schaffen. Zentrale Themen sind hier die Fortbildung unserer Mitarbeitenden, Geschlechtergleichheit und ein attraktives Arbeitsumfeld.

Zur Konkretisierung dieses Leitbilds wird zu Beginn des Geschäftsjahres 2025 gemeinsam

mit den Fachbereichen eine umfassende Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt, welche konkrete, messbare und ergebnisorientierte Ziele beinhaltet. Diese wird spätestens im nächsten Nachhaltigkeitsbericht kommuniziert. Die Wirksamkeit bereits bestehender Ziele, etwa in den Bereichen Aus- und Weiterbildung oder Gesundheitsförderung bewerten wir, wo möglich, durch das Feedback der Mitarbeitenden.

## 3.5. MERKMALE DER ARBEITNEHMENDEN

S1-6, S1-7, S1-8, S1-9, S1-10, S1-12

### Struktur und Vielfalt der Belegschaft

Bei der DAT Gruppe arbeiteten zum Stichtag 31.12.2024 weltweit insgesamt 630 Personen. Davon waren 493 in Deutschland tätig, größtenteils am Hauptsitz in Ostfildern. Fremdarbeitskräfte wie Leiharbeitende oder freiberuflich Beschäftigte wurden im Berichtszeitraum nicht eingesetzt. Der Männeranteil von 76,2 % lässt sich auf das in der IT-Branche übliche Geschlechterverhältnis zurückführen. Wir versuchen jedoch, wie oben beschrieben, dem entgegenzuwirken und auch Frauen gezielt anzusprechen bzw. ein für sie attraktives Arbeitsumfeld zu schaffen.

Die Verteilung der Arbeitnehmenden in unserem Unternehmen unter Berücksichtigung des Geschlechts stellt sich wie folgt dar:



<b>Arbeitnehmende nach Art des Vertrags, aufgeschlüsselt nach Geschlecht (in Kopfzahl)</b>	<b>2024</b>
<b>Anzahl der Arbeitnehmenden (gesamt)</b>	<b>630</b>
Männlich	480
Weiblich	150
Divers*	0
<b>Zahl der Arbeitnehmenden mit unbefristeten Arbeitsverträgen (gesamt)</b>	<b>524</b>
Männlich	397
Weiblich	127
Divers*	0
<b>Zahl der Arbeitnehmenden mit befristeten Arbeitsverträgen (gesamt)</b>	<b>106</b>
Männlich	83
Weiblich	23
Divers*	0
<b>Zahl der Vollzeitkräfte (gesamt)</b>	<b>537</b>
Männlich	435
Weiblich	102
Divers*	0
<b>Zahl der Teilzeitkräfte (gesamt)</b>	<b>93</b>
Männlich	45
Weiblich	48
Divers*	0

\*Geschlecht gemäß den eigenen Angaben unserer Mitarbeitenden

Die Daten für Deutschland wurden als Kopfzahl direkt aus dem Personalinformationssystem erhoben. Die Angaben zu den Tochtergesellschaften stammen aus den jeweiligen nationalen Lohnbüros und wurden zentral im Headquarter konsolidiert. Analog ist im Finanzbericht (Anlage 3, Abschnitt „Mitarbeiter“) die

durchschnittliche Mitarbeitendenanzahl aufgeführt. Es ist uns auch ein Anliegen, eine möglichst hohe Diversität auch in der Altersstruktur unserer Arbeitskräfte zu erreichen. Im Berichtsjahr 2024 ist die Verteilung unserer Mitarbeitenden nach Alter wie folgt:

<b>Vielfalt der Belegschaft nach Altersgruppen</b>	<b>2024</b>
<b>Gesamtzahl der Beschäftigten</b>	<b>630*</b>
Unter 30 Jahren	92
Anteil unter 30 Jahren (%)	14,60
Zwischen 30 und 50 Jahren	331
Anteil zwischen 30 und 50 Jahren (%)	52,54
Über 50 Jahren	166
Anteil über 50 Jahren (%)	26,35

\* Die Einzelwerte ergeben nicht die Gesamtsumme von 630, da die Daten von 41 Mitarbeitenden in den Tochtergesellschaften nicht auswertbar waren. Bis zum nächsten Bericht soll die Qualität der Datenbasis ausgebaut werden.

Der Anteil der Mitarbeitenden mit Behinderungen bei der DAT beträgt 1,75 %. Diese Daten wurden aus dem Personalinformationssystem der DAT ermittelt, Summe aller Mitarbeitenden mit einem bekannten Behinderungsgrad.

Analog zur Gesamtbelegschaft ist auch die obere Führungsebene der DAT Gruppe eher männlich geprägt. Konkret umfasst dies die Geschäftsführer sowie die Führungskräfte der ersten Ebene (FK1). Im Jahr 2024 sieht die Verteilung folgendermaßen aus:

<b>Vielfalt auf Führungsebene</b>	<b>2024</b>
<b>Gesamtzahl oberste Führungsebene</b>	<b>41</b>
Männlich	35
Anteil Männlich (%)	85,37
Weiblich	6
Anteil Weiblich (%)	14,63
Divers*	0
Anteil Divers* (%)	0,00

\* Geschlecht gemäß den eigenen Angaben unserer Mitarbeitenden

## Mitarbeitenden-Fluktuation

Unser Ziel ist es, ein attraktiver Arbeitgeber zu bleiben und eine motivierende Arbeitsumgebung zu schaffen, die unsere Mitarbeitende langfristig bindet. Eine Kennzahl, um dies nachzuverfolgen, stellt die Fluktuationsquote der Mitarbeitenden dar. Die Berechnung dieses Referenzwertes erfolgte nach der sogenannten Schlüter-Formel, die die Anzahl der ausgeschiedenen Mitarbeitenden ins Verhältnis zum Personalbestand zu Beginn der Periode zuzüglich der Zugänge setzt.



Mitarbeitenden-Fluktuation	2024
Gesamtzahl der ausgeschiedenen Mitarbeitenden	58
Rate	9,62%

## Tarifliche Vergütung

Eine angemessene Vergütung ist ein Bestandteil eines attraktiven Arbeitsplatzes. Die Mitarbeitenden der DAT Gruppe erhalten eine faire Bezahlung, die sich an marktüblichen Benchmarks orientiert.

In allen Ländern, in denen die DAT tätig ist, liegt die Vergütung oberhalb der jeweils geltenden gesetzlichen Mindestlöhne. Tarifverträge sind in unserer Branche allerdings nicht üblich. Im Berichtsjahr war ein Mitarbeitender von einem Tarifvertrag abgedeckt.



## 3.6. ENTWICKLUNGSGESPRÄCHE UND SCHULUNGEN

S1-13

Im Rahmen der jährlichen Mitarbeitendengespräche bei der DAT Deutschland liegt der Fokus auf einem offenen Austausch zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften über individuelle Entwicklungswünsche, Weiterbildungsbedarfe sowie

Karrierperspektiven. Die hier ausgewiesenen Zahlen beziehen sich ausschließlich auf die festangestellten Mitarbeitenden der DAT Deutschland – ohne Werkstudierende, Mitarbeitende in der Probezeit, Aushilfen sowie Auszubildende.

<b>Leistungs- und Karriereentwicklungsgespräche</b>	<b>2024</b>
<b>Gesamtanzahl</b>	<b>359</b>
Männlich	297
Weiblich	62
Divers*	0
<b>Anteil (%)</b>	<b>57,0</b>
Männlich	47,2
Weiblich	9,8
Divers*	0

\* Geschlecht gemäß den eigenen Angaben unserer Mitarbeitenden

Um die berufliche Entwicklung der Mitarbeitenden zu fördern, ermöglicht ihnen die DAT Deutschland die Teilnahme an Schulungen. Im Jahr 2024 wurden durchschnittlich 19,78 Schulungsstunden pro Mitarbeitenden verzeichnet. In dieser Kennzahl sind verschiedene Weiterbildungsformate enthalten, darunter:

- ▶ Schulungen mit dem Online-Tool „WEKA“
- ▶ Sprachkurse
- ▶ Trainings auf einer Online-Lernplattform
- ▶ Onboarding-Programme für Neueintritte
- ▶ Führungskräfte trainings
- ▶ Individuelle Schulungen

Für die Tochtergesellschaften liegt aktuell keine zentrale Erfassung für die Entwicklungsgespräche und Schulungsstunden sowie eine geschlechtsspezifische Auswertung der Schulungsstunden

vor. Dies soll im Zuge des nächsten Nachhaltigkeitsberichts berücksichtigt und entsprechend dokumentiert werden.

## 3.7. GESUNDHEITSSCHUTZ UND SICHERHEIT

S1-14

Alle Mitarbeitenden der DAT Gruppe sind durch ein Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsystem abgedeckt, das sich an den gesetzlichen Vorgaben sowie anerkannten Standards und Richtlinien orientiert. Aktuelle Informationen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz werden über die dafür vorgesehenen SharePoints sowie in Online-Unterweisungen des externen Anbieters „WEKA“ bereitgestellt, die jährlich stattfinden.

Für den Hauptsitz in Ostfildern liegt eine umfassende Gefährdungsbeurteilung vor, die unter anderem die Arbeitsschutzorganisation in den Bereichen Verwaltung, Fahrtätigkeiten, Haustechnik und Call-Center abdeckt. Zur Gewährleistung sicherer Arbeitsabläufe existieren detaillierte Arbeitsanweisungen für unterschiedliche 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, Anweisungen für das Heben und Tragen von Lasten sowie die sichere Nutzung von Leitern und Tritten. Darüber hinaus sind spezifische Richtlinien für Arbeiten durch Fremdbetriebe festgelegt.

Die Umsetzung des Arbeitsschutzes wird von externen Fachkräften für Arbeitssicherheit begleitet und intern durch einen freiwilligen

Sicherheitsbeauftragten unterstützt. Zudem haben wir Brandschutzhelferinnen und Brandschutzhelfer sowie Ersthelferinnen und Ersthelfer. Der Arbeitsschutzausschuss tagt zweimal jährlich und setzt sich aus der Betriebsärztin, einer Sicherheitsfachkraft, dem Sicherheitsbeauftragten, Vertretungen der Personalabteilung und Haustechnik sowie dem Betriebsrat als Vertreter der Mitarbeitenden zusammen. Ergänzend dazu finden jährlich drei Betriebsbegehungen statt.

Im Berichtsjahr 2024 wurden innerhalb der DAT Deutschland keine meldepflichtigen arbeitsbedingten Unfälle, Erkrankungen oder Todesfälle verzeichnet. Eine systematische Erfassung entsprechender Kennzahlen für die Tochtergesellschaften ist derzeit in Vorbereitung und soll im nächsten Nachhaltigkeitsbericht berücksichtigt werden.

**Zur Gewährleistung sicherer Arbeitsabläufe existieren detaillierte Arbeitsanweisungen für unterschiedliche Tätigkeiten und Arbeitsbereiche.**

## 3.8. NÄCHSTE SCHRITTE

Im Rahmen der Entwicklung einer gruppenweiten Nachhaltigkeitsstrategie im Jahr 2025 wurden auch Schwerpunkte für unsere eigenen Mitarbeitenden formuliert. Folgende Ziele und Maßnahmen wurden definiert, um die Weiterentwicklung der Arbeitsbedingungen und den Zusammenhalt innerhalb der Belegschaft zu stärken:

- ▶ Zur strategischen Weiterentwicklung des bestehenden Qualifizierungsangebots wird in den kommenden Jahren ein strukturierter Prozess aufgesetzt. Bis Ende 2026 werden für alle Stellen einheitliche Anforderungsprofile definiert. Auf dieser Basis erfolgt bis 2028 eine erste systematische Erhebung individueller Qualifizierungsbedarfe durch den Abgleich von Anforderungsprofilen mit den jeweiligen Stelleninhabenden. Darauf aufbauend werden passgenaue Qualifizierungsmaßnahmen entwickelt und umgesetzt. Diese beinhalten interne wie externe Weiterbildungsformate – etwa Präsenztrainings, Online-Angebote oder Blended-Learning-Formate. Flankiert wird dieser Prozess durch regelmäßige Bedarfsanalysen, beispielsweise im Rahmen der Mitarbeitendengespräche, um auch langfristig eine bedarfsgerechte und praxisnahe Personalentwicklung sicherzustellen.
- ▶ Zudem startet 2025 unser Talentmanagementprogramm, das 12 ausgewählte Mitarbeitende auf eine Fach- oder Führungskarriere vorbereiten soll. Im Laufe eines Jahres werden sie verschiedene Methodentrainings, individuelle Fachtrainings, 1:1-Coachings und gegebenenfalls Auslandseinsätze bei den DAT-Töchtern erhalten. Nicht ausgewählte Bewerbende erhalten einen Kurz-Entwicklungsplan, welcher individuelle Maßnahmen enthält.

- ▶ Ein weiteres Ziel ist es, zusätzliche Angebote als Ausgleich für sitzende Tätigkeiten zu schaffen. Ab 2025 haben die Mitarbeitenden die Möglichkeit, einen Zuschuss für die Teilnahme an einem Fitnessprogramm zu erhalten.
- ▶ Außerdem ist geplant, 2025 die Kantine „Carsino“ umzubauen, um die bisherige Lärmbelastigung zu verringern.
- ▶ Für eine weitere Sensibilisierung im Bereich Unconscious Bias (unbewusste Voreingenommenheit) und Geschlechtersensibilität sind für 2025 weitere Schulungen und Maßnahmen vorgesehen.
- ▶ Um die Wirksamkeit unserer Maßnahmen effizient zu kontrollieren, soll 2025 die Befragung unserer Mitarbeitenden weiter intensiviert werden. Es ist eine regelmäßige Umfrage zur Zufriedenheit mit den Gesundheitsleistungen sowie zur Gestaltung des Angebots beim Gesundheitstag geplant.

**Im Rahmen der Entwicklung einer gruppenweiten Nachhaltigkeitsstrategie im Jahr 2025 wurden auch Schwerpunkte für unsere eigenen Mitarbeitenden formuliert.**

## 4. WERTEORIENTIERTES HANDELN

### 4.1. UNTERNEHMENSFÜHRUNG UND -KULTUR

G1-1, G1-3, G1-4

Als Bindeglied zwischen den verschiedenen Akteuren der Automobilbranche gehören Neutralität und Integrität zum grundsätzlichen Selbstverständnis der DAT. Neben der Einhaltung der gesetzlichen Rahmenbedingungen geben unsere im Verhaltenskodex verankerten Markenkernwerte und die daraus abgeleiteten Prinzipien sowie weitere interne Richtlinien und Verhaltensanweisungen die Leitlinien des Handelns bei der DAT vor.

Die drei zentralen Kulturformen, die unser Selbstverständnis bei der DAT prägen sind:

- ▶ **Wissenskultur**
- ▶ **Kultur der Potenzialentfaltung**
- ▶ **Gestaltungskultur**

Diese wurden bereits unter dem Abschnitt S1-1 (S. 54) genauer dargestellt. Diese kulturellen Leitprinzipien werden durch die Führungskräfte und unsere insgesamt 18 Markenbotschafterinnen und Markenbotschafter aktiv vorgelebt. Diese stammen aus nahezu allen Abteilungen und tragen maßgeblich dazu bei, die kulturellen Werte unternehmensweit bekannt zu machen und wirkungsvoll zu kommunizieren. Zusätzliche Formate wie regelmäßige Workshops, interne Veranstaltungen und der alle zwei Jahre stattfindende Markenerlebnistag machen die Kultur nochmals sicht- und erlebbar.

Verantwortlich für die markenkonforme Ausrichtung und der Entwicklung von Zielen und Maßnahmen ist unser Markensteuerkreis. Diesem gehören Vertreterinnen und Vertreter aus der Geschäftsführung für die strategische Umsetzung sowie die Leitungen

von Personal, Unternehmenskommunikation und Brandmanagement - dem Markenkernteam – und externe Markenberaterinnen und Markenberater für die operative Umsetzung an.

Im Dialog mit Mitarbeitenden der DAT Deutschland wurden sieben zentrale Markenkernbotschaften definiert, welche konzernweit gelten und zugänglich sind:

- ▶ Datengetrieben
- ▶ Sachkundig
- ▶ Zukunftsweisend
- ▶ Verantwortungsvoll
- ▶ Vernetzend
- ▶ Automobilbegeistert
- ▶ Marktordnend



## Verhaltenskodex

Die in unserer Unternehmenskultur verankerten Werte entfalten ihre Wirkung nicht nur im strategischen und operativen Miteinander, sondern finden auch konkrete Ausgestaltung in verbindlichen Regelwerken. Unser Verhaltenskodex ist ein zentrales Instrument zur Sicherstellung dieses wertebasierten Handelns und bietet allen Mitarbeitenden – unabhängig von Funktion oder Standort – Orientierung im täglichen Handeln. Er wurde 2023 bei DAT Deutschland unter der Verantwortung der Geschäftsführung eingeführt und seither auf alle Tochtergesellschaften ausgeweitet.

### Wichtige Aspekte sind:

- ▶ **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.
- ▶ **Interessenkonflikte und Nebentätigkeit:**  
Wir vermeiden jeglichen Konflikt mit den Interessen der DAT.
- ▶ **Anti-Korruption:**  
Wir lehnen jede Art von Korruption ab.
- ▶ **Außenwirtschaftsrecht und Sanktionen:**  
Als international tätiges Softwareunternehmen ist die Einhaltung außenwirtschaftlicher Vorschriften zwingend zu beachten.
- ▶ **Verbot von Geldwäsche:**  
Wir achten darauf, keine Geldwäsche zu unterstützen.

- ▶ **Unternehmensvermögen und Kundeneigentum:**  
Wir schützen Vermögenswerte und Geschäftsgeheimnisse der DAT.
- ▶ **Sicherheit, Gesundheit und Mindestlohn:**  
Die Förderung von Sicherheit und Gesundheit bei unserer Arbeit sowie die Einhaltung des Mindestlohngesetzes sind für uns selbstverständlich.
- ▶ **Informations- und Datenschutz:**  
Wir halten uns strikt an die gesetzlichen Vorgaben zum Schutz und zur Sicherheit personenbezogener Daten und schützen unsere Geschäftsgeheimnisse.
- ▶ **Umweltschutz und Nachhaltigkeit:**  
Wir haben bei unserem täglichen Handeln immer den Umweltschutz im Blick.

Weitere Richtlinien für das Arbeiten bei der DAT wie Führungsleitlinien und Betriebsvereinbarungen wurden unter dem Abschnitt S1-1 (S. 54) beschrieben. Dort finden sich auch Informationen darüber, wer die Gestaltung und Verantwortung dieser Richtlinien übernimmt sowie wie diese an die Belegschaft kommuniziert werden.





## **Prävention und Kommunikation**

Zur präventiven Vermeidung von Korruptions- und Bestechungsfällen wird gezielt auf Maßnahmen zur Information und Sensibilisierung unserer Mitarbeitenden und Führungskräfte gesetzt. Unsere Führungskräfte spielen eine entscheidende Rolle dabei, die Mitarbeitenden über die Inhalte und die Bedeutung des Verhaltenskodex zu informieren und sicherzustellen, dass diese Prinzipien im täglichen Handeln verankert werden.

Die kontinuierliche Kommunikation ist ein wichtiger Baustein zur Schaffung eines Bewusstseins für ethisches Verhalten sowie zur Schaffung einer Kultur der Integrität und Verantwortung. Daher ist es für das kommende Geschäftsjahr außerdem geplant, zusätzliche Compliance-Schulungen zu entwickeln und umzusetzen.

Trotz klar definierter Richtlinien, hoher ethischer

Standards und umfassender Schulungsmaßnahmen lassen sich Korruption und Bestechung nicht in jedem Fall vollständig ausschließen. Um im Verdachtsfall eine schnelle und wirksame Reaktion zu ermöglichen, stehen der Belegschaft mehrere Kommunikationskanäle zur Verfügung – darunter auch ein Hinweisgebersystem. Eine detaillierte Beschreibung dieser Kanäle findet sich unter dem Abschnitt S1-2 (S. 56).

## **Schutz sensibler Daten**

Unsere Kunden und Mitarbeitenden tauschen mit der DAT persönliche und sensible Daten aus. Es hat für uns oberste Priorität, dass diese besonders geschützt werden. Um die Sicherheit aller Daten zu gewährleisten, werden mindestens jährlich Schulungen für die Mitarbeitenden durchgeführt. Für den Erfolg der Maßnahmen spricht die ISO 27001-Zertifizierung (Informationssicherheit), die durch regelmäßige Audits fortlaufend bestätigt wird.

## 4.2. VERANTWORTUNG IN DER LIEFERKETTE – AUSWAHL, ZUSAMMENARBEIT UND ZAHLUNGSPRAKTIKEN

G1-2, G1-6

Im Rahmen unserer Markenkernwerte haben verantwortungsvolle, faire und transparente Beziehungen zu unseren Lieferanten eine hohe Bedeutung. Im Mittelpunkt stehen dabei Kriterien wie Qualität, Innovationskraft, Zuverlässigkeit sowie wettbewerbsfähige Preise.

Unser Lieferantennetzwerk ist vielfältig und umfasst insbesondere folgende Gruppen:

- ▶ Lieferanten für Büromittel und Bürobedarf
- ▶ Handwerksbetriebe und Anbieter von Gebäudedienstleistungen
- ▶ Datenlieferanten, in der Regel OEMs (Original Equipment Manufacturer)
- ▶ IT-Lieferanten für Hard- und Software
- ▶ Dienstleister im Bereich Marketing
- ▶ Fahrzeugleasingunternehmen

Der Einkauf von Produkten und Dienstleistungen erfolgt dezentral – jede Fachabteilung und Tochtergesellschaft ist eigenständig für die Auswahl geeigneter Lieferanten verantwortlich. Innerhalb der Unternehmensgruppe fungiert DAT Deutschland mit ihrer Tochter, der DAT IP Vertriebs GmbH, als Lizenzgeber und damit als Hauptlieferant für die weiteren Tochterunternehmen.

### **Faire Zahlungsbedingungen**

Die vollständige und fristgerechte Bezahlung unserer Lieferanten, unabhängig von Unternehmensgröße oder Branche, ist für uns von hoher Bedeutung.

Rechnungen werden im Durchschnitt innerhalb von 7 Tagen nach Beginn der vertraglichen oder gesetzlichen Zahlungsfrist beglichen. Unsere Analyse der Zahlung der DAT Deutschland zeigt:

- ▶ Mehr als 80 % der Rechnungen werden innerhalb von 30 Tagen nach Rechnungseingang bezahlt.
- ▶ Nur 3 % der Zahlungen erfolgen später als 60 Tage nach Rechnungseingang.

Damit erfolgt 100 % der Zahlungen im Einklang mit den festgelegten Standardbedingungen.

### **Informationssicherheit**

Im besonders sensiblen Bereich der IT-Beschaffung gelten erhöhte Anforderungen an die Informationssicherheit. Diese sind im internen Lieferantenhandbuch dokumentiert und orientieren sich an der ISO 27001. Die Einhaltung dieser Vorgaben wird vom Informationssicherheitskoordinator überprüft, um höchste Sicherheits- und Datenschutzstandards sicherzustellen.

### **Soziale und ökologische Verantwortung**

Unsere Kunden stellen hohe Ansprüche an Transparenz und Nachhaltigkeit in der Lieferkette. Um deren Anforderungen, aber auch unserem Bestreben nach einer verantwortungsvollen Lieferkette nachzukommen, wurde im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse im Jahr 2024 eine

Lieferantenanalyse durchgeführt. Diese hat ergeben, dass das größte Risiko im Zusammenhang mit unseren Lieferantenbeziehungen derzeit bei der Vergabe von IT-Dienstleistungen an außereuropäische Unternehmen, insbesondere in Indien, besteht. In diesen Fällen ist nicht immer gewährleistet, dass

die Mitarbeitenden unter Bedingungen arbeiten, die dem sozialen Schutzniveau der EU entsprechen. Der Großteil unserer weiteren Partner ist eher regionaler Herkunft und unterliegt daher EU-Vorgaben, die ein hohes Maß an sozialen und ökologischen Standards sicherstellen.

## 4.3. NÄCHSTE SCHRITTE

Im Rahmen der Erarbeitung einer übergeordneten Nachhaltigkeitsstrategie im Verlauf von 2025 wurden konkrete und messbare Ziele mit entsprechenden Maßnahmen im Bereich der verantwortungsvollen Unternehmensführung definiert. Folgende Ziele wurden gesetzt, um die Umsetzung unserer Werte- und Führungsprinzipien weiter zu stärken:

- ▶ Um den identifizierten Herausforderungen in der Lieferkette gezielt zu begegnen, plant die DAT Gruppe Ende 2025 die Einführung eines neuen Lieferantenmanagementsystems. Dieses wird eine strukturierte Bewertung der Lieferanten ermöglichen und klare Prozessstandards etablieren. Damit soll sichergestellt werden, dass sämtliche Geschäftsbeziehungen konsequent an sozialen und ökologischen Mindeststandards ausgerichtet sind. Ergänzt werden soll dieses System um einen neuen, umfassenden, Lieferantenverhaltenskodex. Diesen sollen bis 2026 90 % der relevantesten Lieferanten anerkennen (wenn nicht bereits analoge Dokumente bestehen, welche von der DAT Gruppe anerkannt werden).

- ▶ Ein weiteres Ziel ist es, bis Ende 2026 alle aktiven Mitarbeitenden in Compliance geschult zu haben. Ein erweitertes und systematisch strukturiertes Schulungsprogramm zu den Themen Korruption und Bestechung befindet sich aktuell in der Entwicklung. Dieses soll unter anderem eine jährliche Compliance-Schulung als festen Bestandteil der unternehmensweiten Pflichttrainings etablieren.
- ▶ Zudem wird der Beitritt zum UN Global Compact angestrebt, um unser Bekenntnis zu international anerkannten Prinzipien der unternehmerischen Verantwortung auch nach außen sichtbar zu machen.





# IMPRESSUM

© Deutsche Automobil Treuhand GmbH

Verantwortlich für die Inhalte

Vivien Schultze

Senior Expert Sustainability Management

[sustainability@dat.de](mailto:sustainability@dat.de)

Bildnachweise

© Oliver Tjaden: S.1 , S. 4, 6, 8, 9, 10, 11, 20, 22, 25, 26, 28, 35, 40, 41, 43, 48, 50, 53, 56, 60, 64, 65, 73

© Shutterstock: S. 2, 14, 71

© Adobe Stock: S. 61, 69, 70

© DAT: S. 5, 7

© David Franck S. 74

Stand: Juni 2025



**Automobiles Wissen  
beginnt mit uns.**

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

 [datgmbh](https://www.facebook.com/datgmbh)  [datgmbh](https://www.instagram.com/datgmbh)