

Geschäftsjahr **2024/25**

Nachhaltigkeitsbericht Haufe Group

Vorwort der geschäftsführenden Direktoren



Liebe Leserinnen und Leser,

Nachhaltigkeit bedeutet für uns weit mehr als Zahlen, Daten und Fakten. Sie ist Bestandteil unseres unternehmerischen Handelns – ökologisch und sozial verantwortungsvoll und zugleich unternehmerisch sinnvoll und wirtschaftlich zukunftsfähig. Seit unserer Gründung haben wir neue Wege eingeschlagen und die Herausforderungen einer dynamischen Welt genutzt. Möglich machen das vor allem die Menschen in unserem Unternehmen: ihre Leidenschaft, ihr Einsatz und ihre Ideen.

Mit diesem freiwilligen Nachhaltigkeitsbericht möchten wir Ihnen einen Einblick in unser Engagement geben. Dabei orientieren wir uns an den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) – nicht aus Pflichtgefühl, sondern aus Überzeugung. Denn Berichterstattung sehen wir als Chance, klare Ziele zu formulieren, kritisch zu reflektieren und kontinuierlich zu wachsen.

Besonders wichtig ist uns dabei die doppelte Perspektive: Zum einen gestalten wir unsere eigene Unternehmensentwicklung nachhaltig, zum anderen unterstützen wir unsere Kundinnen und Kunden mit innovativen Produkten und Lösungen dabei, ihren Beitrag zur Transformation zu leisten. Denn eine nachhaltige Zukunft entsteht nur gemeinsam – durch Haltung, Wissen und entschlossenes Handeln.

Ein Meilenstein dieses Berichtsjahres war daher die Aktualisierung unserer Wesentlichkeitsanalyse. Sie schärft den Blick für die Themen, bei denen wir die größte Wirkung entfalten können.

Dieser Bericht markiert einen weiteren Schritt auf unserem Weg in eine nachhaltige Zukunft. Hierbei setzen wir auf die konsequente Umsetzung neuer Maßnahmen und auf die Weiterentwicklung bewährter Ansätze.

Wir wünschen Ihnen eine erkenntnisreiche und inspirierende Lektüre.

Birte Hackenjos

Harald Wagner

Allgemeine Angaben

01

Grundlegende Informationen

05

Umwelt

02

Klimawandel

14

Soziales

03

Arbeitskräfte des Unternehmens

21

Verbraucher:innen und Endnutzer:innen

28

Governance

04

Unternehmensführung

31

Digitale Sicherheit

34

Datenschutz

36

Annex

05

Übersicht der Angaben

40

01

Allgemeine Angaben

Grundlegende Informationen

Angaben nach ESRS 2

Die Haufe Group ist ein führender B2B-Anbieter für integrierte Unternehmens- und Arbeitsplatzlösungen. Das Familienunternehmen unterstützt Menschen und Unternehmen mit Content, Software und Weiterbildung in ihrer unternehmerischen Entwicklung und bei der erfolgreichen Gestaltung von Transformationsprozessen. Zu den Marken der Haufe Group gehören Haufe, Haufe Akademie, Lexware, Haufe X360, Schäffer-Poeschel, Semigator und smartsteuer. Über eine Million Kund:innen aus der DACH-Region vertrauen auf die Leistungen der Haufe Group – von Solo-Selbstständigen bis zu DAX-40-Konzernen.

Der Hauptsitz der Haufe Group ist Freiburg im Breisgau. Daneben hat die Haufe Group deutschlandweit weitere Standorte in Berlin, Frankfurt am Main, München, Hamburg, Hannover, Stuttgart und Würzburg. Dazu kommen zwei internationale Standorte in Barcelona und Timișoara.

Über diesen Bericht (BP-1)

Die Haufe Group berichtet im Rahmen des vorliegenden freiwilligen Nachhaltigkeitsberichts zu nachhaltigkeitsbezogenen Aspekten und wendet dabei die European Sustainability Reporting Standards (ESRS) teilweise an. Da derzeit noch nicht klar ist, welche ESRS-Anforderungen für die Haufe Group ab dem Inkrafttreten der voraussichtlichen Berichtspflicht im Geschäftsjahr 2027/28 zutreffen werden, ist dieses Vorgehen ein Zwischenschritt, um Managementansätze, Ziele, Konzepte und Maßnahmen transparent zu machen. Bedingt durch die Verschiebung der Berichtspflicht und abgeleitet aus der EU-Omnibus-Initiative und deren deutscher Umsetzung, dient das Geschäftsjahr 2025/26 der weiteren Vorbereitung auf die potenzielle Nachhaltigkeitsberichtspflicht.

Im Berichtszeitraum wurde die Wesentlichkeitsanalyse nach den Vorgaben der ESRS aktualisiert und die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen¹ für die Berichtsinhalte festgelegt. Die Nachhaltigkeitsstrategie der Haufe Group orientiert sich zudem an den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen, die verbindliche Zielsetzungen für ökologische, soziale und ökonomische Nachhaltigkeitsaspekte formulieren. Bei der Erhebung von Daten, insbesondere bei der Bilanzierung des Corporate Carbon Footprint, wird in Einzelfällen mit Schätzwerten gearbeitet. Künftig soll der Anteil an Primärdaten kontinuierlich gesteigert und die Datenqualität systematisch weiterentwickelt werden.

¹ Im vorliegenden Bericht werden vorrangig die deutschen Begriffe „Auswirkungen“ (impacts), „Risiken“ (risks) und „Chancen“ (opportunities) verwendet. Die englische Abkürzung „IRO“ – als standardisiertes Wording der ESRS für „impacts, risks und opportunities“ – findet ebenfalls Anwendung, insbesondere in Grafiken und Tabellen.

Angaben im Zusammenhang mit konkreten Umständen (BP-2)

Der Konsolidierungskreis für die Nachhaltigkeitsberichterstattung für das Berichtsjahr 2024/25 (1. Juli 2024 bis 30. Juni 2025)² umfasst die Haufe Group SE. Diese agiert als operative Führungsholding mit ihren operativen Tochtergesellschaften. Die Muttergesellschaft, die Rudolf Haufe Verlag GmbH & Co. KG, fungiert als konsolidierte Obergesellschaft.

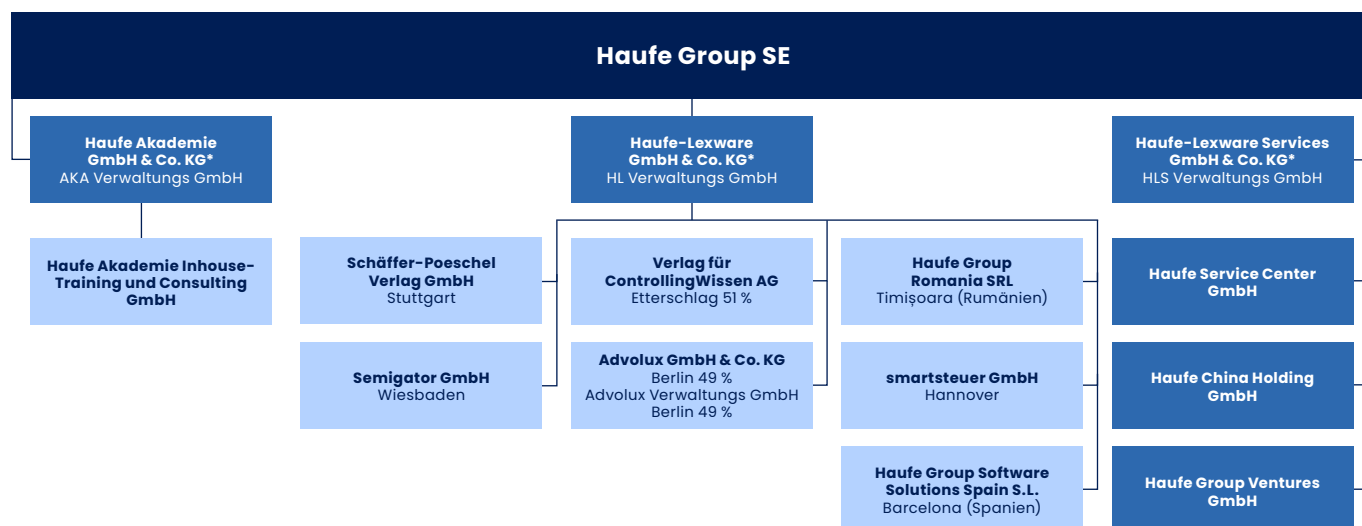
Für Ziele, Konzepte und Maßnahmen bezieht die Haufe Group die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette mit ein. Quantitative Informationen erhebt und berichtet die Haufe Group je nach Datenverfügbarkeit und Kontext für die Unternehmensgruppe.

Im Rahmen des Nachhaltigkeitsberichts werden die folgenden Zeithorizonte gemäß ESRS verwendet: „Kurzfristig“ bezieht sich auf den aktuellen Berichtszeitraum von einem Jahr. „Mittelfristig“ umfasst den Zeitraum von mehr als einem Jahr bis zu fünf Jahren. „Langfristig“ bezieht sich auf einen Zeitraum von mehr als fünf Jahren.

Governance (GOV-1 und GOV-5)

Die Haufe Group SE ist eine europäische Aktiengesellschaft mit einer Leitungsstruktur im monistischen System: Organe der Haufe Group SE sind der Verwaltungsrat und die Hauptversammlung. Das monistische System zeichnet sich dadurch aus, dass die Unternehmensleitung und die Aufsicht über die Geschäftsleitung beim Verwaltungsrat angesiedelt sind. Der Verwaltungsrat bestellt die geschäftsführenden Direktoren, trägt die Verantwortung für Unternehmensführung, Unternehmensziele sowie strategische Entscheidungen und überwacht deren Umsetzung.

Der Verwaltungsrat bestand im Berichtsjahr 2024/25 aus sieben Mitgliedern, die jeweils über eine langjährige Berufs- und Managementenerfahrung verfügen. Mit Birte Hackenjos und Harald Wagner umfasst der Verwaltungsrat der Haufe Group zwei geschäftsführende Direktoren, die seit 2020 die Geschäfte der Haufe Group leiten. Die übrigen fünf Mitglieder sind nicht geschäftsführend und somit unabhängig.



Stand: 30.06.2025

* Persönlich haftender Gesellschafter: Martin Laqua

² Im vorliegenden Bericht wird vorrangig die Langform der Geschäftsjahresangabe verwendet (zum Beispiel Geschäftsjahr 2024/25 für den Zeitraum vom 1. Juli 2024 bis 30. Juni 2025). Die Kurzform (GJ25) wird insbesondere in Grafiken und Tabellen eingesetzt.

Mitglieder des Verwaltungsrats

	Mitglied seit:
Ulrich Behrens	2020
Birte Hackenjos	2020
Andrea Haufe (Vorsitzende)	2020
Gerhard Manz	2020
Harald Wagner	2020
Prof. Dr. Klaus Schweinsberg	2021
Alexander Laqua	2022

Der Verwaltungsrat besteht aus zwei Frauen (29 Prozent) und fünf Männern (71 Prozent). Die Geschlechtervielfalt des Gremiums, berechnet als Verhältnis von weiblichen zu männlichen Mitgliedern, liegt bei 2 : 5.

An der Hauptversammlung nehmen die Mitglieder des Verwaltungsrats sowie Vertreter:innen der Alleinaktionärin Rudolf Haufe Verlag GmbH & Co. KG teil. Die Hauptversammlung wählt die Mitglieder des Verwaltungsrats und ist für die Entlastung des Verwaltungsrats und der geschäftsführenden Direktoren zuständig. Sie entscheidet ferner über die Gewinnverwendung, die Wahl des Abschlussprüfers, Änderungen der Satzung und die Durchführung von Kapitalmaßnahmen.

Die oberste Verantwortung für die berichteten Nachhaltigkeitsthemen liegt bei den geschäftsführenden Direktoren der Haufe Group. Dies gilt auch für die in den themenspezifischen Standards berichteten Konzepte, sofern nicht anders angegeben. Das Team Corporate Sustainability, bestehend aus drei Nachhaltigkeitsmanager:innen, wird von der Chief Strategy Officer geleitet, die an die geschäftsführenden Direktoren berichtet.

Derzeit gibt es noch keine fest etablierten Prozesse, die gezielt auf das Management der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen ausgerichtet sind. Eine engere Zusammenarbeit mit dem Enterprise Risk Management (ERM) der Haufe Group, in dessen Rahmen Risiken systematisch identifiziert und bewertet werden, ist in diesem Zusammenhang vorgesehen. Im Zuge der Wesentlichkeitsanalyse wurden die finanziellen Risiken und Chancen bereits entlang der im ERM definierten finanziellen Effekte und Schwellenwerte bewertet. Zudem wird geprüft, ob die IROs künftig sinnvoll in das ERM integriert werden können.

Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette (SBM-1)

Als Familienunternehmen denkt die Haufe Group in Generationen. Deshalb nimmt sie die globalen Vorgaben der Vereinten Nationen auf und leistet ihren Beitrag für eine nachhaltige Entwicklung in ökologischer, sozialer und ökonomischer Hinsicht. Mit ihrem strategischen Ansatz **Sustainability**² verpflichtet sich die Haufe Group auf zwei Ebenen: Sie treibt entschlossen die eigene nachhaltige Entwicklung voran und unterstützt Kund:innen in ihrer nachhaltigen Entwicklung mit innovativen Produkten und Lösungen.

Aktuelle Beispiele aus dem umfangreichen Produktportfolio der Haufe Group mit Nachhaltigkeitsbezug sind die „Haufe Wesentlichkeitsanalyse“, die Unternehmen dabei unterstützt, diese Analyse ESRS-konform durchzuführen, sowie die Fachdatenbank „Haufe Sustainability Office“ und die Lernplattform „Sustainability College“, die Angebote nachhaltigkeitsbezogener Schulungsinhalte systematisch bündelt. Außerdem gehören das Weiterbildungsangebot der Haufe Akademie mit Präsenz- und Online-Formaten, das Newsportal „Haufe Sustainability“ mit Informationen und Positivbeispielen für eine nachhaltige Unternehmensführung sowie das umfangreiche Buch-Portfolio dazu.

Das Geschäftsmodell der Haufe Group konzentriert sich auf drei zentrale Tätigkeitsfelder: Content, Software und Weiterbildung. Sie bilden die Grundlage für die angebotenen Leistungen. Die (sehr vereinfacht dargestellte) Wertschöpfungskette kann in vorgelagerte, eigene und nachgelagerte Tätigkeiten unterteilt werden:

Vorgelagerte Tätigkeiten

- Zusammenarbeit mit Autor:innen, Trainer:innen, Referent:innen und Coaches
- Kooperation mit Technologieanbietern in Cloud-Computing und Softwareentwicklung, einschließlich Nutzung von Künstlicher Intelligenz (KI)
- Leasing/Kauf von IT- und Büro-Ausstattung
- Beauftragung von Druckereien

Eigene Geschäftstätigkeiten

- Produktentwicklung in den Bereichen Content, Software und Weiterbildung
- Unterstützende Prozesse wie Marketing, Vertrieb, Lagerhaltung und Service zur Sicherung von Effektivität und Effizienz der Haupttätigkeiten
- Teilnahme an Messen und Durchführung von Events

Nachgelagerte Tätigkeiten

- Logistische Aspekte wie Versand von Materialien und Verpflegung bei Präsenzveranstaltungen
- Unterstützung von Kund:innen nach dem Kauf sowie Erfassung und Analyse von Kundenfeedback

Die wichtigsten Inputs sind Wissen, Kreativität und Engagement der Mitarbeitenden, die die Produkte der Haufe Group entwickeln. Hinzu kommen mit ihrer Expertise externe Partner:innen, insbesondere Trainer:innen der Haufe Akademie, die praxisnahe Weiterbildungsformate gestalten, sowie Autor:innen, die Content erstellen. Physische Inputs spielen eine untergeordnete Rolle. Wesentlich sind Papier für gedruckte Produkte sowie IT-Ausstattung für eine effiziente und zukunftsorientierte Leistungserbringung.

Um diese Inputs zu sichern, pflegt die Haufe Group langfristige Beziehungen sowohl zu ihren Mitarbeitenden als auch zu externen Trainer:innen und Autor:innen. Für Mitarbeitende stellt die Haufe Group kontinuierlich Weiterbildungs- und Entwicklungsangebote bereit. Das Ziel der Haufe Group ist es, verlässlich, verantwortungsvoll und zukunftsorientiert sowohl intellektuelle als auch physische Inputs zu liefern.

Interessen und Standpunkte der Stakeholder (SBM-2)

Für die Haufe Group sind verschiedene Stakeholdergruppen bedeutend, die entweder von Geschäftstätigkeiten beeinflusst werden oder ihrerseits Geschäftstätigkeiten beeinflussen. Verschiedene direkte und indirekte Maßnahmen tragen dazu bei, dass die Interessen und Standpunkte der wesentlichen Stakeholder im Rahmen der Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie fortlaufend mit einbezogen werden.

Beispiele für relevante Stakeholdergruppen und umgesetzte Austauschformate sind:

- **Mitarbeitende:** Events, Workshops, Befragungen und Maßnahmen
- **Kund:innen, Geschäftspartner:innen und Lieferant:innen:** Stakeholderanalysen, Feedbackprozesse, Gespräche, Audits
- **Öffentlichkeit, Medien, lokale Gemeinschaften:** externe Kommunikation, Veranstaltungen und Engagements vor Ort
- **Politik und Behörden:** Berücksichtigung regulatorischer und gesetzlicher Anforderungen
- **Finanzinstitute/Banken:** indirekter Einbezug als Nutzergruppe von Nachhaltigkeitsinformationen

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (SBM-3)

Für die Haufe Group ergeben sich wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen, die sowohl kurz- als auch langfristig das Geschäftsmodell beeinflussen können und in direktem Zusammenhang mit der Geschäftstätigkeit stehen.

Positive Effekte aus der Geschäftstätigkeit der Haufe Group ergeben sich unter anderem aus der konsequenten Orientierung an den Bedürfnissen der Kund:innen. Zudem ermöglichen die Produkte den Zugang zu hochwertigen Informationen und Weiterbildung und tragen damit zur Kompetenzentwicklung der Nutzer:innen bei. Gleichzeitig erfordert die digitale Transformation einen verantwortungsvollen Umgang mit Datensicherheit, um negative Auswirkungen auf die Kund:innen der Haufe Group zu minimieren. Die Geschäftstätigkeit der Haufe Group und daraus resultierende Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen) wirken sich negativ auf den Klimawandel aus. Darüber hinaus ergeben sich potenzielle negative Auswirkungen auf die Mitarbeitenden der Haufe Group aus der Arbeitsbelastung sowie geschlechtsspezifischen Unterschieden in der Entlohnung.

Finanzielle Risiken ergeben sich unter anderem aus potenziellen Verstößen gegen Unternehmenswerte und -richtlinien sowie eine mangelnde Umsetzung regulatorischer Anforderungen. Zu den finanziellen Chancen zählen für die Haufe Group beispielsweise stabile Beschäftigungsverhältnisse und eine hohe

Tarifbindung, die die Arbeitgeberattraktivität und Mitarbeitenden-Zufriedenheit steigern, sowie relevante Marktchancen, die sich aus der verantwortungsvollen Entwicklung von Produkten mit KI ergeben.

Die gesamthaften wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen sind im Folgenden tabellarisch aufgeführt.

IRO-Name	IRO-Typ	Verortung entlang der Wertschöpfungskette
Klimawandel (E1)		
Klimaschutz		
Beitrag zum Klimawandel durch Scope 1 bis 3-Emissionen der Haufe Group	–	V — EG — N
Arbeitskräfte des Unternehmens (S1)		
Arbeitsbedingungen		
Stabilität und Zufriedenheit der Mitarbeitenden durch sichere Beschäftigungsverhältnisse, insbesondere durch überwiegend unbefristete Arbeitsverträge	+	V — EG — N
Aktive Einbindung der Arbeitnehmendenvertretungen an den deutschen Standorten der Haufe Group	+	V — EG — N
Unterstützung einer vergleichsweise hohen und transparenten Bezahlung der Mitarbeitenden durch eine hohe Tarifabdeckung (tarifvertragliche Regelungen für 60 Prozent der Mitarbeitenden) sowie ergänzende Kollektivvereinbarungen	+	V — EG — N
Förderung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben der Mitarbeitenden durch flexible Arbeitsbedingungen und -orte	+	V — EG — N
Negative Auswirkungen auf die Mitarbeitenden durch körperliche und mentale Arbeitsbelastung	–	V — EG — N
Wahrnehmung als attraktiver Arbeitgeber durch strategische und operative Maßnahmen zur Positionierung und Stärkung der Arbeitgebermarke	★	V — EG — N
Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle		
Vielfältiges Weiterbildungs- und Trainingsangebot für Mitarbeitende der Haufe Group	+	V — EG — N
Unzufriedenheit der Mitarbeitenden über ungleiche Vergütung infolge geschlechtsspezifischer Unterschiede in der Entlohnung	–	V — EG — N
Positiver Beitrag zum Unternehmenserfolg durch gut aus- und weitergebildete Mitarbeitende	★	V — EG — N
Positive Effekte durch Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt	★	V — EG — N

IRO-Typ

– Negative Auswirkung (tatsächlich)	+ Positive Auswirkung (tatsächlich)	! Risiko
– Negative Auswirkung (potenziell)	+ Positive Auswirkung (potenziell)	★ Chance

Verortung entlang der Wertschöpfungskette

V Vorgelagerte Wertschöpfungskette	EG Eigene Geschäftstätigkeit	N Nachgelagerte Wertschöpfungskette
------------------------------------	------------------------------	-------------------------------------

IRO-Name	IRO-Typ	Verortung entlang der Wertschöpfungskette
Verbraucher:innen und Endnutzer:innen (S4)		
Zugang zu (hochwertigen) Informationen		
Erweiterung persönlicher und beruflicher Kompetenzen durch Produkte der Haufe Group	+	V — EG — N
Bereitstellung von rechtssicheren Informationen – teils kostenfrei	+	V — EG — N
Systemische Verankerung der Kundenbedürfnisse in der Unternehmensführung durch die bonusrelevante Zielgröße NPS	★	V — EG — N
Erhöhte Chancen am Markt durch die verantwortungsvolle Entwicklung von Produkten mit KI	★	V — EG — N
Unternehmensführung (G1)		
Unternehmenskultur		
Mögliche Reputationsschäden und Umsatzeinbußen durch etwaige Verstöße gegen Unternehmenswerte und -richtlinien	!	V — EG — N
Management der Beziehungen zu Lieferant:innen, einschließlich Zahlungspraktiken		
Mögliche Strafzahlungen, Vertriebsverbote und Reputationsschäden durch mangelhafte Vorbereitung und/oder Umsetzung der EU-Entwaldungsverordnung (EUDR)	!	V — EG — N
Datenschutz (unternehmensspezifisch)		
Unterstützung von Kund:innen bei der Umsetzung allgemeiner Datenschutzanforderungen durch eigene hohe Datenschutzstandards und entsprechende Integration in die Produkte der Haufe Group	+	V — EG — N
Mögliche Strafzahlungen, Reputationsschäden und Vertrauensverlust durch Datenschutzvorfälle	!	V — EG — N
Digitale Sicherheit (unternehmensspezifisch)		
Stärkung der digitalen Sicherheit durch die Einhaltung von hohen Sicherheitsstandards in der Entwicklung und dem Betrieb von Lösungen für Kund:innen	+	V — EG — N
Beeinträchtigung von Betriebsabläufen und Gefährdung sensibler Informationen bei Kund:innen durch Cyberangriffe	—	V — EG — N
Wettbewerbsvorteil und Erfüllung von Kundenanforderungen durch Einhaltung von Sicherheitsstandards	★	V — EG — N
Datenverlust, Betriebsausfälle, finanzielle Schäden sowie regulatorische Sanktionen und Reputationsverlust als mögliche Konsequenzen unzureichender Sicherheitsvorkehrungen	!	V — EG — N

IRO-Typ

— Negative Auswirkung (tatsächlich)	+ Positive Auswirkung (tatsächlich)	! Risiko
— Negative Auswirkung (potenziell)	+ Positive Auswirkung (potenziell)	★ Chance

Verortung entlang der Wertschöpfungskette

V Vorgelagerte Wertschöpfungskette	EG Eigene Geschäftstätigkeit	N Nachgelagerte Wertschöpfungskette
------------------------------------	------------------------------	-------------------------------------

Doppelte Wesentlichkeitsanalyse (IRO 1)

Die doppelte Wesentlichkeitsanalyse wurde 2025 mit dem Tool „Haufe Wesentlichkeitsanalyse“ nach den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) durchgeführt. Das Tool unterstützt durch einen strukturierten Prozess die Identifizierung und Bewertung der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen, die für die Strategie und Nachhaltigkeitsberichterstattung der Haufe Group relevant sind.

Mithilfe des Tools wurden tatsächliche und potenzielle Auswirkungen entlang der gesamten Wertschöpfungskette sowie finanzielle Risiken und Chancen, die sich aus den Auswirkungen des Unternehmens und der Ressourcenabhängigkeit des Geschäftsmodells ergeben, identifiziert und quantitativ bewertet.

Einbezug von Stakeholdern

In diesem Rahmen wurde eine umfassende Stakeholderanalyse durchgeführt, um die Perspektiven relevanter Gruppen angemessen berücksichtigen zu können. Die Grundlage bildete die Identifikation der wichtigsten Stakeholder entlang der gesamten Wertschöpfungskette – vorgelagert, im eigenen Geschäftsbereich und nachgelagert. Gemäß ESRS wurde dabei nach

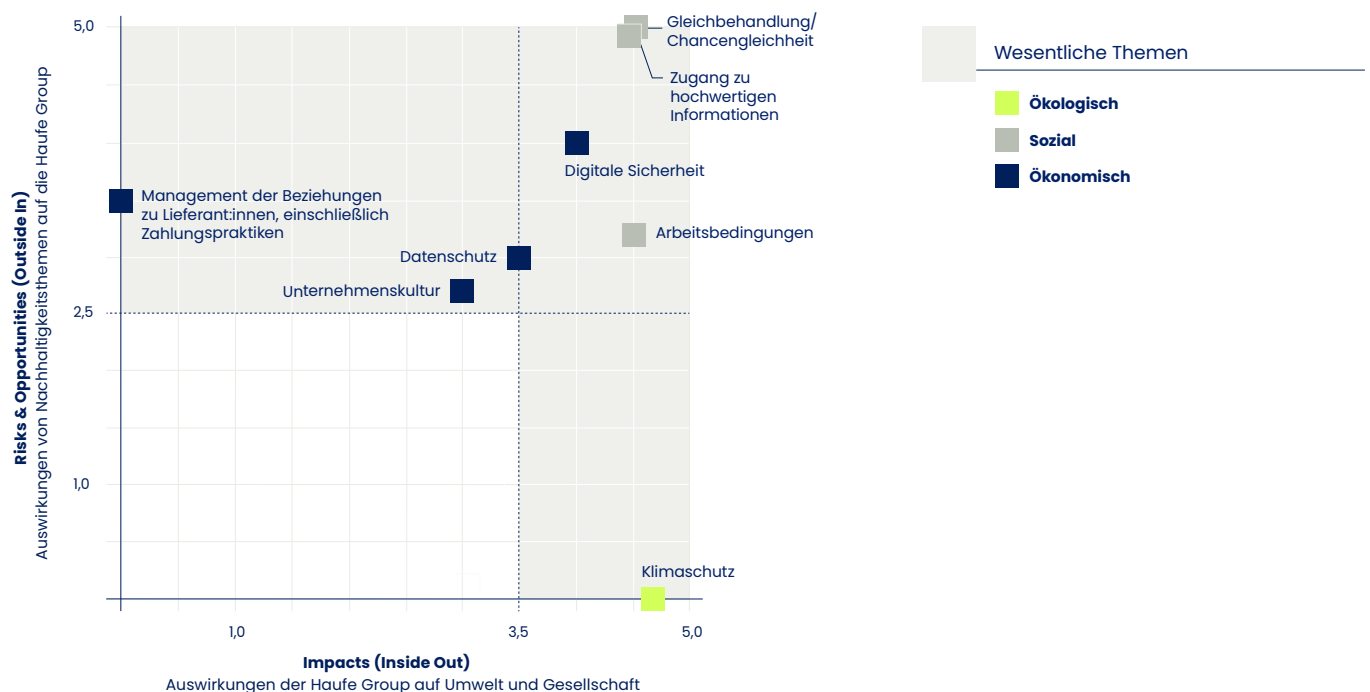
betroffenen Interessenträger:innen und Nutzer:innen von Nachhaltigkeitserklärungen unterschieden. Zudem wurde zwischen internen und externen Stakeholdern differenziert. Die Einbindung der Stakeholder erfolgte sowohl durch direkte Beteiligung als auch über die Fachabteilungen, die mit unterschiedlichen Qualifikationen und Erfahrungen die Interessen der jeweiligen Stakeholdergruppen vertreten haben.

Bewertung der identifizierten Auswirkungen, Risiken und Chancen

Für die quantitative Bewertung der identifizierten IROs wurde eine Fünf-Punkte-Skala herangezogen, um jede Auswirkung nach Ausmaß, Umfang und Eintrittswahrscheinlichkeit zu bemessen. Hinsichtlich negativer Auswirkungen wurde gemäß ESRS zudem das Kriterium der Unabänderlichkeit berücksichtigt. Risiken und Chancen wurden nach ihrem potenziellen finanziellen Effekt sowie ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit bewertet. Die Werte des finanziellen Effektes sowie der Schwellenwert für finanzielle Risiken und Chancen entsprechen denen des ERM der Haufe Group.

Die Haufe Group hat abschließend durch die Festlegung geeigneter Schwellenwerte für die Wesentlichkeit der Auswirkungen, Risiken und Chancen bestimmt, welche der bewerteten Nachhaltigkeitsaspekte für das Unternehmen wesentlich sind.

Wesentliche Themen der Haufe Group



Nach der quantitativen Bewertung der IROs wurde eine Schweregradanalyse (severity analysis) hinsichtlich Ausmaß, Umfang und Unabänderlichkeit durchgeführt. Jedes dieser Kriterien kann schwerwiegende negative Auswirkungen haben. Gemäß den ESRS sind negative Auswirkungen, die den festgelegten Schwellenwert nicht überschreiten, aber in einer Bewertungskategorie die höchste Punktzahl erhalten (zum Beispiel ist das Ausmaß mit 5 bewertet), erneut zu prüfen. Bei tatsächlichen negativen Auswirkungen richtet sich die Wesentlichkeit nach dem Schweregrad, bei potenziellen negativen Auswirkungen nach dem Schweregrad und der Eintrittswahrscheinlichkeit.

Bei der Wesentlichkeitsbewertung negativer Auswirkungen mit Menschenrechtsbezug wurde der Schweregrad höher gewichtet als die Eintrittswahrscheinlichkeit. In Übereinstimmung mit ESRS 1 AR 11 wurden daher potenzielle negative Auswirkungen als tatsächlich eingetreten bewertet und erneut betrachtet. Infolge der ergänzenden Schweregrad- und Menschenrechtsanalyse sind keine zusätzlichen IROs wesentlich geworden.

Ableitung der Berichtsinhalte

Auf Basis der Wesentlichkeitsanalyse wurden die Standards Klimawandel (E1), Arbeitskräfte des Unternehmens (S1), Verbraucher:innen und Endnutzer:innen (S4) sowie Unternehmensführung (G1) als wesentlich identifiziert. Darüber hinaus berichtet die Haufe Group über die beiden wesentlichen Querschnittsthemen digitale Sicherheit und Datenschutz als unternehmensspezifische Themen. Anhand der zum Zeitpunkt der Berichtserstellung geltenden ESRS und der zugehörigen Datenpunktliste der European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG) wurden die wesentlichen IROs den Angabepflichten zugeordnet und zu berichtende Inhalte bestimmt. Da die Berichterstattung freiwillig erfolgt, wurde ein Ansatz gewählt, der sich insbesondere auf Konzepte, Maßnahmen und, soweit vorhanden, Ziele und Metriken fokussiert. Im Geschäftsjahr 2025/26 sollen weitere Berichtsinhalte ausgearbeitet und Lücken geschlossen werden. Aufgrund der zum Berichtszeitpunkt andauernden Überarbeitung der ESRS ist ein konkreter Zeitplan noch nicht festgelegt.

Eine Übersicht mit allen berichteten Angaben (IRO-2) findet sich im Annex dieses Berichts.

02

Umwelt

Klimawandel

Angaben nach ESRS E1

Der Klimawandel stellt eine der größten globalen Herausforderungen der heutigen Zeit dar. Er gefährdet Ökosysteme und damit die Lebensgrundlagen. Durch Emissionen aus Scope 1 bis 3, die beispielsweise durch betriebliche Mobilität, eingekaufte Güter und Dienstleistungen sowie Energieverbräuche verursacht werden, hat auch das unternehmerische Handeln der Haufe Group negative Auswirkungen auf das Klima. Um diese zu minimieren, wurden im Rahmen der Klimaschutzstrategie spezifische Ziele auf Grundlage der Methodik der Science Based Targets initiative (SBTi) entwickelt. Die Haufe Group ergreift gezielte Maßnahmen, um Emissionen zu reduzieren sowie zu vermeiden und damit das Ziel der Klimaneutralität gemäß den Vorgaben der SBTi bis 2045 zu erreichen.

Im Geschäftsjahr 2024/25 waren 39 Prozent der Emissionen auf betriebliche Mobilität zurückzuführen. Diese ist einer der größten Treiber und umfasst Emissionen aus dem Fuhrpark (Poolfahrzeuge und Firmenwagen), den Geschäftsreisen sowie dem Pendeln der Mitarbeitenden zu den Standorten der Haufe Group. Weitere wesentliche Emissionstreiber waren eingekaufte Güter und Dienstleistungen, insbesondere Papier für Druckerzeugnisse und Marketingaktivitäten sowie durch externe Trainer:innen der Haufe Akademie verursachte Reiseemissionen.

Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz (E1-2)

Im Berichtszeitraum hat die Haufe Group eine Klimaschutz- sowie eine Mobilitätsstrategie entwickelt, die zentrale Faktoren zur Reduktion von Emissionen identifizieren, und daraus Maßnahmen abgeleitet. Der Fokus lag dabei auf der betrieblichen Mobilität, eingekauften Gütern und Dienstleistungen sowie dem Energiemanagement als zentralen Emissionstreibern.

Die Strategien richten sich an alle Mitarbeitenden aller Standorte. Ihre Bedürfnisse und Interessen wurden im Rahmen der Mobilitätsstrategie auf Basis einer Umfrage berücksichtigt. Die zentralen Erkenntnisse sind im Intranet für alle Mitarbeitenden einsehbar.

Maßnahmen im Zusammenhang mit dem Klimaschutz (E1-3)

Die wesentlichen Emissionstreiber in den Scopes 1 bis 3 wurden analysiert und sollen künftig systematisch reduziert werden. Dafür werden die Entwicklung und die Umsetzung von Maßnahmen kontinuierlich geprüft. Im Berichtszeitraum wurden unter anderem die folgenden Maßnahmen umgesetzt. Sofern nicht anders angegeben, handelt es sich dabei um fortlaufende Maßnahmen.

Betriebliche Mobilität

- **Analyse:** Am Standort Freiburg, an dem mehr als 83 Prozent der Mitarbeitenden der Haufe Group tätig sowie der Großteil der Poolfahrzeuge stationiert sind, wurde im vorherigen Geschäftsjahr eine detaillierte Analyse der betrieblichen Mobilität durchgeführt. Im Berichtszeitraum folgte im Dezember 2024 eine konzernweite Umfrage zum Pendelverhalten der Mitarbeitenden und zu ihren Mobilitätsbedürfnissen. Diese bildet die Grundlage für die Mobilitätsstrategie.
- **Fuhrpark:** Die Elektrifizierungsquote des Fuhrparks wurde im Berichtszeitraum von 7 Prozent auf rund 40 Prozent erhöht.
- **Infrastruktur:** Auf dem Campus Freiburg bietet die Haufe Group zwei Fahrrad-Reparaturstationen, 28 Ladepunkte für E-Autos und acht Ladepunkte für E-Bikes an. Zudem haben die Mitarbeitenden Zugriff auf eine öffentliche Bikesharing-Station, die sich direkt am Campus befindet.
- **Dienstrad-Leasing und Zuschuss zum ÖPNV:** Neben dem fortlaufenden Dienstrad-Leasing bietet die Haufe Group ihren Mitarbeitenden einen ÖPNV-Zuschuss in Höhe von 20 Euro pro Monat an.
- **Umzug:** Im Berichtsjahr hat die Haufe Group am Standort Barcelona neue Büroräume bezogen. Ein Kriterium bei der Standortsuche war die benötigte Pendelzeit der Mitarbeitenden. Ziel war es, für den Großteil der Mitarbeitenden eine verkürzte Pendelzeit zu erreichen.

Eingekaufte Güter und Dienstleistungen

- **Recyclingpapier:** Über 30 Prozent der Magazine und Zeitschriften wurden im Berichtsjahr auf Recyclingpapier gedruckt mit dem Ziel, diesen Anteil weiter zu erhöhen. Bei Marketingaktivitäten wurde, bis auf wenige Ausnahmen, auf Recyclingpapier gesetzt. Alle weiteren Printprodukte wurden mit Papier aus nachhaltiger Forstwirtschaft produziert (FSC-/PEFC-zertifiziert). Die Nachhaltigkeitsleistungen der Produktionspartner:innen werden regelmäßig überprüft.
- **Magazinproduktion:** Im März 2025 wurde die erste Magazinproduktion mit „Blauer Engel“-Zertifizierung realisiert; eine weitere befindet sich in der Umsetzung. Diese Zertifizierung erfordert die Verwendung von hundertprozentigem Recyclingpapier sowie die Einhaltung weiterer Umweltschutzkriterien durch einen zertifizierten Druckpartner.
- **Print on Demand:** Die Buchproduktion erfolgt überwiegend im Print on Demand-Verfahren, um hohe Lagerbestände zu vermeiden und ressourcenschonend zu arbeiten.

Energiemanagement

- **Energiemanagement-System:** Die Standorte Freiburg und München verfügen über ein nach ISO 50001 zertifiziertes Energiemanagement-System, das die systematische Erfassung und Bewertung energieverbrauchender Prozesse unterstützt und es ermöglicht, die Energienutzung zu überwachen, gezielte Maßnahmen zur Effizienzsteigerung zu identifizieren und die Energieeffizienz kontinuierlich zu verbessern. Durch die Integration dieser Standards in die Betriebsabläufe werden zum einen gesetzliche Verpflichtungen erfüllt, zum anderen tragen die Maßnahmen aktiv zur Reduktion des CO₂e-Fußabdrucks³ bei.
- **Ökostrom:** Im Berichtszeitraum wurde die Umstellung auf erneuerbare Energien vorangetrieben. Zu Beginn des neuen Geschäftsjahres 2025/26 liegt damit der Ökostrom-Anteil an den deutschen Standorten bei 100 Prozent, konzernweit liegt der Anteil bei mehr als 99 Prozent.
- **Gebäudeeffizienz und nachhaltiges Bauen:** Zur Verbesserung der Energieeffizienz werden in allen Gebäuden des Standorts Freiburg Beleuchtung und Klimatisierung intelligent gesteuert und die Beschattung von Büroflächen optimiert. Das neu

gebaute Gebäude 6, das 2024 fertiggestellt wurde, wurde zudem im Berichtszeitraum mit dem DGNB-Zertifikat in Gold ausgezeichnet und erfüllt damit hohe Anforderungen an nachhaltiges Bauen.

Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz (E1-4)

Im Rahmen der Klimastrategie verfolgt die Haufe Group klare, messbare Ziele zur Reduktion des Corporate Carbon Footprint (CCF). Übergeordnetes Ziel ist die Erreichung der Klimaneutralität bis 2045, orientiert am Ziel zur Klimaneutralität der Bundesrepublik Deutschland. Ergänzend hat die Haufe Group kurzfristige Ziele zur Emissionsreduktion bis 2030 festgelegt. Gemäß den Vorgaben der SBTi liegt der Fokus darauf, Emissionen zu reduzieren und zu vermeiden, anstatt sie zu kompensieren. Bei der Zielsetzung werden die aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnisse berücksichtigt. Die Klimaziele der Haufe Group wurden im Oktober 2024 offiziell von der SBTi validiert und unterstützen das 1,5-Grad-Ziel des Pariser Klimaabkommens.

Konkret strebt die Haufe Group eine Reduktion der Emissionen in Scope 1 und 2 um 59 Prozent bis 2030⁴ sowie um 90 Prozent bis 2045 an. Darüber hinaus wurden für die Scope 3-Emissionen spezifische Ziele in Bezug auf die wesentlichen Emissionstreiber festgelegt:

- **Eingekaufte Güter und Dienstleistungen:** Reduktion der Emissionen um 46 Prozent bis 2030 und um 90 Prozent bis 2045
- **Geschäftsreisen:** Reduktion der Emissionen um 55 Prozent pro Mitarbeiter:in bis 2030 und um 97 Prozent pro Mitarbeiter:in bis 2045
- **Pendeln der Mitarbeitenden:** Reduktion der Emissionen um 55 Prozent pro Mitarbeiter:in bis 2030 und um 97 Prozent pro Mitarbeiter:in bis 2045

Im Vergleich zum Basisjahr 2019 konnten die Gesamtemissionen bis zum Geschäftsjahr 2024/25 um circa 34 Prozent reduziert werden, während die Haufe Group im gleichen Zeitraum ein Umsatzwachstum von mehr als 38 Prozent verzeichnete. Die Emissionen aus Scope 1 und 2 wurden im Vergleich zum Basisjahr um 58 Prozent gesenkt, was nahe am kurzfristigen Ziel von 59 Prozent

³ Zu den CO₂e-Emissionen gehören neben Kohlenstoffdioxid (CO₂) auch Methan (CH₄), Lachgas (N₂O) sowie die fluorierten Treibhausgase (F-Gase): wasserstoffhaltige Fluorkohlenwasserstoffe (HFKW), perfluorierte Kohlenwasserstoffe (FKW) und Schwefelhexafluorid (SF₆).

⁴ Das Ziel schließt landbezogene Emissionen und die Entnahme von Treibhausgasen durch Bioenergieerbstoffe mit ein.

Die Haufe Group auf dem Weg zu Net Zero



2019

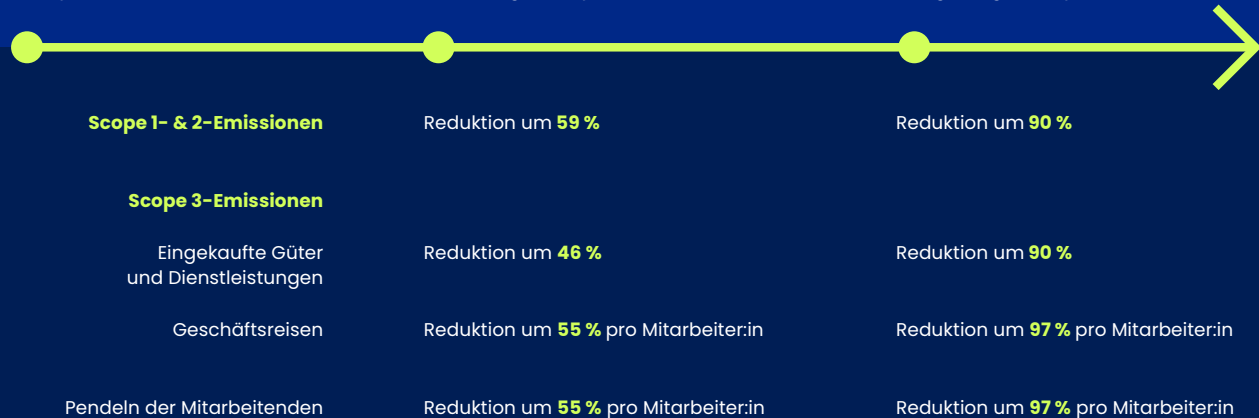
Basisjahr

2030

Kurzfristiges Zieljahr

2045

Langfristiges Zieljahr



Hinweis: Auch die hier angegebenen Zieljahre entsprechen den Geschäftsjahren der Haufe Group.

liegt. Auch bei den kurzfristigen Scope 3-Zielen konnten bereits deutliche Fortschritte erzielt werden:

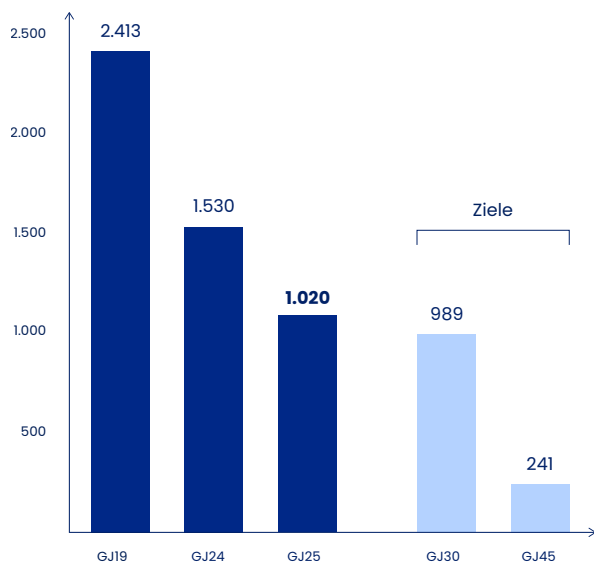
- Bei den **eingekauften Gütern und Dienstleistungen** wurde seit dem Basisjahr 2019 eine Reduktion der Emissionen um elf Prozent erreicht, bei einem angestrebten Ziel von 46 Prozent bis 2030. Im Vergleich zum vorherigen Geschäftsjahr ist im Berichtszeitraum jedoch ein Anstieg der Emissionen um elf Prozent zu verzeichnen. Dieser Anstieg ist auf unterschiedliche, aber kumulative Einflüsse zurückzuführen: der Anschaffung neuer Poolfahrzeuge im Zuge der Elektrifizierung des Fuhrparks, einem leicht höheren Papierverbrauch, zusätzlicher IT-Hardware, einem Mehrbedarf an externen Dienstleistungen sowie einem Anstieg der von Mitarbeitenden genutzten Verpflegungsleistungen in den Betriebsrestaurants.
- Im Bereich der **Geschäftsreisen** wurden die Emissionen um 62 Prozent pro Mitarbeiter:in reduziert, womit das kurzfristige Ziel von 55 Prozent bis 2030 bereits übertroffen wurde.
- Auch beim **Pendeln der Mitarbeitenden** wurde eine Reduktion um 58 Prozent pro Mitarbeiter:in erreicht, bei einem angestrebten Ziel von 55 Prozent bis 2030.

Die Fortschritte in der Zielerreichung werden jährlich im Rahmen der CCF-Bilanzierung überprüft und die Wirksamkeit der aktuellen Maßnahmen sowie etwaige zusätzliche Handlungsbedarfe bewertet. Im Folgenden werden die konkreten Fortschritte innerhalb der einzelnen Klimaziele dargestellt.

Fortschritte bei der Erreichung der Klimaziele

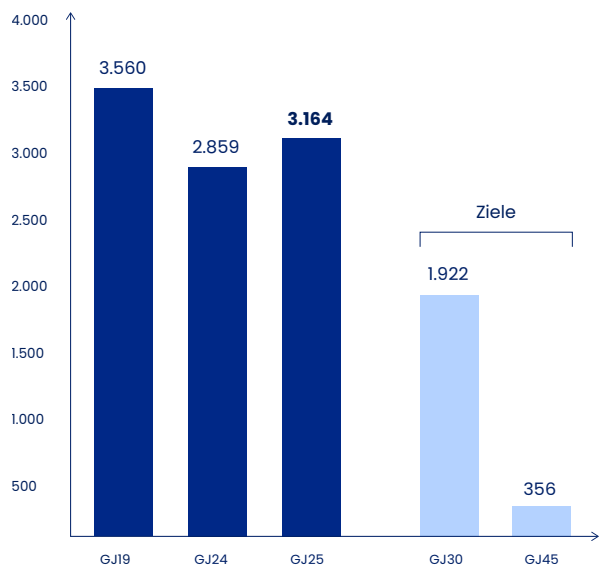
Net Zero-Ziel 1 – Scope 1 & 2

Gesamt in t CO₂e



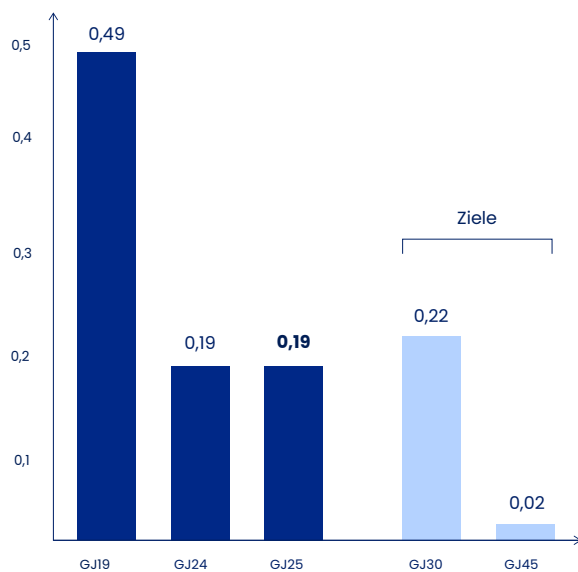
Net Zero-Ziel 2 – Scope 3

Eingekaufte Güter und Dienstleistungen in t CO₂e



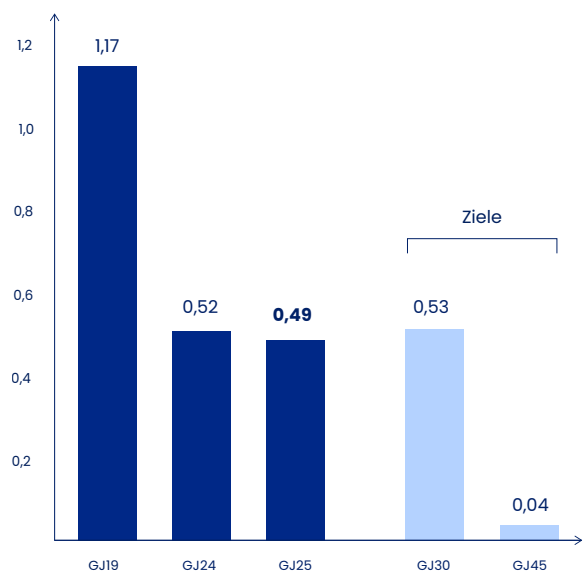
Net Zero-Ziel 3 – Scope 3

Geschäftsreisen pro Mitarbeiter:in in t CO₂e



Net Zero-Ziel 4 – Scope 3

Pendeln pro Mitarbeiter:in in t CO₂e



Energiemix und Energieverbrauch (E1-5)

Im Geschäftsjahr 2024/25 betrug der Gesamtenergieverbrauch der Haufe Group circa 4.800 Megawattstunden, wobei sowohl Strom als auch Heizenergie berücksichtigt wurden.⁵ Ein Teil des Gesamtenergieverbrauchs wurde durch selbst erzeugte Energie gedeckt, wobei 254 Megawattstunden durch eine Pelletheizung und zusätzlich 62 Megawattstunden durch ein eigenes Blockheizkraftwerk (BHKW) bereitgestellt wurden. Die Energie aus der Pelletheizung und dem BHKW wird vollständig für den Betrieb des Hauptstandortes Freiburg genutzt.

Dort wurden im Geschäftsjahr 2024/25 zudem 98 Megawattstunden Strom über die eigenen Photovoltaikanlagen produziert. Dieser Strom wurde vollständig in das lokale Netz eingespeist, wodurch die Haufe Group einen zusätzlichen Beitrag zur nachhaltigen Energieversorgung leistete. Im Berichtszeitraum wurde die Umstellung auf erneuerbare Energien vorangetrieben, sodass zu Beginn des neuen Geschäftsjahres 2025/26 der Ökostrom-Anteil an den deutschen Standorten bei 100 Prozent liegt, konzernweit bei mehr als 99 Prozent.

Die Arbeit mit und an Künstlicher Intelligenz (KI) hat große Relevanz für die Haufe Group (siehe auch Kapitel [Unternehmensführung \(G1\)](#) und Kapitel [Verbraucher:innen und Endnutzer:innen \(S4\)](#)) – mit entsprechenden ökologischen Auswirkungen. Bislang resultierte daraus jedoch kein drastisch gestiegener Stromverbrauch bei den Hosting-Dienstleister:innen der Haufe Group. Eine wesentliche negative Auswirkung der Haufe Group ist deshalb zurzeit nicht gegeben. Aufgrund der Dynamik der Entwicklungen rund um KI beobachtet die Haufe Group die Situation fortlaufend.

Treibhausgasemissionen und Berechnungsmethodik (E1-6)

Die Haufe Group erfasst und berichtet ihre wesentlichen Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen) nach dem Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol), dem internationalen Standard für die Bilanzierung von Treibhausgasen. Dadurch sind die Angaben im Corporate Carbon Footprint (CCF) transparent, konsistent und vergleichbar. Neben dem Klimagas CO₂ werden auch seine Äquivalente in Form von CO₂e-Emissionen erfasst.

Bei der Bilanzierung des CCF werden alle Unternehmen sowie alle nationalen und internationalen Standorte der Haufe Group mit einbezogen. Sofern möglich, werden Primärdaten für die Berechnung genutzt. Ist dies nicht möglich, erfolgt die Berechnung auf Basis von Sekundärdaten und Emissionsfaktoren aus der Datenbank Ecoinvent. Ergänzend dazu werden individuelle Emissionsfaktoren genutzt, um die unternehmensspezifischen Anforderungen bestmöglich abzubilden und die Emissionen präzise zu bilanzieren. Diese stammen unter anderem vom Umweltbundesamt (UBA), dem Öko-Institut, dem Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) sowie dem Department for Environment, Food & Rural Affairs (Defra).

Insgesamt hat die Haufe Group im Geschäftsjahr 2024/25 6.278 Tonnen CO₂e emittiert. Dies entspricht 0,011 Tonnen CO₂e je tausend Euro Nettoumsatzerlös (marktbezogen). Verglichen mit dem Basisjahr 2019 konnte die Treibhausgasintensität damit um 52 Prozent gesenkt werden. Nach standortbezogener Methode betrug die Treibhausgasintensität der Haufe Group im Geschäftsjahr 2024/25 0,013 Tonnen CO₂e je tausend Euro Nettoumsatzerlös. Verglichen mit dem Basisjahr 2019 entspricht dies einer Reduktion um 46 Prozent.

⁵ Aus methodischen Gründen, etwa der Abrechnung der Energieversorger, beziehen sich einzelne Energiedaten auf das Kalenderjahr.

Treibhausgasemissionen

aufgeschlüsselt nach Scope 1-, Scope 2- und signifikanten Scope 3-Emissionen

Angaben in t CO ₂ e	Basisjahr GJ19	Vergleich GJ24	Aktuelles GJ25	Δ GJ25/ GJ24
Scope 1-Treibhausgasemissionen⁶				
Scope 1-THG-Bruttoemissionen	1.606	1.420	966	-32 %
Prozentsatz der Scope 1-Treibhausgasemissionen aus regulierten Emissionshandelssystemen (in %)	-	-	-	-
Scope 2-Treibhausgasemissionen				
Standortbezogene Scope 2-THG-Bruttoemissionen	814	743	629	-15 %
Marktbezogene Scope 2-THG-Bruttoemissionen	807	110	54	-52 %
Signifikante Scope 3-Treibhausgasemissionen				
Gesamte Scope 3-THG-Bruttoemissionen	7.128	5.160	5.258	2 %
Eingekaufte Güter und Dienstleistungen	3.560	2.859	3.164	11 %
Kraftstoff- und energiebezogene Emissionen der Vorkette	598	289	279	-3 %
Transport und Vertrieb	33	17	25	42 %
Abfallaufkommen in Betrieben	22	36	17	-53 %
Geschäftsreisen	865	519	493	-5 %
Pendeln der Mitarbeitenden	2.050	1.440	1.280	-11 %
THG-Emissionen insgesamt (standortbezogen)	9.548	7.323	6.853	-6 %
THG-Emissionen insgesamt (marktbezogen)	9.541	6.690	6.278	-6 %

Treibhausgasintensitäten

	GJ19	GJ24	GJ25	Δ GJ25/ GJ24	Δ GJ25/ GJ19
Emissionen im Verhältnis zum Nettoumsatz (marktbezogen in t CO ₂ e/TEUR)	0,023	0,012	0,011	-10 %	-52 %
Emissionen im Verhältnis zum Nettoumsatz (standortbezogen in t CO ₂ e/TEUR)	0,023	0,014	0,013	-11 %	-46 %

⁶ Im Berichtsjahr wurden biogene Emissionen in Höhe von 97 t CO₂ erzeugt. Gemäß dem GHG Protocol wurden die biogenen CO₂-Emissionen, die aus der Verbrennung von Biomasse der Pelletheizung am Standort Freiburg (Scope 1) entstehen, gesondert ausgewiesen, da diese nicht den Scopes 1 bis 3 zugeordnet werden dürfen. Nach diesem Ansatz wird angenommen, dass die CO₂-Emissionen aus der Verbrennung der Holzpellets (biogene Emissionen) genau der Menge der CO₂-Entnahme aus der Atmosphäre durch die Biomasse (Holz) entsprechen. Alle weiteren CO₂-Äquivalente, die während der Verbrennung entstehen, sind im CCF der Haufe Group enthalten.

03

Soziales

Arbeitskräfte des Unternehmens

Angaben nach ESRS S1

Die Menschen in der Haufe Group sind entscheidend für den unternehmerischen Erfolg. Deshalb werden ihre individuellen Kompetenzen gefördert und ein Umfeld geschaffen, in dem sie ihre Stärken bestmöglich einbringen und sich kontinuierlich weiterentwickeln können.

Wertschätzung und Respekt bilden die Basis des Miteinanders in der Haufe Group. Fairness und Anerkennung für das Geleistete sind feste Bestandteile der Unternehmenskultur. Dabei legt die Haufe Group großen Wert darauf, individuelle Lebensumstände zu berücksichtigen und die Balance zwischen Beruf und Privatleben zu fördern – etwa durch flexible Arbeitsmodelle, die selbstbestimmtes und eigenverantwortliches Arbeiten ermöglichen. So entsteht Raum für Selbstwirksamkeit, Motivation und eine zukunftsorientierte Arbeitskultur, die sich kontinuierlich weiterentwickelt und Mitarbeitenden eine langfristige berufliche Heimat mit vielfältigen Perspektiven bietet.

Merkmale der Arbeitskräfte des Unternehmens (S1-6 und S1-7)

Zum Ende des Geschäftsjahres 2024/25 waren insgesamt 2.484 Mitarbeitende⁷ aktiv für die Haufe Group tätig. Zusammen mit denjenigen, die zum Stichtag 30. Juni 2025 abwesend waren, etwa aufgrund von Elternzeit, Beschäftigungsverbot oder einer Langzeiterkrankung, ergibt sich eine Gesamtzahl von 2.631 Mitarbeitenden. Von diesen waren 1.245 männlich und 1.386 weiblich. Es gab keine Mitarbeitenden, die sich als „Sonstige“ identifiziert oder keine Angabe zu ihrem Geschlecht gemacht haben.

Im Hinblick auf die Art des Angestelltenverhältnisses waren 1.164 männliche und 1.271 weibliche Personen unbefristet beschäftigt. 81 männliche und 115 weibliche Personen waren befristet beschäftigt, darunter 41 männliche und 57 weibliche Werkstudierende.

Die Gesamtzahl der nicht angestellten Beschäftigten, darunter Personen, die entweder als selbstständige Leistungserbringer:innen (natürliche Personen) oder im Rahmen von Arbeitnehmerüberlassungen für die Haufe Group tätig waren, lag im Jahresdurchschnitt bei 336 Personen.

Arbeitskräfte der Haufe Group

	Weiblich	Männlich	Sonstige/ keine Angabe	Insgesamt
Zahl der Arbeitskräfte (Personenzahl)	1.386	1.245	0	2.631
Zahl der Arbeitskräfte mit unbefristeten Arbeitsverträgen (Personenzahl)	1.271	1.164	0	2.435
Zahl der Arbeitskräfte mit befristeten Arbeitsverträgen (Personenzahl)	115	81	0	196

⁷ Unter Mitarbeitende erfasst die Haufe Group alle Personen, mit denen ein Arbeitsverhältnis im engeren rechtlich geregelten Sinne besteht; eingeschlossen sind Auszubildende, Praktikant:innen und Werkstudierende.

Die Beschäftigten verteilen sich auf verschiedene Länder: 2.483 (94 Prozent) arbeiteten in Deutschland, 97 (4 Prozent) in Rumänien und 51 (2 Prozent) in Spanien.

Arbeitskräfte der Haufe Group nach Ländern

Land	Zahl der Arbeitskräfte (Personenzahl)
Deutschland	2.483
Rumänien	97
Spanien	51

Haufe Group-Verhaltenskodex (S1-1)

Für die erfolgreiche Zusammenarbeit ist ein vorurteilsfreies und inklusives Arbeitsumfeld für alle Beschäftigten der Haufe Group eine grundlegende Voraussetzung. Teams, die gleichberechtigt und vielfältig zusammengesetzt sind, erhöhen die Innovationsfähigkeit, da die unterschiedlichen Perspektiven und Meinungen kreative Lösungsansätze begünstigen. Die Inhalte des Verhaltenskodex der Haufe Group werden im Kapitel [Unternehmensführung \(G1\)](#) ausführlich beschrieben.

Darüber hinaus bestehen verschiedene themenbezogene Konzernbetriebsvereinbarungen (KBVen), die in den folgenden Abschnitten näher ausgeführt werden. Bislang existieren keine übergreifenden Konzepte zu den Themen Tarifverträge und Betriebsräte sowie Geschlechter- und Lohngerechtigkeit. Mit den genannten Einzelregelungen und -maßnahmen werden die Themen dennoch verfolgt. Aktuell sind zusätzliche Konzepte zu den Themen rund um Geschlechtergerechtigkeit in Arbeit.

Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens (S1-2)

Der Erfolg der Haufe Group entsteht in einem Arbeitsumfeld, das die Ziele des Unternehmens mit den Anforderungen der Teams und den Bedürfnissen der Menschen verbindet. Die Bedürfnisse der Mitarbeitenden nehmen einen hohen Stellenwert im unternehmerischen Handeln der Haufe Group ein. Um ihre Meinungen einzubinden, werden regelmäßig Umfragen durchgeführt. Die Ergebnisse werden dazu genutzt, relevante Themen aus Sicht der Mitarbeitenden zu identifizieren und gezielte Maßnahmen abzuleiten. Ziel ist es, die Perspektive der Mitarbeitenden aktiv einzubeziehen, um sich als Arbeitgeber stetig weiterzuentwickeln.

Als offizielle Interessenvertretungen der Beschäftigten dienen der Betriebsrat der Haufe Group SE auf europäischer Ebene sowie Betriebsratsgremien auf Ebene der deutschen Gesellschaften. Dabei setzen alle Geschäftsbereiche auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Betriebsräten und einen offenen Austausch. Diese Transparenz und Dialogbereitschaft prägen das Miteinander in der Haufe Group – ob persönlich, hybrid oder digital.

Spezifische Befragungen, die ausschließlich auf einzelne marginalisierte Gruppen ausgerichtet sind, bestehen aktuell nicht. Die Perspektiven aller Gruppen fließen jedoch in die genannten Befragungen und Gremienformate mit ein.

Digitales Hinweisgebersystem zur Meldung von Verstößen (S1-3)

Die Haufe Group verfügt über ein digitales Hinweisgebersystem, das im Kapitel [Unternehmensführung \(G1\)](#) konkret beschrieben wird.

Ziele im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens (S1-5)

Bislang hat die Haufe Group keine Ziele im Sinne der ESRS mit Bezug auf die wesentlichen Themen festgelegt. Für die Zukunft ist geplant, entsprechende Ziele für verschiedene Themen in Bezug auf Mitarbeitende zu erarbeiten.

Arbeitsbedingungen

Die Haufe Group versucht, exzellente Arbeitsbedingungen zu schaffen, damit Mitarbeitende sich optimal einbringen können und das Unternehmen als überzeugenden Arbeitgeber erleben. In diesem Zusammenhang zeigt sich eine wesentliche Chance für die Haufe Group, durch strategische und operative Maßnahmen als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden, sich überzeugend am Arbeitgebermarkt zu positionieren und die eigene Arbeitgebermarke zu stärken. Um darauf hinzuwirken, wurden im vergangenen Berichtszeitraum verschiedene Maßnahmen umgesetzt:

- **Welcome Days:** Als fortlaufende Maßnahme veranstaltet die Haufe Group für neue Mitarbeitende regelmäßig sogenannte Welcome Days, um sie mit dem Unternehmen und seiner Kultur vertraut zu machen. Ergänzend zur Vorstellung aller Bereiche werden Kennenlernformate angeboten, die sich intensiv mit den Unternehmenswerten befassen und ausreichend Raum zum Austausch und Netzwerken bieten. Das Format ist Teil einer umfassenden Onboarding-Journey, auf der neue Mitarbeitende von der Vertragsunterschrift bis zum Ende der Probezeit begleitet werden. Weitere Bestandteile sind eine Onboarding-App, Campusführungen und ein Buddy-Programm.
- **Bewerbermanagementsystem:** Die Auswahl und die Implementierung eines neuen Bewerbermanagementsystems sollen künftig die Candidate-Journey für Bewerber:innen noch moderner, nutzerfreundlicher und barrierefreier gestalten. Die Einführung des Systems erfolgte ab Sommer 2025 zunächst an allen deutschen Standorten; die internationalen Standorte werden zu einem späteren Zeitpunkt folgen. Eine begleitende KBV tritt im Geschäftsjahr 2025/26 in Kraft.

Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Die Haufe Group hat auf Mitarbeitende eine wesentliche positive Auswirkung, indem sie die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben durch flexible Arbeitsbedingungen und -orte fördert und damit ein Arbeitsumfeld schafft, das Unternehmensziele, Teamanforderungen und individuelle Bedürfnisse verbindet.

In diesem Zusammenhang regeln bei der Haufe Group vier KBVen die Themen Mobilarbeit, Homeoffice, Shared Desk und Zeiterfassung. Neben Aspekten der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben umfassen sie auch Themen wie Gesundheitsschutz und Sicherheit. Sie gelten für alle Mitarbeitenden in Deutschland. An internationalen Standorten bestehen aufgrund anderer gesetzlicher Rahmenbedingungen abweichende rechtliche Regelungen, sodass die Vereinbarungen dort keine Anwendung finden. Unabhängig davon gilt in der Haufe Group der Anspruch der Mitarbeitenden auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben konzernweit. Die KBVen haben folgende Zielsetzungen:

- **Mobilarbeit:** Flexible Arbeitsmodelle werden etabliert, um temporäres Arbeiten außerhalb des festen Arbeitsplatzes zu ermöglichen. Dadurch werden individuelle Lebenssituationen besser berücksichtigt und die produktive Zusammenarbeit gefördert.
- **Homeoffice:** Häusliche Arbeitsformen können regelmäßig oder dauerhaft in den Arbeitsalltag integriert werden, basierend auf formalen Vereinbarungen und unter Wahrung der betrieblichen Anforderungen sowie der Teamkohärenz.
- **Shared Desk:** Flexible Arbeitsplatzkonzepte ermöglichen es, Büroflächen effizient zu nutzen, kollaboratives Arbeiten zu fördern und moderne Arbeitsweisen zu unterstützen.
- **Zeiterfassung:** Arbeitszeiten werden transparent, gesetzeskonform und vertrauensvoll erfasst, um Planungssicherheit, Fairness und betriebliche Steuerung zu gewährleisten.

Auf Basis der bestehenden KBVen, die grundlegende Prinzipien der Vereinbarung von Berufs- und Privatleben der Mitarbeitenden regeln, wurde im Berichtszeitraum unter anderem folgende Maßnahme umgesetzt: Die Mitarbeitenden der Haufe Group haben die Möglichkeit, bis zu acht Wochen pro Jahr aus dem europäischen Ausland zu arbeiten und dabei in einer sogenannten

Workation Arbeit und Urlaub miteinander zu verbinden. Im Berichtszeitraum wurden über 300 Anträge von Mitarbeitenden der Haufe Group gestellt und genehmigt.

Im Herbst 2025 wird eine erneute Zertifizierung durch das Forschungs- und Beratungsinstitut „Great Place to Work®“ angestrebt. Dafür wird eine zweistufige Erhebung durchgeführt, bestehend aus einer anonymen Mitarbeitenden-Umfrage und einem umfassenden Kultur-Audit. Die Erneuerung ermöglicht es, wiederkehrende sowie neue Themenbereiche zu erfassen, Entwicklungen im Zeitverlauf zu erkennen und konkrete Maßnahmen für ein wertschätzendes und förderndes Arbeitsumfeld abzuleiten.

Tarifverträge und Betriebsräte (S1-8)

Die beiden als wesentlich identifizierten positiven Auswirkungen in diesem Bereich umfassen die aktive Mitwirkung der Arbeitnehmendenvertretungen an den deutschen Standorten der Haufe Group und die Förderung einer vergleichsweise hohen und transparenten Vergütung der Mitarbeitenden, die durch eine umfassende Tarifbindung sowie ergänzende Kollektivvereinbarungen unterstützt wird.

Von den 2.631 Beschäftigten der Haufe Group waren im Berichtszeitraum 2.379⁸ (90 Prozent) durch kollektivrechtliche Vereinbarungen erfasst, 1.630⁹ (62 Prozent) durch einen Tarifvertrag. Die internationalen Standorte der Haufe Group in Rumänien und Spanien unterliegen eigenen nationalen arbeitsrechtlichen Regelungen, die unterschiedliche Tarifrechtssysteme, Vertragsformen und kollektivrechtliche Instrumente umfassen.

Der soziale Dialog auf europäischer Ebene erfolgt über den Betriebsrat der Haufe Group SE, wodurch alle Mitarbeitenden der Haufe Group (100 Prozent) von einer Arbeitnehmendenvertretung erfasst sind.

Geschlechtergerechtigkeit und Entgeltgleichheit (S1-16)

Lohngerechtigkeit wird in der Haufe Group als ein entscheidender Faktor für die Zufriedenheit der Mitarbeitenden verstanden. Eine ungleiche Entlohnung aufgrund des Geschlechts wirkt sich potenziell negativ auf die Beschäftigten aus und kann zu Unzufriedenheit mit der Vergütung führen.

Die Gleichstellung der Vergütung für vergleichbare Tätigkeiten von Frauen und Männern ist ein Thema, mit dem sich die Haufe Group intensiv befasst. Um fundierte Erkenntnisse zu gewinnen, ist in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat seit dem Geschäftsjahr 2022/23 ein externer Dienstleister mit der wissenschaftlichen Analyse des Gender Pay Gap bei der Haufe Group beauftragt.¹⁰ Darauf aufbauend wurde beispielsweise die Sensibilisierung in relevanten Entscheidungskreisen verstärkt sowie die Schulungsangebote für Führungskräfte und Personen mit Einstellungsverantwortung ausgebaut, um möglichen Verzerrungen gezielt vorzubeugen.

Die Analyse ergab für das Berichtsjahr 2024/25 einen unbereinigten Gender Pay Gap von 15,7 Prozent. Dieser misst die prozentuale Differenz des durchschnittlichen Jahresgesamtgehalts von Frauen im Vergleich zu Männern, ohne dabei strukturelle Einflussfaktoren wie Funktion, Qualifikation oder Beschäftigungsumfang zu berücksichtigen. Der bereinigte Gender Pay Gap¹¹ der Haufe Group lag bei 1,9 Prozent. Auf dieser Basis soll ein Monitoring aufgebaut werden, um die Entwicklung des Gender Pay Gap im Zeitverlauf im Blick zu behalten und bei signifikanten Abweichungen entsprechende Maßnahmen ergreifen zu können. Darüber hinaus wurden für das Thema Compensation & Benefits zusätzliche personelle Ressourcen geschaffen.

⁸ Hierunter fallen Mitarbeitende der Gesellschaften Haufe Akademie Inhouse Training und Consulting GmbH, Haufe Akademie GmbH & Co. KG, Haufe-Lexware GmbH & Co. KG, Haufe-Lexware Services GmbH & Co. KG sowie Schäffer-Poeschel Verlag GmbH.

⁹ Dies betrifft die Gesellschaften Haufe-Lexware GmbH & Co. KG, Haufe-Lexware Services GmbH & Co. KG und Schäffer-Poeschel Verlag GmbH.

¹⁰ Aktuell sind in der Berechnung des Gender Pay Gaps noch nicht alle Bestandteile gemäß ESRS enthalten. Für das kommende Berichtsjahr soll die Berechnung angepasst werden.

¹¹ Berücksichtigt werden Unternehmen mit einer Belegschaft von mehr als 150 Mitarbeitenden. Das sind die Gesellschaften Haufe-Lexware GmbH & Co. KG, Haufe-Lexware Services GmbH & Co. KG und Haufe Akademie GmbH & Co. KG.

Vielfalt (S1-9)

Eine finanzielle Chance für die Haufe Group zeigt sich durch die positiven Effekte der Förderung von Vielfalt. Durch die Arbeit in vielfältigen Teams kann die Innovationskraft der Haufe Group gesteigert werden. Auch eine Stärkung der Arbeitgebermarke kann sich durch eine diverse Aufstellung der Haufe Group ergeben. Dafür werden die Vorschriften des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) eingehalten. Darüber hinaus wurde im Juli 2024 eine neue Inklusionsvereinbarung geschlossen. Sie zielt darauf ab, die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen, insbesondere schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten, im Berufsleben aktiv zu fördern.

Zentrale Inhalte der Vereinbarung sind unter anderem:

- die **Förderung einer inklusiven Arbeitskultur**, die gerechte Strukturen und die Zugehörigkeit stärkt;
- der **Abbau von Vorbehalten** bei der Einstellung von Menschen mit Behinderung;
- die **Sicherstellung einer behindertengerechten Ausbildung, Qualifizierung und Weiterbildung**.

Sie gilt für alle Mitarbeitenden der Haufe Group in Deutschland. An internationalen Standorten bestehen abweichende rechtliche Regelungen, sodass die Inklusionsvereinbarung dort keine Anwendung findet. Unabhängig davon gilt in der Haufe Group der Anspruch auf ein inklusives Arbeitsumfeld konzernweit.

Für die Umsetzung der Inklusionsvereinbarung sind die geschäftsführenden Direktoren, der Konzernbetriebsrat (KBR) sowie die Konzernschwerbehindertenvertretung (KSBV) gemeinsam verantwortlich. Das Konzept verweist auf die Vorschriften des AGG und wird durch die Gremienarbeit der Schwerbehindertenvertretung (SBV) sowie die im Berichtsjahr neu eingesetzte Inklusionsbeauftragte der Haufe Group überwacht. Die Interessen der Anspruchsgruppen werden durch die Gremienarbeit der SBV berücksichtigt und die Themen über diese sowie die Inklusionsbeauftragte den Mitarbeitenden zugänglich gemacht.

Im Berichtsjahr wurde die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Die Haufe Group arbeitet nun kontinuierlich daran, die eigenen Strukturen und Prozesse noch inklusiver zu gestalten und Chancengleichheit im Unternehmen aktiv zu fördern. Insbesondere folgende Maßnahmen trugen im Berichtsjahr dazu bei:

- Die **Inklusionsvereinbarung** wurde umgesetzt und in mehreren Betriebsversammlungen aktiv kommuniziert.
- Im Mai 2025 wurde anlässlich des „European Diversity Month“ eine **Kommunikationsreihe zu verschiedenen Diversity-Dimensionen** umgesetzt, um Bewusstsein zu schaffen, Haltung zu zeigen und vielfältige Perspektiven im Unternehmen sichtbarer zu machen.

Geschlechterverteilung auf der obersten Führungsebene und Verteilung der Arbeitskräfte nach Altersgruppen

Die Dimension Vielfalt umfasst darüber hinaus die Geschlechterverteilung auf der obersten Führungsebene sowie die Altersstruktur der Mitarbeitenden. Die ermittelten Kennzahlen geben Aufschluss über die aktuelle Zusammensetzung der Belegschaft hinsichtlich dieser Themen und ermöglichen es der Haufe Group, gezielte Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit zu entwickeln.

Die oberste Führungsebene umfasst bei der Haufe Group die geschäftsführenden Direktoren, bestehend aus Chief Executive Officer (CEO) und Chief Financial Officer (CFO). Die Geschlechterverteilung auf der obersten Führungsebene sowie die Verteilung der Arbeitskräfte nach Altersgruppen sind nachfolgend abgebildet.

Geschlechterverteilung nach Anzahl sowie prozentualen Anteil auf der obersten Führungsebene

Oberste Führungsebene (CEO und CFO)	Anzahl	Prozentualer Anteil
Weiblich	1	50 %
Männlich	1	50 %

Verteilung der Arbeitskräfte nach Altersgruppen

Altersverteilung	Gesamt	Prozentualer Anteil
Unter 30 Jahre	539	21 %
30 bis 50 Jahre	1.535	58 %
Über 50 Jahre	557	21 %
Summe	2.631	100 %

Weiterbildung und Kompetenzentwicklung (S1-13)

Die Haufe Group fördert die individuellen Stärken ihrer Mitarbeitenden und entwickelt gemeinsam mit ihnen sogenannte Lernreisen, die auf ihre jeweiligen Rollen-Anforderungen und individuellen Bedürfnisse abgestimmt sind. Damit wird die finanzielle Chance verfolgt, die sich aus dem Beitrag gut ausgebildeter Mitarbeitender für den Unternehmenserfolg ergeben kann. Umgekehrt ergibt sich daraus eine positive Auswirkung auf die Mitarbeitenden der Haufe Group.

Die KBV „Qualifizierung“ legt die Rahmenbedingungen für die berufliche Weiterbildung innerhalb der gesamten Haufe Group fest mit dem Ziel, die fachlichen und überfachlichen Kompetenzen der Mitarbeitenden systematisch weiterzuentwickeln und an die sich wandelnden Anforderungen anzupassen. Die Umsetzung der Qualifizierungsplanung wird quartalsweise im Rahmen strategischer Personalentwicklungskonferenzen überprüft.

Die Haufe Group bietet allen Mitarbeitenden ein umfassendes Weiterbildungsangebot, darunter vergünstigte Seminare der Haufe Akademie, kostenfreie E-Learnings sowie eine interne Lernplattform mit E-Books, Inhouse-Trainings und kurzen Lerneinheiten zu unterschiedlichen Themen. Zudem stehen maßgeschneiderte Beratungen, Coachings und Fremdsprachenkurse zur Verfügung.

Im Berichtszeitraum wurde ein neuer inhaltlicher Schwerpunkt gesetzt: Erstmals wurde ein Inhouse-Training zur Lernreise „Future Work Skills“ angeboten, um Mitarbeitende gezielt auf zukünftige Kompetenzanforderungen vorzubereiten. Teilnehmende können dabei relevante Inhalte für ihre Rolle auswählen und verschiedene Lernformate nutzen. Das Format soll im

kommenden Berichtsjahr organisationsweit ausgebaut und bedarfsorientiert weiterentwickelt werden.

In einer jährlichen Erhebung des Human Resources-Bereichs werden aktuell die Zahlen der Teilnehmenden und der gesamthaften Teilnahmen an den angebotenen Weiterbildungsformaten als unternehmensspezifische Kennzahlen gemessen, um zu evaluieren, wie das Weiterbildungsangebot angenommen wird (siehe Tabelle unten). Die Zahlen basieren auf den zugrunde liegenden Teilnahmebuchungen. Berücksichtigt werden ausschließlich formale Weiterbildungsformate, die entweder organisatorisch oder finanziell von der Haufe Group unterstützt werden. Die Berechnung basiert auf einer Anzahl von 2.595 Mitarbeitenden im Jahresdurchschnitt. Die Mitarbeitenden können mehrere Weiterbildungsangebote pro Geschäftsjahr wahrnehmen.

Gesundheitsschutz und Sicherheit (S1-14)

Der Gesundheitsschutz sowie der Erhalt der Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden haben für die Haufe Group eine hohe Priorität. Die körperliche Belastung durch vorwiegend sitzende Bildschirmtätigkeiten sowie die mentale Belastung durch temporäre Arbeitsspitzen, die zu erhöhtem Stress führen können, stellen eine potenzielle negative Auswirkung auf Mitarbeitende der Haufe Group dar.

Deshalb werden über das Jahr verteilt verschiedene Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden, wie etwa betriebsärztliche Sprechstunden, Resilienztrainings, Impfaktionen oder augenärztliche Checks, durchgeführt. Die betriebliche

Weiterbildungsquoten innerhalb der Haufe Group

	Teilnehmende (Einzelpersonen)	Teilnahmen	Quote Teilnehmende ¹²	Quote Teilnahmen ¹³
Inhouse-Trainings	348	584	13 %	23 %
Offenes Programm der Haufe Akademie	402	579	16 %	22 %
Externe Weiterbildungen (ohne Drittanbieter)	45	52	2 %	2 %

¹² Die Teilnehmenden-Quote ergibt sich aus der Division der Anzahl der teilnehmenden Einzelpersonen durch den durchschnittlichen Mitarbeitenden-Bestand multipliziert mit 100.

¹³ Die Teilnahmequote ergibt sich aus der Division der Anzahl der Teilnahmen durch den durchschnittlichen Mitarbeitenden-Bestand multipliziert mit 100.

Gesundheitsförderung der Haufe Group umfasst darüber hinaus Angebote zu Gesundheitschecks, Fitnessprogramme, Sportveranstaltungen und in den letzten Jahren auch ein verstärktes Angebot an Programmen zur mentalen Unterstützung und zum Stressabbau. Spezielle Ergonomieprogramme und regelmäßige Sicherheitsinspektionen gewährleisten die Sicherheit am Arbeitsplatz. Zudem stehen Präventionsprogramme für verschiedene Bedürfnisse zur Verfügung, um krankheitsbedingte Ausfallzeiten so gering wie möglich zu halten.

Ein übergreifendes Konzept zur Gesundheitsförderung im Sinne der ESRS ist aktuell nicht vorhanden. Es besteht jedoch eine KBV für das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM), die zum Ziel hat, die Arbeitsfähigkeit zu erhalten und zu fördern sowie eine nachhaltige Teilhabe am Berufsleben zu gewährleisten.

Im Betrieblichen Gesundheitsmanagement arbeitet die Haufe Group mit einem externen Dienstleister zusammen, um sicherzustellen, dass alle gesetzlichen Anforderungen erfüllt werden. Zusätzlich werden die Vorgaben der zuständigen Berufsgenossenschaften für den Arbeits- und Brandschutz eingehalten und branchenspezifische Maßnahmen implementiert. Insgesamt wurden bei der Haufe Group 15 meldepflichtige Arbeitsunfälle registriert. Das entspricht einer Unfallquote von 3,75¹⁴. Im Berichtsjahr gab es keine Todesfälle infolge arbeitsbedingter Verletzungen.

Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten (S1-17)

Für die gesamte Haufe Group wurden im Berichtszeitraum keine schwerwiegenden oder arbeitsbezogenen Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechtsverletzungen gemeldet oder festgestellt. Infolgedessen kam es zu keinen Geldbußen, Sanktionen oder Schadensersatzzahlungen.

¹⁴ Die Quote ergibt sich aus der Division der Anzahl der Arbeitsunfälle durch die Gesamtzahl der zu leistenden Arbeitsstunden (Soll-Stunden) multipliziert mit 1.000.000, um die Häufigkeit pro Million geleisteter Arbeitsstunden darzustellen.

Verbraucher:innen und Endnutzer:innen

Angaben nach ESRS S4

Mit vielfältigen Content-, Software- und Weiterbildungsangeboten ihrer Marken Haufe, Haufe Akademie, Lexware, Haufe X360, Schäffer-Poeschel, Semigator und smartsteuer erreicht die Haufe Group eine Million Kund:innen in der DACH-Region – von Solo-Selbstständigen bis zu DAX-40-Konzernen.

Die Haufe Group trägt mit ihren Angeboten dazu bei, dass Menschen erfolgreich arbeiten können. Grundlage dafür ist die kontinuierliche Beobachtung relevanter Märkte sowie aktueller Entwicklungen in Rechtsprechung und Gesetzgebung. So entstehen unter anderem hochwertige Informationen, die relevante Themen frühzeitig aufgreifen und in Form von vielfältigen Content-, Software- und Weiterbildungsangeboten zielgruppengerecht nutzbar machen. Ein Teil dieser Informationen wird bewusst kostenfrei bereitgestellt – als Beitrag zu einem breiten gesellschaftlichen Zugang zu fundiertem Wissen und zu lebenslangem Lernen.

Mit der Bereitstellung rechtssicherer Informationen sowie der Förderung persönlicher und beruflicher Kompetenzen erzielt die Haufe Group positive Auswirkungen auf ihre Kund:innen und die Gesellschaft insgesamt. Um Angebote konsequent an den Bedürfnissen ihrer Zielgruppen auszurichten und Kundenzufriedenheit messbar in die Unternehmenssteuerung einzubinden, erhebt die Haufe Group regelmäßig den Net Promoter Score (NPS)¹⁵, der zugleich als bonusrelevante Kennzahl dient. Aus dieser systemischen Verankerung ergibt sich für die Haufe Group eine finanzielle Chance. Eine weitere finanzielle Chance entsteht durch die verantwortungsvolle Entwicklung von Produkten mit Künstlicher Intelligenz (KI) und den daraus resultierenden Marktchancen.

Konzepte im Zusammenhang mit Verbraucher:innen und Endnutzer:innen (S4-1 und S4-3)

Die wesentlichen positiven Auswirkungen der Haufe Group im Umgang mit Verbraucher:innen und Endnutzer:innen stehen in direktem Zusammenhang mit ihrem Geschäftszweck. Diese werden durch den gezielten Einsatz von KI weiter gestärkt: KI trägt wesentlich dazu bei, Kundennähe neu zu gestalten, Sicherheit zu erhöhen und nachhaltigen Mehrwert zu schaffen – und sie fördert zugleich die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens.

Um die Mitarbeitenden der Haufe Group im wirkungsvollen Umgang mit KI zu befähigen, hat die Haufe Group im Berichtszeitraum eine Konzernbetriebsvereinbarung (KBV) zum Einsatz von KI-Systemen verabschiedet, die grundlegende Prinzipien festlegt (siehe Kapitel [Unternehmensführung \(G1\)](#)). Parallel dazu entsteht ein umfassendes internes Weiterbildungsprogramm, das Mitarbeitende mit und ohne Vorerfahrung dabei unterstützt, KI gezielt im Arbeitsalltag zu nutzen. Ziel ist es, Arbeitsprozesse effizienter zu gestalten, Innovationskraft zu fördern und die Qualität der Produkte und Dienstleistungen kontinuierlich zu stärken.

Um den verantwortungsvollen Umgang mit zukunftsweisenden Technologien sicherzustellen, verknüpft die Haufe Group technologische Innovation eng mit Integrität und Transparenz: Neben der Einführung klarer Leitlinien und Qualifizierungsmaßnahmen zum Einsatz von KI-Systemen stellt ein digitales Hinweisgebersystem sicher, dass etwaige Bedenken – auch von Verbraucher:innen und Endnutzer:innen – offen geäußert und geprüft werden können. Weitere Informationen zum Hinweisgebersystem finden sich ebenfalls im Kapitel [Unternehmensführung \(G1\)](#).

¹⁵ Die Messung der Weiterempfehlungsbereitschaft erfolgt anhand der Frage: „Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie [Marke/Produkt/Service] an Kolleg:innen, Freund:innen und Bekannte weiterempfehlen würden?“ Die Bewertung erfolgt auf einer Skala von 0 bis 10. Die Kund:innen werden in drei Gruppen eingeteilt: Promotoren (9–10), Passive (7–8) und Detraktoren (0–6). Der NPS wird ermittelt, indem der Prozentsatz der Detraktoren vom Prozentsatz der Promotoren abgezogen wird; der Anteil der Passiven bleibt unberücksichtigt. Der NPS-Wert kann zwischen –100 und +100 liegen, wobei ein höherer Wert eine stärkere Weiterempfehlungsbereitschaft anzeigt. Die Erhebung des NPS wird nicht von einer externen Stelle außerhalb der zuständigen Qualitätssicherung validiert.

Maßnahmen zur Förderung des Zugangs zu hochwertigen Informationen (S4-4)

In Bezug auf die steigende Nachfrage nach KI-Lösungen verfolgen die verschiedenen Geschäftsbereiche der Haufe Group jeweils eigene Strategien und entwickeln Angebote, die auf die jeweiligen Märkte und Zielgruppen zugeschnitten sind.

Dazu wurden im Berichtszeitraum insbesondere folgende Maßnahmen zur Erweiterung des Portfolios umgesetzt:

- **Angebote zur Erweiterung persönlicher Kompetenzen:** Mit den Initiativen „skill it“ sowie den „Future Jobs Classes“ wurde das Angebot der Marke Haufe Akademie entlang des Bedarfs an technologie- und zukunftsorientierter Qualifizierung erweitert.
- **Unterstützung regelkonformer Geschäftsprozesse:** Durch die Umsetzung gesetzlicher Vorgaben, wie etwa im Berichtsjahr der E-Rechnungs-Pflicht, in automatisierte Softwarelösungen unterstützt die Marke Lexware Selbstständige und Verantwortliche in kleinen Unternehmen effektiv bei der rechtssicheren Buchhaltung.
- **Förderung der Effizienz in Unternehmen:** Mit KI-Assistenzprogrammen, sogenannten CoPilots, unterstützt die Marke Haufe ihre Nutzer:innen bei der effizienten Recherche und praktischen Anwendung rechtssicherer Informationen. Die CoPilots Tax und HR wurden im Juni 2024 veröffentlicht. Ergänzend wurden im Berichtsjahr die CoPilots Sustainability, Immobilien, Arbeitsschutz, Finance und Öffentlicher Dienst entwickelt.
- **Bereitstellung aktueller Informationen:** Über verschiedene Kanäle, wie die verschiedenen Themenportale der Marke Haufe, stellt die Haufe Group kontinuierlich aktuelle Informationen zum Einsatz von KI und zu relevanten regulatorischen Entwicklungen bereit. Ein Teil dieser Inhalte ist kostenfrei zugänglich, um den Wissenstransfer breit zu fördern.

Die Wirksamkeit der genannten Maßnahmen wird anhand der Umsatzentwicklung der Haufe Group bewertet, die in direktem Zusammenhang mit dem Absatz der Produkte steht. Zudem dient die steigende Nachfrage nach Weiterbildungsangeboten im Bereich der KI-Produktentwicklung als Indikator für die Effektivität der Maßnahmen und die Fortschritte in der qualitativen Zielerreichung.

Einbeziehung der Verbraucher:innen und Endnutzer:innen durch den NPS (S4-2)

Im Rahmen unterschiedlicher Maßnahmen erfasst die Haufe Group über das Geschäftsjahr hinweg das Feedback von Kund:innen und Endverbraucher:innen und bezieht die Ergebnisse in die Weiterentwicklung ihrer Produkte mit ein. So wird beispielsweise in der Haufe Akademie das Buchungsverhalten analysiert und nach Abschluss der Weiterbildungsangebote werden gezielt Rückmeldungen der Teilnehmenden eingeholt. Diese dienen dazu, deren Erfahrungen systematisch auszuwerten sowie die Qualität der Angebote kontinuierlich zu steigern und bedarfsgerecht weiterzuentwickeln.

Die systemische Einbindung des NPS als bonusrelevante Kennzahl stellt einen wichtigen Bestandteil der Steuerung dar. Neben dem Umsatz ist er eine zentrale Erfolgskennzahl der Haufe Group und dient als Indikator für die Loyalität der Kund:innen gegenüber dem Unternehmen sowie den Produkten und Services. Die Erhebung ermöglicht zudem, Veränderungen in den Bedürfnissen und Präferenzen der Verbraucher:innen in Bezug auf das Produktportfolio der Haufe Group frühzeitig zu erkennen und darauf zu reagieren.

Die Erfassung des NPS erstreckt sich über alle Zielgruppen und das gesamte Produktportfolio der Haufe Group. Die Verantwortung für die Umsetzung liegt bei den jeweiligen Geschäftsbereichen.

Ziele im Zusammenhang mit Verbraucher:innen und Endnutzer:innen (S4-5)

Ein quantitatives Ziel für die genannten positiven Auswirkungen oder die KI-bezogene finanzielle Chance ist aktuell nicht festgelegt.

Der NPS wird jährlich über klar definierte Zielvorgaben gesteuert, die auf eine hohe Kundenzufriedenheit und eine langfristige Kundenbindung ausgerichtet sind. Für jedes Geschäftsjahr wird ein spezifischer NPS-Zielwert festgelegt, der bereichsübergreifend für die gesamte Haufe Group ermittelt wird.

04



Governance

Unternehmensführung

Angaben nach ESRS G1

Werte sind Teil der Unternehmensidentität. Sie leiten das Handeln in der Haufe Group und prägen das Miteinander. Als Familienunternehmen mit über 90 Jahren Geschichte fördert die Haufe Group Integrität und Eigenverantwortung, um vertrauensvolle Beziehungen zu Stakeholdern aufzubauen.

Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung (G1-1)

Für die Haufe Group ist es von großer Bedeutung, Rahmenbedingungen zu schaffen und Maßnahmen zu ergreifen, die ein Verhalten im Einklang mit den Unternehmenswerten und -richtlinien gewährleisten. Denn durch etwaige Verstöße gegen Unternehmenswerte und -richtlinien können sich für die Haufe Group potenzielle finanzielle Folgen durch Vertrauensverlust, Reputationsschäden und damit verbundene Umsatzeinbußen ergeben. Durch entsprechende Konzepte und Schulungsmaßnahmen wird dieses potenzielle Risiko adressiert und minimiert.

Verhaltenskodex für Haufe Group-Mitarbeitende

Die Unternehmenskultur bietet, basierend auf klaren Werten und Prinzipien der Zusammenarbeit, einen transparenten Handlungsrahmen für die Mitarbeitenden. Die Haufe Group setzt sich für die Gleichbehandlung aller Geschlechter ein, lebt Inklusion und barrierefreies Arbeiten und wendet sich gegen jede Form von Diskriminierung. Dieses Verständnis des Miteinanders wird im Verhaltenskodex festgehalten, der für alle Mitarbeitenden sowie Leiharbeitnehmenden gilt und über das Intranet sowie die Website zugänglich ist. Auch auf die Vorschriften des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) wird innerhalb des Kodex verwiesen. Die Einhaltung des Verhaltenskodex wird durch die Zusammenarbeit von Führungskräften, dem Human Resources-Bereich und den geschäftsführenden Direktoren überwacht.

Konzernbetriebsvereinbarung (KBV) zum Einsatz von KI-Systemen

Künstliche Intelligenz (KI) beschleunigt Innovation, steigert Effizienz und bietet der Haufe Group die Chance, Kundennähe, Sicherheit und nachhaltigen Mehrwert neu zu definieren. Mit intelligenten Lösungen schafft die Haufe Group Vertrauen und sichert sich Wettbewerbsvorteile. In diesem Sinne verfolgt sie einen chancenorientierten Ansatz und betrachtet die Nutzung von KI-Systemen im Rahmen der Produktentwicklung als finanzielle Chance, die im Kapitel [Verbraucher:innen und Endnutzer:innen \(S4\)](#) beschrieben wird. Gleichzeitig erfordert der Umgang mit KI auch die Berücksichtigung ethischer Fragen und möglicher Risiken, die in der KBV zum Einsatz von KI-Systemen beschrieben sind. Die Vereinbarung regelt den Umgang mit KI-Systemen, die für Mitarbeitende der Haufe Group eine zunehmende Rolle spielen und schon jetzt integraler Bestandteil des Arbeitsalltags sind. Sie wurde im Geschäftsjahr 2024/25 erarbeitet und ist zum 1. Juli 2025 in Kraft getreten. Sie gilt für alle Betriebe der Haufe Group SE mit Sitz in Deutschland und bezieht sich auf alle IT-Systeme, die KI beinhalten. Sie definiert die Risikobewertung von KI-Systemen, Grundsätze zur Nutzung von KI sowie organisatorische Grundsätze unter Berücksichtigung der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) sowie der KI-Verordnung der EU. Dabei wurde unter anderem festgehalten, dass Entscheidungen grundsätzlich von Mitarbeitenden und nicht von einer KI getroffen werden müssen. Zudem sollen eingesetzte KI-Systeme zur Förderung von Chancengleichheit und Inklusion auch die Bedürfnisse von Menschen mit Einschränkungen berücksichtigen.

Um die Mitarbeitenden der Haufe Group im Umgang mit KI-Systemen zu befähigen, werden relevante Inhalte über grundlegende sowie rollenspezifische Schulungen vermittelt. Die KBV wird ihnen über das Intranet zugänglich gemacht und einmal jährlich überprüft. Entwicklungen und Trends werden von einer geschäftsbereichsübergreifenden KI-Arbeitsgruppe diskutiert und bewertet.

Digitales Hinweisgebersystem

Integrität und die Einhaltung von Gesetzen haben höchste Priorität. Entscheidend ist, dass mögliches Fehlverhalten frühzeitig erkannt, aufgeklärt und unterbunden wird. Hinweise können von Mitarbeitenden der Haufe Group sowie von Dritten über das digitale Hinweisgebersystem anonym gegeben werden. Das Hinweisgebersystem besteht seit 2018 und wurde 2023 im Rahmen der Umsetzung des Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG) an dessen Vorgaben angepasst. Die KBV zum Hinweisgebersystem der Haufe Group ist zum 1. Dezember 2024 in Kraft getreten.

Das Beschwerdeverfahren der Haufe Group dient dazu, menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken sowie Verstöße frühzeitig zu erkennen und aufzuklären. Diese Risiken und Verstöße können durch das wirtschaftliche Handeln im eigenen Geschäftsbereich oder durch das Handeln eines mittelbaren oder unmittelbaren Zuliefernden entstehen. Daneben ermutigt die Haufe Group Mitarbeitende sowie externe Geschäftspartner:innen dazu, Kontakt aufzunehmen, wenn der Verdacht besteht, dass sich Personen im Rahmen ihrer Tätigkeit oder Zusammenarbeit mit der Haufe Group nicht regelkonform verhalten. Die externe Kontaktaufnahme kann sowohl direkt über die Website der Haufe Group als auch über ein separates E-Mail-Postfach erfolgen. Das Hinweisgebersystem ist zudem intern erreichbar. Hinweise können intern wie extern anonym erfolgen. Daneben können Vorgesetzte direkt angesprochen werden.

Überwachung des Hinweisgebersystems

Der Bereich Governance, Risk & Compliance (GRC) ist sowohl für die Haufe Group als auch für ihre Tochtergesellschaften die zuständige Stelle für das Management des Hinweisgebersystems. Er überwacht unter anderem die Entgegennahme von Hinweisen und deren Aufarbeitung. Die mit dem Management des Hinweisgebersystems betrauten Personen gewährleisten Unparteilichkeit, sind unabhängig, weisungsfrei und zur Verschwiegenheit verpflichtet. Der aktuelle Stand der Hinweise wird unter Angabe der Anzahl eingegangener Hinweise, der Hinweis-kategorie sowie der zugeordneten Entität im Rahmen der jährlichen Berichterstattung an die geschäftsführenden Direktoren berichtet. Richtlinien und Vereinbarungen werden regelmäßig, in der Regel einmal pro Jahr, inhaltlich überprüft und wenn nötig überarbeitet.

Weitere Kanäle und Zugang zu Richtlinien

Neben dem digitalen Hinweisgebersystem für menschenrechtliche, umweltbezogene oder ethische Verstöße besteht bei der Haufe Group eine AGG-Beschwerdestelle im Human Resources-Bereich. Diese ist zentrale Anlaufstelle bei potenziellen Fällen von Diskriminierung, Mobbing oder sexueller Belästigung im Sinne des AGG. Beide Kanäle gewährleisten eine vertrauliche und strukturierte Bearbeitung von Anliegen innerhalb der Belegschaft.

Die genannten Richtlinien werden im Rahmen der internen Kommunikation, über das Intranet sowie durch den Bereich GRC zugänglich gemacht. Darüber hinaus fördert die Haufe Group sicheres Urteilsvermögen durch regelmäßige Schulungen und vermittelt den Verhaltenskodex über eine Schulungssoftware an alle Mitarbeitenden.

Management der Beziehungen zu Geschäftspartner:innen und Lieferant:innen (G1-2)

Stabile Geschäftsbeziehungen sind entscheidend für das nachhaltige Wachstum der Haufe Group. Daher strebt das Unternehmen eine langfristige Zusammenarbeit an, deren Grundlage der Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen der Haufe Group bildet. Zusätzlich werden mit den wichtigsten Lieferant:innen Jahresgespräche sowie datenschutzrechtliche Audits durchgeführt.

Gleichzeitig ergeben sich durch Neuerungen im regulatorischen Umfeld, wie die EU-Entwaldungsverordnung (EUDR), auch neue Anforderungen an das Lieferantenmanagement. Aus einer potenziell mangelhaften Vorbereitung auf die EUDR und deren Umsetzung können mögliche Strafzahlungen, Vertriebsverbote und Reputationsschäden für die Haufe Group resultieren. Deshalb werden auf Basis des Verhaltenskodex kontinuierlich Maßnahmen umgesetzt, um das Unternehmen auf sich verändernde regulatorische Rahmenbedingungen vorzubereiten.

Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen der Haufe Group

Der Umgang mit Geschäftspartner:innen wird durch den Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen geregelt, der auf den Grundsätzen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) basiert und sich am UN Global Compact orientiert. Der Verhaltenskodex ist fester Bestandteil der Vertrags- und Bestellprozesse und wird grundsätzlich als Element der vertraglichen Vereinbarung an alle Geschäftspartner:innen übermittelt.

Die Haufe Group behält sich das Recht vor, die Einhaltung der vorgenannten Regelungen zu prüfen. Dies erfolgt nach vorheriger und angemessener Ankündigung entweder in Form von Vor-Ort-Audits oder durch das Sichten entsprechender Dokumente der Geschäftspartner:innen. Sollten Verstöße gegen die Regelungen und Prinzipien aus diesem Verhaltenskodex festgestellt werden, kann dies Auswirkungen auf die hauptvertragliche Beziehung zwischen der Haufe Group und den Geschäftspartner:innen haben. Bei der Auswahl von Lieferant:innen wird zusätzlich darauf geachtet, ob diese eigene Leitlinien zur verantwortlichen Produktion und nachhaltigen Beschaffung eingeführt haben und ob sie in der Lage sind, verbindliche Zusagen, zum Beispiel in Form von Zertifikaten, zu machen.

Im Rahmen des bestehenden Lieferantenmanagements setzt sich die Haufe Group fortlaufend mit aktuellen regulatorischen Entwicklungen auseinander. Im Berichtszeitraum befasste sich die Haufe Group insbesondere mit den EUDR-Anforderungen, die sich auf die Zusammenarbeit mit Lieferant:innen auswirken.

Maßnahmen zur Umsetzung der EUDR

Zur Vorbereitung auf die EUDR steht die Haufe Group mit allen relevanten Lieferant:innen im Austausch, um notwendige technische Schnittstellen und Datenflüsse für die EUDR-Metadaten zu klären. Ein Schwerpunkt im Austausch mit den Lieferant:innen liegt in der Auswahl von nachhaltigem Material, zum Beispiel in Bezug auf Recyclingpapier. Zudem werden in diesem Zusammenhang die Einkaufsbedingungen ergänzt, um Anforderungen der EUDR zu integrieren.

Intern hat die Haufe Group im Rahmen der Vorbereitung die Rollen der einzelnen juristischen Einheiten sowie das Produktsortiment analysiert und relevante System- und Stammdaten erhoben. Auf Basis der Bewertung unterschiedlicher Umsetzungsszenarien erfolgte die Entscheidung für die Einführung einer spezialisierten Software as a Service-(SaaS-)Lösung, um die künftigen Anforderungen der EUDR zu erfüllen.

Digitale Sicherheit

Unternehmensspezifisches Thema

In einer zunehmend digitalisierten Gesellschaft spielt das Thema digitale Sicherheit eine zentrale Rolle. Nachhaltigkeit bedeutet für die Haufe Group in diesem Zusammenhang, eine robuste, sichere und vertrauenswürdige digitale Infrastruktur zu schaffen. Digitale Sicherheit ist dabei ein Querschnittsthema, das Mitarbeitende, Kund:innen und Geschäftspartner:innen betrifft. Daher wird es als eines von zwei unternehmensspezifischen Themen berichtet.

Durch sichere Produkte und Dienstleistungen, themenbezogene Schulungen und Fachliteratur sowie Mitgliedschaft und Engagement in verschiedenen Facharbeitskreisen trägt die Haufe Group zu digitaler Sicherheit sowie Awareness und Wissensaufbau auf verschiedenen Ebenen bei. Mit hohen Sicherheitsstandards in der Entwicklung und im Betrieb von Lösungen für Kund:innen kann die Haufe Group positive Auswirkungen auf die Anwender:innen entlang der Wertschöpfungskette erzielen. Gleichzeitig können sensible Informationen von Kund:innen durch Cyberangriffe gefährdet werden, wodurch potenzielle negative Auswirkungen auf die Geschäftstätigkeit dieser Kund:innen entstehen können. Der Schutz von Verfügbarkeit, Vertraulichkeit und Integrität der verarbeiteten Daten hat deshalb stets höchste Priorität – vor allem, da es sich um besonders sensible Daten (zum Beispiel Personaldaten oder Angaben zu Weiterbildungsmaßnahmen von Privatpersonen und Unternehmen) handelt.

Mögliche Konsequenzen unzureichender Sicherheitsvorkehrungen durch Betriebsausfälle, regulatorische Sanktionen und Reputationsschäden bilden ein finanzielles Risiko für die Haufe Group. Im Gegensatz dazu bieten die Einhaltung von Sicherheitsstandards und zusätzliche sicherheitsrelevante Anforderungen der Haufe Group finanzielle Chancen durch Wettbewerbsvorteile und die Erfüllung von Anforderungen der Kund:innen durch resilientere Systeme.

Gruppenweites Informations-sicherheitsmanagement

Zur operativen Umsetzung und Kontrolle der digitalen Sicherheit nutzt die Haufe Group ein Managementsystem für Informationssicherheit (Information Security Management System – ISMS), basierend auf der ISO-Norm 27001. Die Sicherheitsrichtlinien berücksichtigen ergänzend gesetzliche, branchen- und technologie-spezifische Anforderungen. Fachlich verantwortlich für das ISMS ist der Chief Information Security Officer (CISO). Für die Umsetzung sind die Geschäftsführungen der operativen Gesellschaften verantwortlich.

Um die identifizierten Risiken und Chancen zu adressieren, hat die Haufe Group verschiedene Richtlinien implementiert, die digitale Sicherheitsaspekte auf Gruppen- und Geschäftsbereichsebene regeln und den Rahmen für entsprechende Maßnahmen bilden. Die wichtigsten Grundsätze der digitalen Sicherheit sind in folgenden internen Richtlinien festgehalten:

- Die **Informationssicherheitsrichtlinie der Haufe Group** formuliert die gruppenweiten Ziele im Bereich der Informationssicherheit und benennt Rollen und Verantwortlichkeiten. Diese zentrale Richtlinie gilt für die gesamte Haufe Group. Die Verantwortung für ihre Umsetzung und Einhaltung liegt bei den Geschäftsführungen der einzelnen Gesellschaften. Durch regelmäßige Abstimmungen mit der jeweiligen Geschäftsführung wird die Richtlinie überwacht. Die Interessen der wichtigsten Anspruchsgruppen wurden durch den Einbezug der Geschäftsführer:innen und Information Security Officers (ISOs) berücksichtigt. Die Richtlinie wird relevanten Personen über die lokalen ISOs sowie das Intranet zugänglich gemacht.
- Die **Informationssicherheitsrichtlinien der Haufe-Lexware Services (HLS)** regeln spezifische Aspekte der Informationssicherheit auf Ebene der HLS. Dazu gehören unter anderem die Sicherheit von IT-Betrieb, Softwareentwicklung und Hosting. Die Gesamtverantwortung trägt der ISO der HLS. Die Verantwortung für die Umsetzung der Richtlinien liegt bei der Geschäftsführung der HLS.
- Die **Informationssicherheitsrichtlinien der Haufe Akademie** regeln wichtige Aspekte wie das Risiko-

management, den Umgang mit Informationen und die Datensicherung innerhalb der Haufe Akademie. Der ISO der Haufe Akademie trägt die Gesamtverantwortung, während die Geschäftsführung für die Umsetzung dieser Richtlinien verantwortlich ist.

Die genannten Richtlinien gelten für das Berichtsjahr und sollen im Rahmen des „Information Security Program 2030“ überarbeitet und um weitere Richtlinien ergänzt werden. Das Programm zielt darauf ab, die relevanten Konzepte in Abstimmung mit den Betroffenen zu formalisieren und weiterzuentwickeln, und orientiert sich an den nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen sowie den gesetzlichen und geschäftlichen Anforderungen.

Maßnahmen zur Stärkung der digitalen Sicherheit

Um den sich ständig verändernden Bedrohungen der Cybersicherheit gerecht zu werden, arbeiten die zuständigen Bereiche der Haufe Group kontinuierlich daran, Informationssicherheitsprozesse auszubauen und zu professionalisieren. Die im Berichtszeitraum umgesetzten Maßnahmen zielen darauf ab, die digitale Sicherheit zu gewährleisten und Sicherheitsvorfälle zu vermeiden.

Zentrale Maßnahmen, die im Geschäftsjahr 2024/25 umgesetzt wurden:

- **Ausweitung der Überwachung im Cyber Security Operations Center:** intensivierte Überwachung, um Sicherheitsereignisse 24 Stunden pro Tag und sieben Tage pro Woche zeitnah zu erkennen und darauf zu reagieren
- **Attack Surface Monitoring:** kontinuierliche Identifikation und Überwachung des Internetfußabdrucks, um Schwachstellen zeitnah zu erkennen und zu beheben
- **Erweiterung des Bug Bounty-Programms:** Testung der Cyberinfrastruktur durch ethische Hacker:innen, um Sicherheitslücken zu identifizieren und sensible Daten zu schützen

- **Integration von Prüfungen Künstlicher Intelligenz (KI) in den zentralen Risk Assessment-Prozess:** Prüfung von über 60 KI-Systemen auf rechtliche und technische Anforderungen sowie Dokumentation im KI-Register
- **Security Awareness-Trainings:** Schulungen und Simulationen zur Stärkung des Bewusstseins für digitale Sicherheit, insbesondere in Softwareentwicklung, Cloud-Sicherheit und KI

In den verschiedenen Bereichen der Haufe Group werden individuell-taktische und operativ-qualitative Ziele festgelegt. Diese beinhalten Maßnahmen zur Verbesserung des Reifegrads des ISMS, zur Risikobehhebung und zur Einhaltung von Compliance-Vorgaben sowie die Festlegung von Kennzahlen, Prüfungen und Audits.

Darüber hinaus ist geplant, die Informationssicherheitsorganisationen auszubauen, eigenständige ISMS in den Geschäftsbereichen zu etablieren und regelmäßige Gap-Analysen nach ISO 27001 durchzuführen. Im Geschäftsjahr 2025/26 werden Analysen und Self-Assessments durchgeführt, um die Anforderungen des Cyber Resilience Act der EU zu erfüllen und die entsprechenden Maßnahmen ab 2027/28 umzusetzen.

Sicherheitsschulungen für Mitarbeitende

Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, jährlich an Sicherheitsschulungen teilzunehmen, um ihr Bewusstsein für Informationssicherheit zu stärken. Eine Abschlussquote von 95 Prozent ist als Ziel für das Ende des Geschäftsjahres definiert. Zum Stichtag 30. Juni 2025 lag die Abschlussquote bei 100 Prozent¹⁶ der Mitarbeitenden. Die Erhebung erfolgte über die genutzte Schulungssoftware. Durchführung, Auswertung und Nachhalten der Teilnahme verantwortet der Bereich Compliance.

¹⁶ Im Laufe des Geschäftsjahres erfolgte ein Wechsel des Schulungssystems, sodass die Zahlen nicht vollständig vergleichbar sind. Die Schulungszahlen werden mindestens einmal jährlich durch die Compliance-Funktion überprüft.

Datenschutz

Unternehmensspezifisches Thema

Der verantwortungsvolle Umgang mit personenbezogenen Daten bildet die Grundlage für das Vertrauen der Mitarbeitenden, Kund:innen und Endnutzer:innen sowie Geschäftspartner:innen in die Haufe Group und ihre Produkte. Zudem ergeben sich für die Haufe Group infolge gesetzlicher Verpflichtungen konkrete Anforderungen an die Datenschutzorganisation. Aufgrund der Relevanz für verschiedene Unternehmensbereiche und Stakeholdergruppen wird Datenschutz als unternehmensspezifisches Thema verstanden und hier darüber berichtet.

Finanzielle Risiken für die Haufe Group, die durch mögliche Bußgeldzahlungen, Reputationsschäden und Vertrauensverluste infolge von Datenschutzvorfällen entstehen können, werden durch die Einhaltung rechtlicher Verpflichtungen minimiert. Die Basis dafür bilden rechtliche Verpflichtungen, wie die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG). Durch die Umsetzung allgemeiner Datenschutzanforderungen und die Integration hoher Datenschutzstandards in ihre Produkte unterstützt die Haufe Group die allgemeine Sicherheit und fördert positive Auswirkungen auf ihre Kund:innen.

Die Datenschutzstrategie wird kontinuierlich an neue gesetzliche Anforderungen und technologische Entwicklungen angepasst. Dabei setzt die Haufe Group auf „Privacy by Design“¹⁷ sowie regelmäßige Risikobewertungen, um Schwachstellen frühzeitig zu erkennen. Bei der Entwicklung der Datenschutzstrategie wurden umfangreiche Interviews mit den wichtigsten Stakeholdern geführt, einschließlich Datenschutzexpert:innen und Aufsichtsbehörden. Die Ergebnisse dieser Interviews haben wesentlich zur Ausgestaltung der Strategie beigetragen, insbesondere in Bezug auf Datenschutzmaßnahmen und die Transparenz in der Kommunikation mit den Kund:innen.

Konzepte zur Sicherung des Datenschutzes

Die Datenschutzrichtlinie legt die grundlegenden Regeln, Prozesse und Strukturen für die konzernweite Datenschutzorganisation sowie ein hohes Datenschutzniveau fest. Sie behandelt die Grundprinzipien der Datenverarbeitung wie Rechtmäßigkeit, Zweckbindung, Datenminimierung, Richtigkeit, Speicherbegrenzung sowie Integrität und Vertraulichkeit. Ziel der Richtlinie ist einerseits die Einhaltung der Datenschutzanforderungen aus der DSGVO und dem BDSG. Andererseits zielt sie darauf ab, das Vertrauen von Kund:innen, Lieferant:innen und Mitarbeitenden in den Datenschutz der Haufe Group zu wahren. Die Umsetzung der Richtlinie wird durch ein Datenschutzmanagementsystem (DSMS) überwacht.

Datenschutzvorfälle sind Ereignisse, bei denen die Vertraulichkeit, die Integrität und die Verfügbarkeit von personenbezogenen Daten verletzt werden und ein Risiko für Betroffene entstehen kann. Die Richtlinie zum Umgang mit Datenschutzvorfällen zielt darauf ab, den Prozess bei entsprechenden Ereignissen zu vereinheitlichen, um den Schaden für Betroffene, darunter die Haufe Group und die Kund:innen, zu minimieren sowie die rechtlichen Meldepflichten zu erfüllen und finanzielle Folgen wie Bußgelder oder Reputationsverluste zu vermeiden. Sie enthält klare Handlungsanweisungen und unterstützt die Mitarbeitenden durch konkrete Maßnahmen und Meldeprozesse.

Beide Richtlinien gelten für alle Personen, die in der Haufe Group arbeiten (dazu zählen Führungskräfte und Mitarbeitende in allen Organen und Unternehmen der Haufe Group) oder für sie tätig sind. Sie erstrecken sich zudem auf sämtliche Bereiche innerhalb der Haufe Group, in denen personenbezogene Daten verarbeitet werden – insbesondere, wenn Daten von Mitarbeitenden, Kund:innen, Dienstleister:innen oder sonstigen Dritten betroffen sind, die mit der Haufe Group in Verbindung stehen. Die Richtlinien sind für alle Mitarbeitenden im Intranet abrufbar und werden bei relevanten Anwendungsfällen, wie zum Beispiel Schulungen, Onboardings oder Awareness-Kampagnen, aktiv über eine interne Lernplattform kommuniziert. Darüber hin-

¹⁷ „Privacy by Design“ („Datenschutz durch Technikgestaltung“) bedeutet, dass der Datenschutz frühzeitig, also bereits beim Entwurf und Design einer Technologie, berücksichtigt wird.

aus werden externen Stakeholdern wie Kund:innen oder Lieferant:innen auf Anfrage zentrale Informationen zu den Datenschutzgrundsätzen und -maßnahmen zur Verfügung gestellt. Inhaltlich verantwortlich für die Richtlinien ist der Konzerndatenschutzbeauftragte der Haufe Group. Die Umsetzung obliegt den Geschäftsführungen der einzelnen Gesellschaften. Zudem werden die Richtlinien regelmäßig durch den Bereich Data Protection Office (DPO) überprüft und bei Bedarf aktualisiert.

Datenschutzmanagementsystem und weiterführende Maßnahmen

Die Haufe Group verfügt über ein strukturiertes DSMS, das Prozesse, Verantwortlichkeiten und Maßnahmen bündelt. Darin werden alle relevanten Richtlinien und Verfahrensanweisungen zentral dokumentiert und kontinuierlich überprüft. Das DSMS gewährleistet eine Datenschutzkonformitätsprüfung gemäß IDW PS 980 (Prüfungsstandard des Instituts der Wirtschaftsprüfer in Deutschland) in Verbindung mit PH 9.860.1 (Prüfungshinweis bezüglich Datenschutzmaßnahmen bei der Datenverarbeitung). Diese Prüfungsstandards behandeln speziell die Themen rund um IT-Prüfungen und Datenschutz.

Für den Fall, dass personenbezogene Daten kompromittiert werden, werden Prozesse zur fristgerechten Umsetzung von Betroffenen- und Meldeverpflichtungen vorgehalten. Diese dienen unter anderem der Benachrichtigung betroffener Kund:innen, der Ergreifung technischer Maßnahmen zur Vermeidung zukünftiger Vorfälle sowie der Durchführung eines internen Reviews zur Ermittlung der Ursachen und zur Anpassung der Prozesse. Alle relevanten Vorfälle werden im jährlichen Tätigkeitsbericht des Konzerndatenschutzbeauftragten beschrieben und zusätzlich intern vom DPO-Bereich dokumentiert.

Um datenschutzspezifische Anliegen und Beschwerden zu äußern, können sich Kund:innen an die Hotline oder eine E-Mail-Adresse für Datenschutzanliegen wenden. Zusätzlich wird über die Website der Haufe Group eine Kontaktadresse für Datenschutzanfragen angeboten. Diese Kanäle werden regelmäßig überprüft und hinsichtlich der Benutzerfreundlichkeit optimiert.

Im Berichtsjahr wurden unter anderem die folgenden Maßnahmen umgesetzt, um Datenschutzvorfälle zu verhindern und Mitarbeitende sowie Kund:innen dafür zu sensibilisieren:

- **Ausbau und weitere Professionalisierung des DSMS:** Die vollständige Implementierung des DSMS soll bis Ende des Geschäftsjahres 2025/26 abgeschlossen sein, um DSGVO- und Datenschutz-Compliance zu stärken und Datenschutzrisiken zu minimieren sowie zu standardisieren. Die Umsetzung erfolgt konzernweit unter Einbeziehung aller Mitarbeitenden.
- **Schulungen:** Alle Mitarbeitenden müssen Schulungen zur Sensibilisierung für Datenschutzrisiken absolvieren, sowohl bei Eintritt ins Unternehmen als auch laufend in Form von E-Learnings und Präsenzveranstaltungen. Die Inhalte werden jährlich evaluiert und an aktuelle Entwicklungen angepasst. Die vollständige Umsetzung der Schulungen ist bis Ende des Geschäftsjahres 2025/26 geplant. Sie wird durch Schulungsplattformen, Materialien sowie Mitarbeitende aus den Bereichen Human Resources und Datenschutz unterstützt.
- **Risikobewertungen:** Es werden regelmäßige Risikoeinschätzungen, Audits und Prüfberichte erstellt, die den Geschäftsführungen der einzelnen Gesellschaften vorgelegt werden. Hinzu kommen auf Wunsch der Kund:innen regelmäßige externe Prüfungen durch unabhängige Stellen.
- **Rechtliche Prüfungen:** Im Berichtsjahr wurden zusätzliche rechtliche Prüfungen durch umfangreiche Checklisten bei der Datenverarbeitung mithilfe Künstlicher Intelligenz (KI) implementiert.

Die genannten Datenschutzmaßnahmen erstreckten sich über alle Standorte und Tochtergesellschaften der Haufe Group. Die gesamte vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette wurde einbezogen, insbesondere im Hinblick auf die Datenverarbeitung durch Dienstleister:innen und Lieferant:innen.

Ziele im Zusammenhang mit dem Datenschutz

Die geltenden Datenschutzgesetze bilden die Grundlage dafür, meldepflichtige Datenschutzvorfälle – insbesondere den Verlust oder den unbefugten Zugriff auf personenbezogene Daten – zu vermeiden. Die Datenschutzrichtlinie legt dafür die organisatorischen Rahmenbedingungen fest, während die Richtlinie zum Umgang mit Datenschutzvorfällen Prozesse für eine schnelle Reaktion und Schadensbegrenzung definiert.

Die Anzahl der gemeldeten Datenschutzvorfälle wird kontinuierlich über das DSMS überwacht, um die Wirksamkeit der Maßnahmen zu bewerten.

Im Geschäftsjahr 2025/26 soll der prozentuale Anteil von 99 Prozent der Mitarbeitenden, die erfolgreich an der Datenschutzbildung teilnehmen, beibehalten werden (2024/25: 99 Prozent). Die Teilnahmequote wird über ein internes Learning Management-System (LMS) erfasst und regelmäßig aktualisiert, um die Effektivität der Schulungsmaßnahmen zu überprüfen.

Um die Erreichung der Ziele zu überwachen, nutzt das Unternehmen regelmäßige Fortschrittsberichte sowie interne und externe Audits. So kann die aktuelle Leistung mit den festgelegten Zielen abgeglichen, Ursachen für etwaige Abweichungen festgestellt und Maßnahmen angepasst werden.

05

Annex

Übersicht der Angaben

Im Folgenden sind die in den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) enthaltenen und von der Nachhaltigkeitserklärung der Haufe Group abgedeckten Angabepflichten aufgeführt.

Beschreibung		Seite
Allgemeine Angaben (ESRS 2)		
BP-1	Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärungen	5
BP-2	Angaben im Zusammenhang mit konkreten Umständen	6
GOV-1	Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	6-7
GOV-5	Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung	6-7
SBM-1	Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	7-8
SBM-2	Interessen und Standpunkte der Stakeholder	8
SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	8-10
IRO-1	Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	11-12
IRO-2	In ESRS enthaltene, von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten	40-41
Klimawandel (E1)		
E1-2	Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	14
E1-3	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakonzepten	14-15
E1-4	Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	15-17
E1-5	Energieverbrauch und Energiemix	18
E1-6	THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	18-19
Arbeitskräfte des Unternehmens (S1)		
S1-1	Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens	22
S1-2	Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmendenvertretungen in Bezug auf Auswirkungen	22
S1-3	Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können	22

	Beschreibung	Seite
SI-5	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	23
SI-6	Merkmale der Arbeitskräfte des Unternehmens	21-22
SI-7	Merkmale der Fremdarbeitskräfte des Unternehmens	21-22
SI-8	Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog	24
SI-9	Diversitätskennzahlen	25
SI-13	Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung	26
SI-14	Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit	26-27
SI-16	Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede)	24
SI-17	Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten	27
Verbraucher:innen und Endnutzer:innen (S4)		
S4-1	Konzepte im Zusammenhang mit Verbraucher:innen und Endnutzer:innen	28
S4-2	Verfahren zur Einbeziehung von Verbraucher:innen und Endnutzer:innen in Bezug auf Auswirkungen	29
S4-3	Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Verbraucher:innen und Endnutzer:innen Bedenken äußern können	28
S4-4	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Verbraucher:innen und Endnutzer:innen und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Verbraucher:innen und Endnutzer:innen sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen	29
S4-5	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	29
Unternehmensführung (G1)		
G1-1	Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung	31-32
G1-2	Management der Beziehungen zu Lieferant:innen	32-33
Digitale Sicherheit		
	Unternehmensspezifisches Thema	34-35
Datenschutz		
	Unternehmensspezifisches Thema	36-38

Impressum

Herausgeber

Haufe Group SE
Munzinger Straße 9
79111 Freiburg

Registergericht Amtsgericht Freiburg HRB 722188

USt-IdNr. DE268636957
St.-Nr. 06430/44077

Geschäftsführende Direktoren

Birte Hackenjost
Harald Wagner

Vorsitzende des Verwaltungsrats

Andrea Haufe

Kontakt

Corporate Strategy Office / Corporate Sustainability
E-Mail: sustainable@haufegroup.com
www.haufegroup.com/verantwortung

Berichtsverantwortliche

Carmen Klaeren
Chief Strategy Officer
Haufe Group SE

Konzeption / Redaktion / Gestaltung

Corporate Strategy Office, Haufe Group SE
BDO AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

