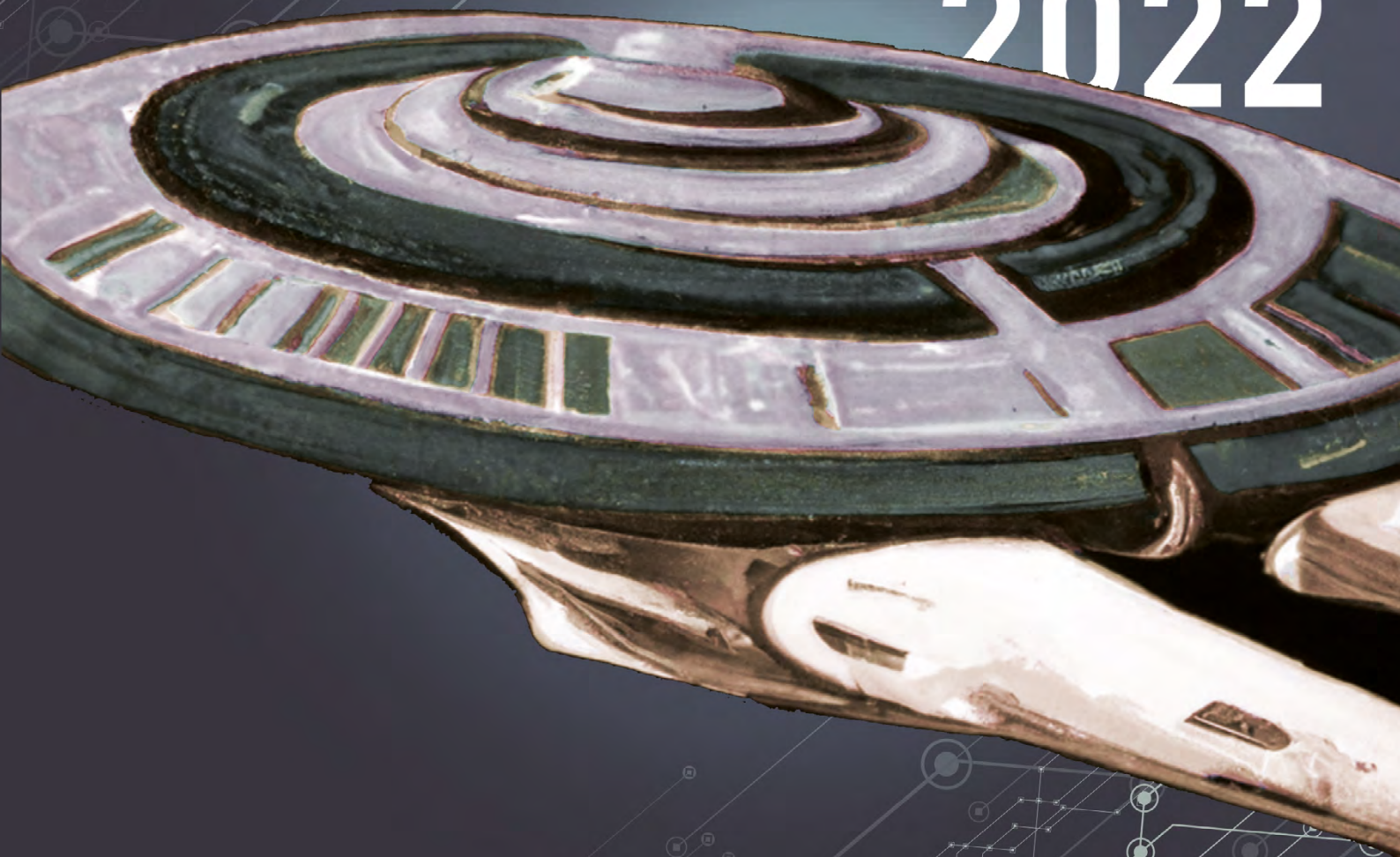


2022



Nachhaltigkeits- Bericht





Corporate Social Responsibility ist ein integraler Bestandteil der ATOSS Vision und prägt unser Handeln seit der Gründung. Wir wollen eine Arbeitswelt schaffen, in der alle nachhaltig profitieren.

Christof Leiber
CFO | ATOSS

1. Nachhaltigkeit bei ATOSS

1.1. Über diesen Bericht

Der gesonderte nichtfinanzielle Konzernbericht (kurz: nichtfinanzieller Konzernbericht) der ATOSS Software AG wurde in Übereinstimmung mit den §§ 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB sowie Artikel 8 der Verordnung (EU) 2020/852 des europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088 (im folgenden EU-Taxonomieverordnung) aufgestellt und bezieht sich auf das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022.

Gemäß § 289c des Handelsgesetzbuches (HGB) sind in dem gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht jeweils diejenigen Angaben zu machen, die für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses, der Lage des Unternehmens sowie der Auswirkungen seiner Tätigkeit auf die in § 289c Absatz 2 HGB genannten Aspekte erforderlich sind. Bei der Erstellung des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts hat die ATOSS Software AG von der Möglichkeit des § 289d HGB Gebrauch gemacht und sich vor allem in Bezug auf die Wesentlichkeitsanalyse, die Beschreibung des Managementansatzes und die Darstellung von einzelnen Kennzahlen an dem internationalen Rahmenwerk der Global Reporting Initiative (GRI) sowie an den Industriestandards des US-amerikanischen Rats für Nachhaltigkeitsstandards (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) angelehnt (siehe auch Tabelle unter 1.4.).

Der Berichtsinhalt des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts bezieht sich auf den Konzern der ATOSS Software AG. Die zugrundeliegende Datenbasis für die nichtfinanziellen Kennzahlen des Konzerns entspricht dem Konsolidierungskreis der Finanzberichterstattung. Sofern ein abweichender Einbezug vorliegt, erfolgt eine entsprechende Erläuterung. Die in Bezug auf die jeweiligen Aspekte dargestellten Maßnahmen sind in ihrer zeitlichen Dimension fortlaufend, sofern nicht anders aufgeführt.

Aus Gründen der Sprachvereinfachung und der besseren Lesbarkeit wird im gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht die maskuline grammatikalische Form verwendet. Sie schließt alle Geschlechter mit ein.

Externe Prüfung des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts

Der gesonderte nichtfinanzielle Konzernbericht der ATOSS Software AG wurde von der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PricewaterhouseCoopers GmbH, München (PwC) unter Anwendung des für die Nachhaltigkeitsberichterstattung einschlägigen Prüfungsstandards „International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised)“ einer unabhängigen Prüfung mit begrenzter Sicherheit („limited assurance“) unterzogen. Der Vermerk findet sich am Ende dieses Berichts.

1.2. Beschreibung des Geschäftsmodells

Die ATOSS Software AG ist Anbieter von Technologie- und Beratungslösungen für professionelles Workforce Management und bedarfsoptimierten Personaleinsatz. Von der Zeiterfassung bis hin zur strategischen Kapazitätsplanung überzeugt ATOSS ihre Kunden mit ihren Produktsuiten durch umfassende Funktionalität, maximale Skalierbarkeit und High-End-Technologie. Weitere Informationen zur Geschäftstätigkeit sowie zum Geschäftsmodell der ATOSS Software AG finden sich im Kapitel „Grundlagen des Konzerns“ im Konzernlagebericht.

Unternehmerische Verantwortung und Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit ist für die ATOSS Software AG ein zentrales Element ihres unternehmerischen Wirkens. Es ist das Versprechen des Unternehmens seine kurz- und langfristigen Wachstumsziele im Einklang mit den Bedürfnissen von Mitarbeitenden, Kunden, Gesellschaft und Umwelt zu verwirklichen. Verantwortungsvolles Handeln und gesellschaftliche Akzeptanz sind für die ATOSS Grundvoraussetzungen, um wirtschaftlich erfolgreich am Markt bestehen zu können.

Zugleich leistet ATOSS mit ihren Workforce Management Lösungen einen wertvollen Beitrag für eine nachhaltigere Welt, indem sie es Unternehmen ermöglicht kreativer, intelligenter und humaner zu arbeiten. Auf diese Weise revolutioniert ATOSS das Zusammenspiel von Wirtschaftlichkeit und Menschlichkeit. Gerade in Zeiten volatiler Marktentwicklung – wie aktuell durch die weiterhin anhaltende Corona Pandemie – sind für Unternehmen wirksame und hocheffiziente digitale Lösungen zur bedarfsoptimierten Personaleinsatzplanung unverzichtbar. Erst hierdurch wird Transparenz und Effizienz in der Steuerung von Kurzarbeit, Arbeitszeitreduktion und –flexibilisierung ausgelöst durch Auslastungsschwankungen und die schrittweise Wiederaufnahme von Produktion, Logistik und Arbeitsabläufen in anderen Branchen unter völlig neuen Rahmenbedingungen möglich. ATOSS hilft den Unternehmen mit ihrem Produktangebot hochflexibler Instrumente Steuerungsaufwände transparent, effizient und zeitnah umzusetzen. Dies sichert nicht nur die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen, sondern auch die finanzielle Grundlage und Arbeitsplätze. Daneben unterstützen ATOSS Lösungen die Innovationskraft von Unternehmen und erhöhen die Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeitenden unserer Kunden. Die ATOSS Software AG ist der festen Überzeugung, dass technologische Innovationen von grundlegender Bedeutung sind, um die Gesellschaft zu einer nachhaltigeren Lebens- und Arbeitsweise zu führen.

Basis des respektvollen Umgangs der ATOSS Mitarbeitenden im Konzern und des täglichen Umgangs mit externen Stakeholdern bilden die ATOSS Werte, die auch im ATOSS Code of Conduct – dem konzernweiten Verhaltenskodex der ATOSS Software AG – verankert sind.

Im Geschäftsjahr 2022 hat die ATOSS Software AG einen Online-Bereich für Nachhaltigkeit geschaffen (<https://www.atoss.com/de/unternehmen/nachhaltigkeit>), um auf diese Weise noch transparenter über die Nachhaltigkeitsthemen „Kunden und Gesellschaft“, „Mitarbeitende“, „Integrität und Compliance“ sowie „Umweltschutz“ zu berichten. Hier stehen Investoren und Interessenten alle aktuellen Daten und Informationen aus dem Bereich Nachhaltigkeit zur Verfügung.

1.3. Anspruchsgruppen

Die Anspruchsgruppen der ATOSS Software AG werden vom Unternehmen in interne und externe Stakeholder unterteilt. Die internen Gruppen umfassen die Mitarbeitenden, den Vorstand, den Aufsichtsrat, das Compliance Management Komitee und den Betriebsrat des Unternehmens. Die externen Gruppen umfassen die Kunden, die Lieferanten und Dienstleister, das Partnernetzwerk, die Aktionäre und Investoren, (potenzielle) zukünftige Mitarbeitende sowie wichtige Multiplikatoren wie Analysten und die Medien.

Die ATOSS Software AG legt großen Wert auf einen kontinuierlichen Dialog mit diesen Anspruchsgruppen. Dies spiegelt sich auch im Aufbau der Fachbereiche bei ATOSS wider, die auf den Dialog mit diesen Stakeholdergruppen ausgerichtet sind. Dazu zählen beispielsweise die Fachbereiche Vertrieb, Kundensupport, Human Resources, Marketing und Investor Relations.

Eine wichtige Stakeholdergruppe neben Kunden und Mitarbeitende sind die Investoren und Aktionäre von ATOSS. Der Konzern steht mit ihnen über verschiedene Kanäle im regelmäßigen Austausch und sucht das persönliche Gespräch. Neben der Teilnahme an Investorenkonferenzen finden mit Investoren regelmäßig telefonische oder persönliche Gespräche statt. Die geschäftliche Entwicklung der ATOSS Software AG wird in Rahmen von zweisprachigen Quartalsmitteilungen, dem Halbjahresbericht und dem jährlichen Geschäftsbericht kommuniziert.

Im Geschäftsjahr 2022 stand die ATOSS Software AG mit allen relevanten Stakeholdern in einem intensiven Dialog. Zum einen, um mit einem offenen und konstruktiven Austausch das gegenseitige Verständnis zu fördern und Vertrauen aufzubauen. Zum anderen, um kontinuierlich Themen zu identifizieren, die aus Sicht von ATOSS im Sinne ihrer unternehmerischen Verantwortung bedeutsam sind. Neben der Ende April durchgeführten ordentlichen Hauptversammlung, der Teilnahme an einer Analystenkonferenz Ende November bzw. verschiedenen Investorenkonferenzen im In- und Ausland stand die Gesellschaft ihren Investoren in einer Vielzahl von persönlichen Gesprächen zur Verfügung.

Auch 2022 wurde von der Unternehmensleitung im Rahmen der ATOSS Listening Strategie aktiv das Feedback der ATOSS Mitarbeitenden in Befragungen (Connect@ATOSS Engagement Survey und Pulse Survey) und Jahresgesprächen eingeholt (siehe auch Ausführungen in Kapitel 4. Mitarbeitende). Die Einbindung der Mitarbeitenden erfolgte zudem durch regelmäßige – für die deutschen Standorte durch den Betriebsrat organisierte – Betriebs- und Mitarbeiterversammlungen.

Die Zusammenarbeit des Vorstands mit dem Aufsichtsrat der Gesellschaft war ebenfalls sehr eng und geprägt von konstruktivem Dialog und gegenseitigen Vertrauen. Der Vorstand hat den Aufsichtsrat zudem immer regelmäßig, umfassend und zeitnah schriftlich und mündlich über die wesentlichen Aspekte der Geschäftsentwicklung informiert.

1.4. Wesentliche Themen

Wesentlichkeitsanalyse

Zur Identifizierung aller wesentlichen Sachverhalte für den nichtfinanziellen Konzernbericht hat die ATOSS Software AG im Jahr 2022 eine Überprüfung ihrer im Vorjahr erstellten Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt und die im Vorjahr aufgestellten 12 wesentlichen Themen nochmal umfassend validiert und priorisiert. Im Ergebnis ergaben sich keine Veränderungen der diesjährigen Wesentlichkeitsanalyse gegenüber dem Vorjahr, die im Übrigen auch analog der Vorjahres-Vorgehensweise durchgeführt wurde (wir verweisen auf die im Nachhaltigkeitsbericht 2021 gemachten Ausführungen). Alle wesentlichen Themen wurden zudem durch den Vorstand nochmal bestätigt. Der Aspekt „Achtung der Menschenrechte“ aus dem Mindestkatalog des HGB gemäß § 289c Abs. 2 HGB wurde im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse als nicht wesentlich eingestuft. Dessen ungeachtet ist die Achtung der Menschen-, Kinder- und Arbeitsrechte im Code of Conduct der Gesellschaft ausführlich geregelt.

Nach dem CSR-RUG zur Offenlegung nichtfinanzieller Informationen müssen Unternehmen neben der Berichterstattung über die wesentlichen Aspekte ebenfalls dazugehörige Risiken offenlegen, die mit der eigenen Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen, Produkten und Dienstleistungen verknüpft sind und die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf die fünf Aspekte gemäß § 289c Abs. 2 HGB haben oder haben werden. Die ATOSS Software AG hat im vergangenen Geschäftsjahr in der Nettobetrachtung keine Risiken gemäß § 289c Abs. 3 Nr. 3 und 4 HGB identifiziert. Weitere Informationen zu Risiken und Chancen sind im Geschäftsbericht 2022 im Kapitel 3. „Chancen- und Risikobericht“ zu finden.

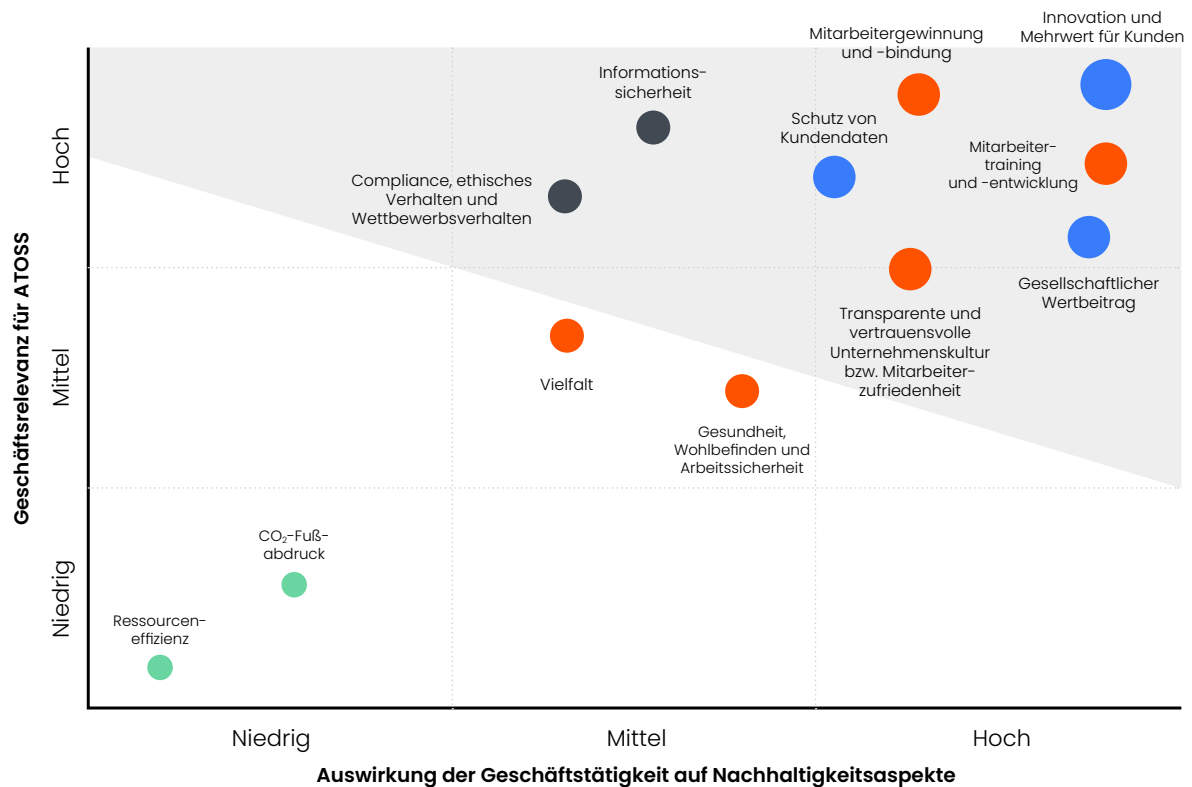
Die im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse identifizierten wesentlichen Themen, deren Zuordnung zu den vier ATOSS-Handlungsfeldern und den in § 289c Absatz 2 HGB geforderten Aspekten ist in folgender Übersicht dargestellt:

Wesentliche Themen	GRI	SASB	SDG's	HGB-Mindestinhalte und weitere als wesentlich erachtete Aspekte
Integrität und Compliance				
Informationssicherheit		SASB TC-SI-230a		
Schutz von Kundendaten	GRI 418	SASB TC-SI-220a, SASB TC-SI-230a		Kundenbelange
Compliance, ethisches Verhalten und Wettbewerbsverhalten	GRI 205/206	SASB TC-SI-520a		Bekämpfung von Korruption und Bestechung (§ 289c Abs. 2 Nr. 5 HGB)
Kunden und Gesellschaft				
Innovation und Mehrwert für Kunden				Kundenbelange
Gesellschaftlicher Wertbeitrag				Sozialbelange (§ 289c Abs. 2 Nr. 3 HGB)
Mitarbeitende				
Transparente und vertrauensvolle Unternehmenskultur bzw. Mitarbeiterzufriedenheit	GRI 102-8, GRI 401; GRI 402	SASB TC-SI-330a		Arbeitnehmerbelange (§ 289c Abs. 2 Nr. 2 HGB)
Vielfalt	GRI 102-16, GRI 405, GRI 406			Arbeitnehmerbelange (§ 289c Abs. 2 Nr. 2 HGB)
Gesundheit, Wohlbefinden und Arbeitssicherheit	GRI 403			Arbeitnehmerbelange (§ 289c Abs. 2 Nr. 2 HGB)
Mitarbeitergewinnung und -bindung	GRI 405, GRI 406			Arbeitnehmerbelange (§ 289c Abs. 2 Nr. 2 HGB)
Mitarbeitertraining und -entwicklung	GRI 404			Arbeitnehmerbelange (§ 289c Abs. 2 Nr. 2 HGB)
Umweltschutz				
CO ₂ -Fußabdruck	GRI 302, GRI 305	SASB TC-SI-130a		Umweltbelange (§ 289c Abs. 2 Nr. 3 HGB)
Ressourceneffizienz	GRI 301, GRI 306	SASB TC-SI-130a		Umweltbelange (§ 289c Abs. 2 Nr. 3 HGB)

	Friede, Gerechtigkeit und starke Institutionen (Nr. 16)		Industrie, Innovation und Infrastruktur (Nr. 9)
	Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum (Nr. 8)		Gesundheit und Wohlergehen (Nr. 3)
	Geschlechtergleichheit (Nr. 5)		Hochwertige Bildung (Nr. 4)
	Bezahlbare und saubere Energie (Nr. 7)		Maßnahmen zum Klimaschutz (Nr. 13)
	Nachhaltige/r Konsum und Produktion (Nr. 12)		

Priorisierung der wesentlichen Themen

Die nachfolgende Wesentlichkeitsmatrix stellt dar, wie die ATOSS Software AG die in der Liste der wesentlichen Themen aufgeführten Sachverhalte priorisiert. Dabei wurde auf der einen Seite die Wirkung der Themen auf die künftige Entwicklung, das Ergebnis und die Lage der ATOSS Software AG analysiert. Auf der anderen Seite wurden die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf Nachhaltigkeitsaspekte betrachtet. Die Themen innerhalb des grau hinterlegten Bereichs wurden als hoch in Bezug auf Geschäftsrelevanz und die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die jeweiligen Nachhaltigkeitsaspekte priorisiert.



Die nachfolgenden Ausführungen beziehen sich auf alle von der ATOSS Software AG als wesentlich identifizierten Nachhaltigkeits Sachverhalte.

Die Nachhaltigkeitsthemen einschließlich nichtfinanzieller Kennzahlen gewinnen zunehmend an Relevanz für die Geschäfte der ATOSS Software AG, zählen aber gegenwärtig noch nicht zum wertorientierten Steuerungssystem des Konzerns. Aufgrund der bisher eingeschränkten Messbarkeit können keine unmittelbar quantifizierbaren Aussagen zu Wirkungszusammenhängen und Wertsteigerungen mit Relevanz für den Konzern getroffen werden. Die nichtfinanziellen Kennzahlen werden daher nicht zur Steuerung des Konzerns verwendet.

2. Integrität und Compliance

Tatsächliche oder mutmaßliche Verstöße gegen geltende gesetzliche Bestimmungen, interne Vorschriften oder ethische Standards könnten negative finanzielle Folgen auf die ATOSS Software AG und ihre Reputation haben. Aus diesem Grund hat die Informationssicherheit und der Schutz von Kundendaten sowie die Vermeidung von kritischen Compliance-Vorfällen oberste Priorität.

Das Handlungsfeld Integrität und Compliance umfasst bei ATOSS die Themen Informationssicherheit, Schutz von Kundendaten, Compliance, ethisches Verhalten sowie Wettbewerbsverhalten und entspricht den Aspekten Bekämpfung von Korruption und Bestechung nach § 289c Abs. 2 Nr. 5 HGB bzw. Arbeitnehmerbelange nach § 289c Abs. 2 Nr. 2 HGB.

2.1. Konzepte, Due-Diligence Prozesse und Ziele

Informationssicherheit

Die ATOSS Software AG hat in ihrem Unternehmen verschiedene Maßnahmen und Kontrollen zur Sicherstellung der Informationssicherheit implementiert. Ziel dieser Maßnahmen ist es Angriffe oder ungewollte Aktivitäten zu verhindern, die die Vertraulichkeit, Integrität oder Verfügbarkeit von Daten verletzen. Zu den Angriffen und ungewollten Aktivitäten gehört sowohl der Diebstahl als auch die Manipulation oder Sabotage von Daten. Zu den wesentlichen vom Bereich EDV in enger Abstimmung mit dem zuständigen Bereichsvorstand und CFO im Jahr 2022 durchgeführten Maßnahmen zählen sowohl präventive als auch reaktive, mitigierende Maßnahmen sowie Kontrollhandlungen:

- Vorbeugende Kontrollen sind z.B. die sichere Konfiguration von Hard- und Software, der kontrollierte Zugriff auf Geräte und Identitäten auf Basis notwendigen Wissens, Softwareupdates, das Schwachstellenmanagement, die Abwehr von Schadprogrammen sowie Aufklärungsarbeit für Anwender, verpflichtende jährliche Online-Schulung aller ATOSS Mitarbeitenden zum Thema Informationssicherheit
- Aufdeckende Kontrollen sind z.B. die Sammlung und Prüfung von Daten, Bearbeitung von Vorfällen, Messung von externem Gefährdungspotential, aber auch Standortprüfungen, Serviceprüfungen und Penetration Tests
- Reagierende Kontrollen sind z.B. die Bearbeitung von Vorfällen und schützende Systemänderungen und das Notfallmanagement

Für die technische Sicherheit der ATOSS Cloud Operations wurde in diesem Jahr ein Informationssicherheitsmanagementsystem (ISMS) gemäß dem Vorbild der internationalen Sicherheitsnorm ISO/IEC 27001 implementiert.

Darüber hinaus hat sich die ATOSS Software AG im Bereich Informationssicherheit im Jahr 2022 erstmalig Ziele für die Zukunft gesetzt. Für das Jahr 2023 handelt es sich um folgende Ziele:

- Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung des bestehenden hochmodernen Managementsystems für Informationssicherheit
- Ausweitung ISO 27001-Zertifizierung im Bereich Cloud Services für Workforce Management Lösungen sowie Vorbereitung weiterer Zertifizierungen für IT-Sicherheits- und Datenschutzprozesse
- Verfügbarkeitsrate der Cloud-Dienste > 99,5 Prozent

Schutz von Kundendaten

Der Schutz personenbezogener Daten ist ein Grundrecht aller natürlichen Personen. In Artikel 8 der Grundrechtcharta der Europäischen Union (EU) ist der Schutz personenbezogener Daten als Grundrecht festgelegt: nach der EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) ist er auch Bestandteil der EU-Datenschutzgesetze. Die ATOSS Software AG achtet den Schutz personenbezogener Daten und setzt zu diesem Zweck angemessene Maßnahmen um.

Dazu gehört, dass mit personenbezogenen Informationen nur entsprechend den gesetzlichen Vorgaben umgegangen wird, dass diese Informationen vor unbefugtem Zugriff angemessen geschützt werden und dass den Betroffenen ermöglicht wird, ihre gesetzlich vorgeschriebenen Betroffenenrechte in Anspruch zu nehmen. Für Betroffene bestehen verschiedene Möglichkeiten der Kontaktaufnahme mit ATOSS, unter anderem über für diesen Zweck eingerichtete E-Mail-Postfächer. Zusätzlich zum ATOSS Code of Conduct wird der Kundendatenschutz im Unternehmen unter anderem durch eine Datenschutzrichtlinie geregelt. Diese berücksichtigt die bei ATOSS geltenden datenschutzrechtlichen Rahmenbedingungen auf Basis der in der EU geltenden Datenschutzgrundverordnung (DSGVO). Unterstützt wird dies durch ein konzernweites Datenschutzmanagement-IT-System, das insbesondere die Umsetzung der Dokumentations- und Rechenschaftspflichten nach DSGVO adressiert. Eine Datenschutzbeauftragte, die sich regelmäßig bezüglich der neuesten Gesetzgebung, Rechtsprechung sowie marktüblichen Umsetzung des Datenschutzes fortbildet, berät dabei alle Geschäftsbereiche des Konzerns.

Compliance, ethisches Verhalten und Wettbewerbsverhalten

Ziel der ATOSS Software AG ist das verantwortliche, integre und ethisch korrekte Handeln sowie das faire Verhalten im Einklang mit den gesetzlichen Regelungen – insbesondere dem Wettbewerbs- und Kartellrecht – aller Mitarbeitenden sicherzustellen. Die entsprechenden Grundsätze sind im aktuellen Code of Conduct festgehalten, der 2021 erstmals durch den Vorstand an alle Mitarbeitende schriftlich kommuniziert wurde und auch auf der ATOSS Homepage jederzeit einsehbar ist. Allen neuen Mitarbeitenden werden die ATOSS Ethikgrundsätze im Rahmen von entsprechenden Onboarding-Veranstaltungen (ATOSS Values Days) kommuniziert. Ziel ist es, dass alle Mitarbeitende den ATOSS Code of Conduct kennen und in ihren Arbeitsalltag integrieren sowie befolgen.

Der ATOSS Code of Conduct liegt derzeit in drei Sprachen vor und deckt unter anderem die folgenden Themenbereiche ab:

- **Grundwerte der ATOSS Software AG:**
 - **Glaubwürdigkeit:** Mit Authentizität, Verantwortungsbewusstsein und Commitment nimmt der Konzern seine Aufgaben wahr.
 - **Zu Revolutionieren:** ATOSS agiert flexibel und generiert immer wieder neue Möglichkeiten für eine Arbeitswelt mit Zukunft.
 - **Zuverlässigkeit:** Stakeholder können sich auf die Kompetenz, Kontinuität und die Qualität der ATOSS Leistungen verlassen.
 - **Fairness:** ATOSS spielt nach dem Win-Win Prinzip. Klarheit und gegenseitiger Respekt sind Grundpfeiler der ATOSS Wertekultur.
 - **Freude am Erfolg:** Die ATOSS Mitarbeitenden handeln im Team, erreichen ihre Ziele mit Begeisterung und haben Freude am gemeinsamen Erfolg.

- **Fairer Wettbewerb und Kartellrecht:**

ATOSS bekennt sich ohne Einschränkungen zum Wettbewerb mit fairen Mitteln und zur strikten Einhaltung des Kartellrechts.

- **Compliance und Antikorrruption:**

Alle ATOSS-Mitarbeitenden haben sämtliche in ihrem Arbeitsumfeld einschlägigen Gesetze und Vorschriften wie auch interne Anweisungen und Richtlinien zu beachten. ATOSS toleriert keinerlei Form von Korruption, Bestechung, Bestechlichkeit oder sonstiger rechtswidriger Vorteilsgewährung. Die Achtung der Menschen-, Kinder- und Arbeitsrechte ist dabei definitiv, bedingungslos und umfasst insbesondere die Beachtung der Regelwerke der Vereinten Nationen zu Menschen- und Kinderrechten und die anerkannten Standards der internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

- **Gesundheits- und Arbeitssicherheit:**

ATOSS will ihre Geschäfte auf nachhaltige, gesunde und sichere Weise führen und strebt nach kontinuierlichen Fortschritten in den Bereichen Sicherheit und Gesundheit ihrer Mitarbeitenden.

- **Gleichbehandlung und Antidiskriminierung:**

Chancengleichheit, wechselseitiges Vertrauen und gegenseitige Achtung prägen die ATOSS-Kultur: Nur wenn Menschen mit unterschiedlichen Identitäten, Hintergründen und Perspektiven jeden Tag hierzu einen Beitrag leisten, kann ATOSS konsequent ihre Vision, die Arbeitswelt für alle Stakeholder nachhaltig zu verbessern, erfolgreich voranbringen. Mit der Förderung von Diversity & Inclusion positioniert sich ATOSS gegenüber ihren Mitarbeitenden, Kandidat:innen und Geschäftspartner:innen eindeutig (wir verweisen auf unsere Ausführungen im Kapitel 4. Mitarbeitende).

- **Schutz der Umwelt:**

Sich die Auswirkungen des eigenen Handelns auf die Umwelt täglich zu vergegenwärtigen, nicht notwendige Belastungen der Umwelt im geschäftlichen Zusammenhang zu minimieren und Entscheidungen stets nachhaltigkeitsorientiert zu treffen ist der Anspruch von ATOSS.

- **Datenschutz und Betriebsgeheimnisse:**

Alle datenschutzrechtlichen Bestimmungen und Vorgaben sind einzuhalten. Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sind vertraulich zu behandeln. Dies gilt auch für andere Informationen, an deren Geheimhaltung ATOSS, seine Vertragspartner und Kunden ein Interesse haben oder haben könnten.

Die ATOSS Software AG hat 2021 verschiedene Mechanismen eingeführt, um ihre Mitarbeitenden dabei zu unterstützen, die Anforderungen des ATOSS Code of Conducts einzuhalten. Zu diesen zählen unter anderem die jährlich zu absolvierenden Online-Schulungen zu den Themen Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz, Datenschutz sowie Informationssicherheit über das Learning-Management-System des Konzerns.

Um konzernweit integriertes und rechtskonformes Verhalten sicherzustellen, hat die ATOSS Software AG 2017 zudem ein Compliance Management-System implementiert: ein ganzheitlicher Ansatz, um Risiken zu reduzieren und Regeltreue im Unternehmen sicherzustellen. Das Compliance Komitee ist dabei für die Umsetzung und Überwachung des Compliance-Programms zuständig. Dieses Komitee prüft und bewertet die Compliance Fragen und Bedenken und stellt sicher, dass sich die Mitarbeitenden gesetzeskonform verhalten, interne Regeln und Verfahren befolgt werden und das Verhalten dem ATOSS Code of Conduct entspricht.

Die wesentlichen Pflichten und Aufgaben des Compliance Komitees umfassen:

1. Sensibilisierung und Schulung aller Mitarbeitenden von ATOSS für das Thema Compliance
2. Implementierung des Compliance-Regelwerks
3. Information des Aufsichtsrats und Vorstands zu Compliance-Themen
4. Beratung von Führungskräften und Mitarbeitenden auch bei Fragen zum Code of Conduct
5. Regelmäßige Aktualisierung des Code of Conducts und aller weiteren Compliance Regelwerke zur Anpassung an die geltende Rechtslage
6. Regelmäßige Berichterstattung an Vorstand und Aufsichtsrat im Rahmen der halbjährlich durchgeführten Risiko- und Compliance-Management-Umfragen.

Neben internen Leitlinien, wie dem Code of Conduct sind auch externe Leitlinien für die ATOSS Software AG handlungsleitend. So zieht der Konzern zum Beispiel die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex für gute und verantwortungsvolle Unternehmensführung zur Orientierung heran. Der Kodex hat zum Ziel, das deutsche Corporate Governance System transparent und nachvollziehbar zu machen, um somit das Vertrauen von Investoren, Kunden, Mitarbeitenden und der Öffentlichkeit in die Leitung und Überwachung börsennotierter Gesellschaften zu fördern. Abweichungen von den Empfehlungen und Vorgaben des Deutschen Corporate Governance Kodex werden in der jährlich von Vorstand und Aufsichtsrat abgegebenen Entsprechenserklärung kommuniziert, die auf der Homepage der Gesellschaft verfügbar ist.

Zu einer sorgfältigen Unternehmensleitung und guten Corporate Governance gehört auch der verantwortungsbewusste Umgang des Unternehmens mit Risiken. Zu diesem Zweck verfügt ATOSS über ein internes Kontroll- und Risikomanagementsystem, insbesondere im Hinblick auf den Rechnungslegungsprozess, mit dessen Hilfe die Risikosituation des Konzerns analysiert und gesteuert wird. Das Risikomanagementsystem dient der Identifizierung und Beurteilung von Entwicklungen, die erhebliche Nachteile auslösen können, und der Vermeidung von Risiken, die den Fortbestand des Konzerns gefährden würden (Risikofrüherkennungssystem). Im Einzelnen berichtet die ATOSS Software AG über ihr Risikomanagement- und Kontrollsystem in Absatz 3 ihres zusammengefassten Lageberichts.

Im Bereich Compliance, ethisches Verhalten und Wettbewerbsverhalten hat sich die ATOSS Software AG im Jahr 2022 erstmalig Ziele für die Zukunft gesetzt. Für das Jahr 2023 handelt es sich um folgende Ziele:

- Abschluss der Compliance Trainings mit einer 100%igen Erfolgsquote
- Weiterhin kontinuierliche Stärkung des Bewusstseins bezüglich Compliance und Sicherheit
- Einführung weiterer interner Trainingsmaßnahmen u.a. zum Thema Gleichbehandlung und Compliance

2.2. Ergebnisse der verfolgten Konzepte und Kennzahlen

Informationssicherheit

Die Umsetzung einer umfassenden Sicherheitsstrategie bedeutet für die ATOSS Software AG, proaktiv die Sicherheit geschäftskritischer Daten und wichtiger Informationsressourcen zu gewährleisten. Aus diesem Grund wurden im gesamten Unternehmen im Geschäftsjahr 2022 unverändert verschiedene Sicherheitsmaßnahmen zur Informationssicherheit durchgeführt und zusätzlich ein Information Security Management System (ISMS) etabliert, das Ende des vierten Quartals 2022 im Rahmen der ISO 27001-Zertifizierung erfolgreich auditiert wurde. Das Information Security Management System (ISMS) dient neben der regelmäßigen und strukturierten Erhebung relevanter Prozesse, der Einhaltung aller gesetzlichen Vorgaben zur Informationssicherheit, einer systematischen Erfassung von Risiken sowie der Ableitung und Kontrolle zugehöriger Mitigationsmaßnahmen für den Bereich ATOSS Cloud Operation Services (COS).

Auch 2022 nahmen alle ATOSS Mitarbeitenden an der jährlich durchgeführten Online-Schulung zum Thema Informationssicherheit teil.

Schutz von Kundendaten

Im Geschäftsjahr 2022 wurden keine Verstöße gegen das aktuell geltende Datenschutzgesetz bekannt oder aufgedeckt. Durch die hohe Priorisierung dieses Themas, ist es der ATOSS Software AG jederzeit möglich ein hohes Datenschutzniveau zu gewährleisten.

Compliance, ethisches Verhalten und Wettbewerbsverhalten

ATOSS bietet allen Mitarbeitenden konzernweit die Möglichkeit, anonym und repressionsfrei Hinweise auf Verstöße gegen den Code of Conduct bzw. die im Unternehmen implementierten Richtlinien über die im ersten Halbjahr 2022 eingeführte Whistleblowerhotline abzugeben. Hiermit stellt ATOSS ihren Mitarbeitenden bereits vor Umsetzung der EU-Whistleblower-Richtlinie (Richtlinie (EU) 2019/1937) in nationales Recht ein geeignetes Meldeinstrument zur Verfügung. Weder durch das neue anonyme Hinweisgebersystem noch auf sonstige Weise wurden im Jahr 2022 Verstöße gegen den Code of Conduct bzw. die im Unternehmen implementierten Richtlinien gemeldet oder sind bekannt geworden.

3. Kunden und Gesellschaft

Die ATOSS Software AG legt großen Wert auf langfristige Kundenbeziehungen. Sie basieren auf gegenseitigem Vertrauen und der Fähigkeit, die Anforderungen ihrer Kunden zu erkennen, zu verstehen und mit ihnen zu erfüllen.

Das Handlungsfeld Kunden umfasst die Themen Innovation und Mehrwert für Kunden und wurde von der ATOSS Software AG über die in § 289c HGB genannten Aspekte hinaus als wesentlich definiert.

Das Handlungsfeld Gesellschaft entspricht dem Aspekt Sozialbelange nach § 289c Abs. 2 Nr. 3 HGB und beinhaltet als wesentlichen Sachverhalt den gesellschaftlichen Wertbeitrag von ATOSS.

3.1. Konzepte, Due-Diligence Prozesse und Ziele

Innovation und Mehrwert für Kunden

Innovation stellt einen zentralen Wert für die ATOSS Software AG dar und ist für die Langfristigkeit des Unternehmens und die Zufriedenheit ihrer Kunden essenziell. Deshalb arbeitet die ATOSS Software AG kontinuierlich daran, die Kundenbedürfnisse, die sich stetig verändern, in ihre Produkte und Prozesse sinnvoll und bestmöglich zu integrieren. Hierzu dienen auch die jährlich stattfindenden Releases mit einer Vielzahl von neuen Funktionen und Features.

ATOSS Lösungen leisten einen wichtigen Mehrwert für ihre Kunden, indem sie es ihnen ermöglichen die vorhandenen Personalkapazitäten intelligenter einzusetzen und jederzeit schnell und agil an sich ändernde Rahmenbedingungen anzupassen. So können in Unternehmen beispielsweise kurzfristig Bedarfsschwankungen durch volatile Auftragslagen in der Industrie, wechselnde Kundenfrequenzen im Handel, Anrufvolumen im Call Center, schwankendes Patientenaufkommen im Gesundheitswesen oder saisonale Peaks in der Logistik entstehen.

Die Kernaufgabe von ATOSS Softwarelösungen ist es das Arbeitsaufkommen und die Arbeitszeiten zu jeder Zeit bestmöglich zu synchronisieren und eine kostenoptimierte Einsatzplanung zu generieren. Hierdurch wird ein nachhaltig produktives und zukunftsfähiges Arbeitsumfeld geschaffen, das die Mitarbeitenden aktiv in die Arbeitszeitgestaltung einbindet und mit viel Transparenz zu einer höheren Mitarbeiterzufriedenheit und Produktivität beiträgt. Zugleich werden die Produktivität, Effektivität und das Service Level bzw. die Produktqualität erhöht. So können Unternehmen schnell auf Änderungen im Markt reagieren.

Innovative Arbeitszeitkonzepte schaffen zudem die Basis für mehr Work-Life-Balance und unterstützen ein wirksames Employer Branding – Themen, die in Zeiten des Fachkräftemangels zunehmend an Bedeutung gewinnen. Intelligentes Arbeitszeitmanagement, bedarfsoptimierte Einsatzplanung und exakte Personalbedarfsermittlung vermeiden daneben teure Überstunden oder Leerlaufzeiten. Ein ganzheitliches Workforce Management schafft damit die Basis für eine atmende Organisation, die jederzeit kosten- und bedarfsoptimiert auf schwankende Anforderungen reagieren kann. ATOSS leistet auf diese Weise einen wichtigen Beitrag für Innovation, Wettbewerbsdifferenzierung und digitale Transformation bei ihren Kunden.

Die technologischen Weiterentwicklungen der ATOSS Lösungen werden durch die drei Bereiche Product Management, Technology & Development und Cloud Operations vorangetrieben, die im Verantwortungsbereich von CTO Pritim Kumar Krishnamoorthy liegen.

Nachhaltiges ökonomisches Wachstum wird auch künftig die Grundlage der Innovationsfähigkeit von ATOSS bilden. Aus diesem Grund hat sich die ATOSS Software AG im Jahr 2022 erstmalig Ziele für die Zukunft gesetzt.

ATOSS Ziele für das Jahr 2025:

- Anteil wiederkehrender Umsatz von mehr als 70 Prozent
- Durchschnittliches Umsatzwachstum von 19%
- Kundenwachstum auf 20.000+
- Ausbau der internationalen Kundenbasis

Darüber hinaus verfolgt der Konzern für das Geschäftsjahr 2023 folgende Ziele im Bereich Innovation und Mehrwert für Kunden:

- Langfristige Kundenbeziehungen: Cloud Churn unter 2 Prozent pro Jahr und Net Retention Rate (NRR) von mindestens 110 Prozent
- R&D-Investitionen von über 17 Prozent des Gesamtumsatzes
- Net Promoter Score (NPS) \geq 35

Gesellschaftlicher Wertbeitrag

Die ATOSS Software AG adressiert das Handlungsfeld Gesellschaft vor allem auf regionaler Ebene, indem sie als guter Corporate Citizen an den verschiedenen Standorten zum Gemeinwohl beiträgt. Dabei leistet ATOSS vor allem durch die Schaffung von Arbeitsplätzen, durch ihre innovativen Workforce Management Lösungen, gezahlte Steuern sowie die finanzielle Unterstützung von lokalen Vereinen und Initiativen einen vielfältigen Beitrag und Mehrwert.

Für den Bereich gesellschaftlicher Wertbeitrag hat sich die ATOSS Software AG auch für 2023 das Ziel gesetzt ihr Spendenengagement in den Bereichen Kultur, Umwelt, Kinder und soziale Anliegen fortzusetzen sowie das private und soziale Engagement ihrer Mitarbeitenden zu fördern. Zu diesem Zwecke wird im Jahr 2023 auch das Projekt „ATOSS Impact Day“ gestartet, an dem die Mitarbeitenden die Möglichkeit haben, ein soziales oder ein Umweltprojekt zu unterstützen.

3.2. Ergebnisse der verfolgten Konzepte und Kennzahlen

Innovation und Mehrwert für Kunden

Den Erfolg ihrer Innovationen bewertet die ATOSS Software AG anhand der Anzahl ihrer im Geschäftsjahr gewonnenen Kunden und der Höhe der getätigten R&D Investitionen. Aktuell planen und steuern rund 15.000 Kunden ihre Mitarbeitende mit den innovativen Softwarelösungen von ATOSS. Mit Mio. EUR 19,1 (Vorjahr: Mio. EUR 16,9) flossen im Jahr 2022 rund 17 Prozent (Vorjahr: 17 Prozent) des Konzernumsatzes in die Weiterentwicklung der ATOSS Produkte und Lösungen. Insgesamt wurden für das Produkt ATOSS Staff Efficiency Suite (ASES) bzw. ATOSS Startup Edition (ASE) 4 minor Releases und für das Produkt ATOSS Time Control 1 major Release und 2 minor Releases ausgerollt. Mit der Höhe der getätigten Entwicklungsaufwendungen zählt ATOSS laut der Studie „The 2022 EU Industrial R&D Investment Scoreboard“ auch 2022 zu den Top 100 der europäischen Softwarehersteller mit den höchsten R&D Investitionen und ist damit die Nummer 1 unter den europäischen Workforce Management Softwareanbietern.

Der Mehrwert der ATOSS Lösungen für Kunden und Gesellschaft wurde im ersten Quartal auch in einer von ATOSS in Auftrag gegebenen Studie bei bestehenden Kunden und Unternehmen, die noch nicht

vom Konzern als Kunden gewonnen wurden, zum Thema „The Future of Workforce Management“ bestätigt. Danach leisten die ATOSS Lösungen einen nachweisbaren Beitrag zu mehr Wertschöpfung und Wettbewerbsfähigkeit und erzielen messbare Effekte bei ihren Kunden. Messbare strategische Effekte ergaben sich vor allem bei der Reduktion von Personalkosten, Krankheits- und Fluktuationsquote, Über- und Unterbesetzungen. Daneben zählt eine im Jahr 2021 veröffentlichte Studie der Zeitschrift „Die Welt“ ATOSS neben renommierten weltweiten Unternehmen wie Microsoft oder Adobe zu den Unternehmen, die die Arbeit im 21. Jahrhundert organisieren. Zugleich wurde ATOSS 2022 vom internationalen Marktforschungsunternehmen Gartner erstmalig als repräsentativer Anbieter im europäischen Markt für Workforce Management genannt. Dieser Mehrwert und die daraus abgeleitete hohe Kundenzufriedenheit lässt sich auch anhand der anhaltend geringen Churnrates dokumentieren. Diese betragen für den Bereich Wartung und im Bereich Cloud¹, in der die Gesellschaft in den nächsten Jahren starke und nachhaltige Wachstumsimpulse erwartet, jeweils rund 2 Prozent (Vorjahr: jeweils rund 1 Prozent).

Im Geschäftsjahr 2022 hat die ATOSS Software AG zudem eine weitere wichtige Kennzahl zur Messung ihrer Kundenzufriedenheit – die sogenannte Net Retention Rate (NRR) – eingeführt. Diese Kennzahl gibt an, ob in einer bestimmten Zwölfmonatsperiode die Summe des jährlich wiederkehrenden Umsatzes (Annual Recurring Revenue, ARR) mit derselben Kundengruppe gewachsen oder geschrumpft ist. Die vom Konzern zum 31.12.2022 ermittelte Net Retention Rate (NRR)² betrug 130 Prozent.

Um die Bedürfnisse ihrer Kunden im Rahmen des bestehenden Customer Experience Managements in Zukunft noch besser adressieren zu können, wird ATOSS die Kundenzufriedenheit ab 2023 zusätzlich zentral und zielgruppenspezifisch mithilfe des Kunden-Net Promoter Score (NPS) erfassen und messen. Entsprechende Zielvorgaben wurden hierfür bereits beschlossen (siehe Kapitel 3.1).

Gesellschaftlicher Wertbeitrag

Als Arbeitgeber und Steuerzahler leistet die ATOSS Software AG wesentliche wirtschaftliche Beiträge an ihren 14 Standorten in Deutschland, Österreich, Schweiz, Niederlande, Schweden und Belgien. Konzernweit beschäftigt das Unternehmen zum 31.12.22 693 Mitarbeitende (Vorjahr: 630 Mitarbeitende), davon 464 (Vorjahr: 427) in Deutschland.

Soziales und gesellschaftliches Engagement war und ist der ATOSS stets ein wichtiges Anliegen. So wurden im Jahr 2022 aus Anlass des Krieges in der Ukraine kurzfristig 3 Hilfstransporte durch ATOSS Mitarbeitende an die ukrainische Grenze organisiert und finanziell durch ATOSS unterstützt, um dort ein polnisches Waisenhaus mit ukrainischen Flüchtlingskindern mit Sachspenden zu unterstützen. Zugleich haben sich ATOSS Mitarbeitende im Rahmen der diesjährigen Corporate Volunteering Aktion einen Tag ehrenamtlich bei der Lebensmittelverteilung der Münchner Tafel e.V. engagiert und diese mit Lebensmittelspenden unterstützt. Eine besondere Herzensangelegenheit war in diesem Jahr wieder der Beitrag zur Weihnachtsaktion »I make Children's Eyes Shine« in Zusammenarbeit mit der KinderUniklinik Ostbayern (KUNO), bei der schwerst-, chronisch und krebserkrankte Kinder und Jugendliche von ATOSS Mitarbeitenden mit Geschenken überrascht wurden. Im Rahmen der Aktion „Angels for Souls“ wurden in der Adventszeit am Standort Timisoara in Rumänien zudem Geschenke für Kinder und ältere Menschen gesammelt. Im Kulturbereich unterstützt ATOSS bereits seit mehreren Jahren als Kuratoriumsmitglied finanziell die »Freunde der Pinakothek der Moderne e.V.«.

¹ Churnrate ohne das Produkt Crewmeister

² Net Retention Rate ohne das Produkt Crewmeister

4. Mitarbeitende

Hochqualifizierte sowie motivierte Mitarbeitende zu gewinnen und dauerhaft an das Unternehmen zu binden, sind der Schlüssel zum Erfolg.

Das Handlungsfeld Mitarbeitende, das durch den Bereich Human Resources in enger Abstimmung mit dem zuständigen Bereichsvorstand betreut wird, beinhaltet die wesentlichen Themen transparente und vertrauensvolle Unternehmenskultur bzw. Mitarbeiterzufriedenheit, Vielfalt und Antidiskriminierung, Gesundheit, Wohlbefinden und Arbeitssicherheit, Mitarbeitergewinnung und -bindung, sowie Mitarbeitertraining und -entwicklung. Das Handlungsfeld entspricht dem Aspekt Arbeitnehmerbelange nach § 289c Abs. 2 Nr. 2 HGB.

4.1. Konzepte, Due-Diligence Prozesse und Ziele

Transparente und vertrauensvolle Unternehmenskultur bzw. Mitarbeiterzufriedenheit

Die ATOSS Software AG legt großen Wert auf eine transparente, wertschätzende und vertrauensvolle Unternehmenskultur. Ihre Mitarbeitenden sind der Schlüsselfaktor für die erfolgreiche Umsetzung der Unternehmensziele. Flache Hierarchien, Mitbestimmung (am deutschen Standort über den Betriebsrat) und ein offenes Verhältnis zwischen Unternehmensleitung und Arbeitnehmervertretung zeichnen die Unternehmenskultur der ATOSS Software AG aus. Mehr denn je, hängt der Erfolg der Gesellschaft von der Fähigkeit ab, hochqualifizierte und motivierte Mitarbeitende zu rekrutieren, weiterzuentwickeln und an das Unternehmen zu binden, die zur ATOSS-Unternehmenskultur passen.

In einem für alle herausfordernden Jahr haben die fünf ATOSS-Werte – Zuverlässigkeit, Glaubwürdigkeit, Fairness, Freude am Erfolg und die Begeisterung zu Revolutionieren – und das Leben derselben im täglichen Miteinander verbunden mit einem starken Zusammenhalt der Mitarbeitenden einen wesentlichen Beitrag zum unternehmerischen Erfolg der Gesellschaft geleistet.

Jährliche Mitarbeiterbefragungen im Rahmen der ATOSS Listening Strategie (Connect@ATOSS Engagement Survey und Pulse Survey) unterstützen neben der Messung der Mitarbeiterzufriedenheit die Ausrichtung des ATOSS-Personalmanagements und treiben deren Entwicklung voran, indem sie auf die Themen abzielen, die die Prioritäten und Strategien des Unternehmens widerspiegeln. Ein festes Fragenset dient dabei der Ermittlung jährlich fortgeschriebener Indices (zu Themen wie Commitment, Communication, Cooperation, Corporate Culture, Inclusion, Innovation, Professional Development, Purpose, Recommendation, Security, Team, Work-Life Balance, Workplace). Die Umfrageergebnisse werden intern kommuniziert und bei den unternehmensweiten Aktivitäten im Bereich People & Culture berücksichtigt. Mit dem unternehmenseigenen HR-Engagement-Model hat es sich der Bereich Human Resources zur Aufgabe gemacht, die strategischen und operativen Personalbelange und Angelegenheiten bestmöglich zu unterstützen und effektiv zu bearbeiten. So werden Führungskräfte etwa kontinuierlich bei der Fragestellung hinsichtlich der Entwicklung der individuellen Mitarbeitenden sowie der Organisation beraten und unterstützt.

Im Bereich transparente und vertrauensvolle Unternehmenskultur bzw. Mitarbeiterzufriedenheit hat sich die ATOSS Software AG im Jahr 2022 erstmalig Ziele für die Zukunft gesetzt. Für das Jahr 2023 handelt es sich um folgende Ziele:

- Sicherstellung eines weiterhin hohen Employee Engagement Index von über 80 Prozent
- Ermittlung des Employee Net Promoter Score (eNPS) mit einem Zielwert von mindestens 35
- Ermittlung und Kommunikation des ATOSS Leadership Index
- Ermittlung und Kommunikation des ATOSS Working Flexibility Satisfaction Index

Vielfalt und Antidiskriminierung

Der Vorstand der ATOSS Software AG betrachtet Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion als elementare Bestandteile einer offenen und innovativen Unternehmenskultur und ist bestrebt, auch weiterhin ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das Mitarbeitende ermutigt, ihre unterschiedlichen Sichtweisen einzubringen. Jeder Mitarbeitende soll unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung sowie sexueller Orientierung und Identität mit seiner individuellen Persönlichkeit und seinen Stärken zum Unternehmenserfolg beitragen und so sein volles Potential entfalten können.

ATOSS ist überzeugt, dass die Mitarbeitervielfalt die Agilität und Innovationsfähigkeit als Unternehmen fördert, da verschiedene Perspektiven den Nährboden für neue Ideen bilden. Mit der jährlichen Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ (erstmalig 2021) tritt ATOSS sichtbar für ein wertschätzendes und vorurteilsfreies Arbeitsumfeld ein.

Daneben regelt der ATOSS Code of Conduct, was die ATOSS Software AG als ethisch korrektes Verhalten im Geschäftsalltag betrachtet. Diese behandeln unter anderem auch die Themen Gleichberechtigung und Antidiskriminierung. So lässt sich ATOSS bei ihren Personalentscheidungen wie Auswahl, Einstellung, Beförderung, Jobwechsel, Vergütung und Training der Mitarbeitenden von den Prinzipien der Chancengleichheit, Qualifikations- und Leistungsbezogenheit leiten. Geschlechtsspezifische und ethnische Unterschiede spielen keine Rolle.

Um das Thema Vielfalt und Antidiskriminierung in den nächsten Jahren noch stärker zu adressieren, hat sich die ATOSS Software AG im Jahr 2022 erstmalig folgende Ziele bis zum Jahr 2027 in diesem Bereich gesetzt:

- Unternehmensweite Geschlechterverteilung: 50 Prozent weiblich / 50 Prozent männlich
(Stand 31.12.2022: 43 Prozent weiblich, 57 Prozent männlich)
- Geschlechterverteilung Führungskräfte: 40 Prozent weiblich / 60 Prozent männlich
(Stand 31.12.2022: 29 Prozent weiblich, 71 Prozent männlich)
- Geschlechterverteilung Management: 30 Prozent weiblich / 70 Prozent männlich
(Stand 31.12.2022: 20 Prozent weiblich, 80 Prozent männlich)

Gesundheit, Wohlbefinden und Arbeitssicherheit

Die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden hat für die ATOSS Software AG oberste Priorität. Maßnahmen zur Gesundheitsförderung in Unternehmen helfen nicht nur den einzelnen Mitarbeitenden und sichern den langfristigen Geschäftserfolg, sondern sie wirken auch über die Unternehmensgrenzen hinaus positiv auf die Gesellschaft. Durch ein erfolgreiches betriebliches Gesundheitsmanagement lassen sich die Gesundheit der Mitarbeitenden stärken, physische und psychische Arbeitsbelastungen reduzieren, Erkrankungen verhindern sowie die Einsatzbereitschaft der Mitarbeitenden erhöhen. Nicht zuletzt steigt die Attraktivität des Arbeitgebers für Mitarbeitende und Bewerber. Daher setzt das Unternehmen an seinen Standorten konzernweit verschiedene Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung um, die darauf abzielen, die Mitarbeitenden zu einem gesunden Lebensstil zu motivieren und ihre Eigenverantwortung in Gesundheitsfragen zu stärken.

Zu den Maßnahmen des Gesundheitsmanagements der ATOSS Software AG zählen zum Beispiel der Betriebsarzt sowie diverse Gesundheitsmaßnahmen wie COVID-19-Tests, Grippeimpfungen, Massagen, Gesundheits-Check-ups, Beratungsangebote sowie die Möglichkeit der Ausbildung zum Ersthelfer. Für die tägliche Portion Vitamine stehen den Mitarbeitenden zudem an allen Standorten Obst- und Gemüsekörbe unentgeltlich zur Verfügung.

Zudem hat sich die ATOSS Software AG im Jahr 2022 für das Jahr 2023 folgendes Ziel in diesem Bereich gesetzt:

- Ermittlung und Kommunikation des Health Culture Index

Mitarbeitergewinnung und -bindung

Die fachlichen und persönlichen Kompetenzen der ATOSS Software AG-Mitarbeitenden sind ausschlaggebend dafür, dass sich Kunden, Investoren und Geschäftspartner für das Unternehmen entscheiden – und damit ein wichtiger Faktor für den Geschäftserfolg. Daher will ATOSS stets die besten Talente für sich gewinnen und diese halten. Der Wettbewerb um neue Mitarbeitende ist für alle Unternehmen zu einer der größten Herausforderungen geworden, und auch die ATOSS Software AG sieht sich damit konfrontiert.

Zu diesem Zweck verfolgt der Bereich Talent Akquisition bereits seit mehreren Jahren sehr erfolgreich ein Active Sourcing Konzept, um qualifizierte externe Kandidaten zu identifizieren und proaktiv auf offene Stellen aufmerksam zu machen.

Neben dem Recruiting ist die Mitarbeiterbindung ein bedeutsamer Faktor für die erfolgreiche Umsetzung der ATOSS-Wachstumspläne. Hierzu bietet die Gesellschaft eine wettbewerbsfähige Vergütung und weitere Leistungen für Mitarbeitende, flexible Arbeitsvereinbarungen, ein positives, dynamisches Arbeitsklima sowie persönliche Wachstums- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten. Die ATOSS Software AG misst die Zufriedenheit ihrer Mitarbeitenden und ihre Arbeitgeberattraktivität anhand externer Bewertungen und verschiedener interner Kennzahlen. Die Fluktuationsrate ist dabei eine wesentliche Messgröße für die Zufriedenheit der Mitarbeitenden und die Attraktivität der ATOSS für Talente und Fachkräfte.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird ein immer wichtigerer Faktor im Wettbewerb um Mitarbeitende. Aus diesem Grund ist es ATOSS ein wichtiges Anliegen, dass die Elternzeit von Frauen und Männern über alle Hierarchieebenen und Unternehmensbereiche hinweg umfangreich in Anspruch genommen wird und eine schnelle Einarbeitung nach Rückkehr aus der Elternzeit möglich ist.

Spätestens seit der COVID-19-Pandemie ist die Nachfrage nach flexiblen Arbeitsvereinbarungen enorm gestiegen. Die ATOSS Software AG war in den letzten drei Jahren aufgrund der ausgezeichneten technischen Infrastruktur unmittelbar in der Lage alle ihre Mitarbeitende im Homeoffice arbeiten zu lassen und sie nach Möglichkeit wieder an ihre Standorte zurückzuholen. In der Folge wurden die bestehenden Homeoffice-Richtlinien auch für die Zukunft angepasst, um den neuen Erwartungen der Mitarbeitenden Rechnung zu tragen und ihnen zur Berücksichtigung ihrer persönlichen Bedürfnisse mehr Flexibilität zu verschaffen. Hierzu wurde im Jahr 2021 ein hybrides Arbeitszeitmodell eingeführt, das zu 50 Prozent „Work from Home“ und 50 Prozent „Work in the Office“ ermöglicht.

Die ATOSS Software AG ist damit bestens positioniert, um ihren Mitarbeitenden im Wachstumsmarkt für Workforce Management sichere Arbeitsplätze mit einem attraktiven Vergütungs- und Versorgungspaket und flexiblen Arbeitsoptionen anzubieten.

Zusätzlich hat sich die ATOSS Software AG für das Geschäftsjahr 2023 folgendes Ziel im Bereich Mitarbeitergewinnung und -bindung gesetzt:

- Ermittlung und Kommunikation des Working Flexibility Satisfaction Index

Mitarbeitertraining und -entwicklung

Schulungen und Weiterbildungen tragen maßgeblich dazu bei, erwartetes Umsatzwachstum zu erzielen, das ATOSS Produktangebot zu erweitern und Erwartungen der Kunden weiterhin gerecht zu werden. Aus diesem Grund sind regelmäßige Gespräche über Leistung und Karriereentwicklung für die ATOSS Software AG ein wesentliches Instrument der Mitarbeitermotivation und -bindung. Mitarbeitende finden in diesen Gesprächen gemeinsam mit ihrer Führungskraft heraus, wie sie sich fachlich und persönlich weiterentwickeln können und welche Möglichkeiten dazu bei ATOSS bestehen. Die ATOSS Career Development Charta unterstützt in diesem Zusammenhang die fachliche und persönliche Weiterentwicklung der Mitarbeitenden und Führungskräfte durch zahlreiche Online- und Präsenzangebote in den Bereichen Soft-, Leadership- und Technical-/Product Skills im Rahmen des ATOSS Learning Compass. Zudem durchlaufen alle ATOSS New Joiner bereits in den ersten Wochen ein umfangreiches Schulungsprogramm, das aus einem Mix aus Webcasts, Selbststudium und e-Learnings besteht und sie einerseits fachlich und methodisch sowie in ihrer Persönlichkeit weiterbildet.

4.2. Ergebnisse der verfolgten Konzepte und Kennzahlen

Transparente und vertrauensvolle Unternehmenskultur bzw. Mitarbeiterzufriedenheit

Der kontinuierliche Dialog mit ihren Mitarbeitenden ist der ATOSS Unternehmensführung ein wichtiges Anliegen. Ziel dieses Dialogs ist die Beteiligung der Mitarbeitenden an der Weiterentwicklung des Unternehmens. Im Rahmen der quartärllich stattfindenden konzernweiten Onlineveranstaltung ATOSS Fireside Chats informiert der Vorstand die Belegschaft über die aktuellen wirtschaftlichen Entwicklungen im Konzern und gibt einen Ausblick auf die nächsten Monate. Die sogenannten „All Hands“ Onlineveranstaltungen unter Leitung des Vorstandsvorsitzenden Andreas Obereder gewähren Einblick in aktuelle Unternehmensentwicklungen und geben den Mitarbeitenden die Möglichkeit in direktem Austausch mit dem Vorstand zu treten.

Zur Messung der Mitarbeiterzufriedenheit wurde im Jahr 2022 eine Engagement Survey durchgeführt, an der 76 Prozent aller Konzernmitarbeitenden teilnahmen. Der Engagement Index lag bei 81 Prozent (Vorjahr: 77 Prozent) und wurde anhand von 3 Umfrageelementen berechnet („Ich bin stolz ein Teil von ATOSS zu sein“, „ATOSS ist ein sicherer und verlässlicher Arbeitgeber für mich“, „Ich würde ATOSS meinen Bekannten und Freunden weiterempfehlen“).

2022 ist die ATOSS Software AG bereits zum dritten Mal in Folge vom Top Employers Institute als „Top Employer“ ausgezeichnet worden. Damit gehört die Gesellschaft laut Top Employers Institute zu den besten Arbeitgebern in Deutschland. Die wiederholte Auszeichnung von ATOSS als „Top Employer“ unterstreicht die hohe Zufriedenheit der ATOSS-Mitarbeitenden und zeigt, dass der Konzern eine zukunftsorientierte Weiterentwicklung und kontinuierliche Optimierung des Arbeitsumfelds bietet. Dies wird auch an der jährlichen Scoreverbesserung durch das Top Employers Institute sichtbar. Das Zertifizierungsprogramm analysiert dabei die Personalstrategie in den Praxisbereichen Mitarbeiterangebote wie Talentstrategie, Personalplanung, Onboarding, Training und Führungskräfteentwicklung sowie Karriere- und Nachfolgeplanung und Unternehmenskultur.

Die Kooperation der Unternehmensleitung mit dem Betriebsrat der ATOSS Software AG in Deutschland gestaltete sich auch nach der diesjährigen Betriebsratsneuwahl weiterhin eng und vertrauensvoll.

Vielfalt und Antidiskriminierung

Im Geschäftsjahr 2022 wurden verschiedene Maßnahmen zur Förderung der Mitarbeitervielfalt durchgeführt. So wurde bereits zum wiederholten Mal ein Diversity Tag durchgeführt, an dem die Mitarbeitenden durch das Diversity & Inclusion Team mehr über das ATOSS Inclusion Model sowie verschiedene Diversity, Equity & Inclusion-KPIs erfahren konnten. Ein weiterer wichtiger Meilenstein war die Einführung einer Diversity Policy, mit der ATOSS ihre positive Haltung gegenüber Diversity, Equity & Inclusion begründen und eine Handlungsgrundlage für den Umgang mit Vielfalt innerhalb des ATOSS Konzerns schaffen möchte. Zusätzlich informiert seit diesem Jahr ein regelmäßig erscheinender Diversity Newsletter die Mitarbeitenden über alle im Geschäftsjahr umgesetzten Maßnahmen zum Thema Diversity & Inclusion. Im Rahmen des neu geschaffenen Formats „Culture Talk“ wird den Mitarbeitenden zudem die Möglichkeit geboten mehr über das Land, die Kultur und die Bräuche ihrer ausländischen Kollegen:innen zu erfahren.

Um das Interesse und die Attraktivität der ATOSS Software AG als Softwareunternehmen für Frauen weiter zu erhöhen, beteiligte sich der Konzern im Jahr 2022 erstmals mit einem Messestand an der Job- und Karrieremesse „herCAREER“ in München.

Zur Darstellung der Vielfalt bei ATOSS werden zusätzlich folgende demografische und geschlechter-spezifische Mitarbeiterangaben in Anlehnung an GRI 405-1 veröffentlicht:

Verteilung des Aufsichtsrats nach Geschlecht und Altersgruppe in Prozent

31.12.2021	<30	30-50	>50	Insgesamt
männlich	0	33	67	100
weiblich	0	0	0	0
divers	0	0	0	0
Gesamt	0	33	67	100

31.12.2022	<30	30-50	>50	Insgesamt
männlich	0	33	67	100
weiblich	0	0	0	0
divers	0	0	0	0
Gesamt	0	33	67	100

Verteilung des Vorstands nach Geschlecht und Altersgruppe in Prozent

31.12.2022	<30	30-50	>50	Insgesamt
männlich	0	25	75	100
weiblich	0	0	0	0
divers	0	0	0	0
Gesamt	0	25	75	100

31.12.2021	<30	30-50	>50	Insgesamt
männlich	0	50	50	100
weiblich	0	0	0	0
divers	0	0	0	0
Gesamt	0	50	50	100

Gesamtzahl der Mitarbeitenden nach Geschlecht

31.12.2022	<30	30-50	>50	Insgesamt
männlich	145	209	41	395
weiblich	130	142	25	297
divers	1	0	0	1
Gesamt	276	351	66	693

31.12.2021	<30	30-50	>50	Insgesamt
männlich	104	222	40	366
weiblich	101	140	23	264
divers	0	0	0	0
Gesamt	205	362	63	630

Zum 31.12.2022 beschäftigt die ATOSS Software AG 693 Mitarbeitende (Vorjahr: 630) aus 40 Nationen (31.12.2021: 33).

Gesundheit, Wohlbefinden und Arbeitssicherheit

Die ATOSS Software AG verfügt über ein Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, das alle Mitarbeitende an den Standorten in Deutschland, Österreich und der Schweiz erfasst. Der Arbeitssicherheitsausschuss tagt jedes Quartal. Die Fachkraft für Arbeitssicherheit ist Ansprechperson für Mitarbeitende in allen Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes und berät die Abteilungen entsprechend. Gefährdungsbeurteilungen finden jedes Jahr statt. Zudem werden alle Mitarbeitende in der Region DACH einmal im Jahr zum Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Rahmen einer Onlineveranstaltung geschult.

ATOSS ist es ein besonderes Anliegen, die Gesundheit und Work-Life-Balance Ihrer Mitarbeitenden zu wahren und die Arbeit in den Büros bzw. im Homeoffice so angenehm wie möglich zu gestalten. Hierfür wurden durch das ATOSS Gesundheitsmanagement u.a. folgende Maßnahmen angeboten: Teilnahme bei Gympass mit vielfältigem Sport- und Gesundheitsangebot, verschiedene Sportangebote (Yoga, Fußball), Massagen, regelmäßige Check-ups (Augenuntersuchung, Gripeschutzimpfungen), Virtual Health Day (Workshops zu Stressbewältigung und Meditation, Sportkurse für Yoga, Functional Fit Training, HIIT Training und starker Rücken sowie ein Webinar zu Winterblues), Onlineprogramme zur Verbesserung des Schlafverhaltens und der Stärkung der mentalen Gesundheit bzw. Strategien für eine gesündere Lebensweise.

Der Status und die Auswirkungen der COVID-19 Pandemie auf die Mitarbeitenden und die Geschäftsabläufe wurden auch im Jahr 2022 weiter intensiv verfolgt. Geeignete Hygieneregeln und die kostenlose Bereitstellung von Corona-Selbsttests blieben dabei im Konzern aufrechterhalten.

Die anhaltend niedrige Krankheitsquote lag zum 31.12.2022 bei 5 Prozent (31.12.2021: 2 Prozent).

Mitarbeitergewinnung und Mitarbeiterbindung

Dank der erfolgreichen Rekrutierung von Mitarbeitenden in allen Bereichen des ATOSS Konzerns ist es der Gesellschaft gelungen ihre Pläne für das Mitarbeiterwachstum auch im Geschäftsjahr 2022 umzusetzen.

Insgesamt hat die ATOSS Software AG 2022 176 neue Mitarbeitende (Vorjahr: 190) eingestellt. Der Frauenanteil unter den Neueinstellungen betrug 44 Prozent (Vorjahr: 46 Prozent).

Die Fluktuationsrate¹ betrug im Geschäftsjahr 2022 insgesamt 13 Prozent und wurde vor allem durch den verschärften internationalen Wettbewerb um die besten Talente beeinflusst. ATOSS hat hierbei vor allem in den Bereichen Gesundheit, Wohlbefinden und Arbeitssicherheit sowie Mitarbeitertraining und -entwicklung eine Vielzahl von Maßnahmen ergriffen, um die Mitarbeiterbindung ans Unternehmen zu stärken und den Verlust von Talenten so gering wie möglich zu halten. Dies wird auch in den Rankings auf den Bewertungsplattformen sichtbar. So erreichte ATOSS bei der deutschen Bewertungsplattform Kununu einen Wert von 3,8 Punkte (Vorjahr: 3,8) (die entsprechende Bewertungsskala geht dabei von genügend (1-2) bis sehr gut (4-5)).

¹ Fluktuationsrate ATOSS Konzern ohne Standort Timisoara (Rumänien)

Im Bereich Mitarbeitergewinnung und Mitarbeiterbindung veröffentlicht der Konzern noch folgende Kennzahlen:

Mitarbeitende nach Region	31.12.2022	31.12.2021
Deutschland	464	426
Österreich	20	19
Schweiz	13	10
Rumänien	173	158
Schweden	6	5
Belgien	6	2
Niederlande	11	10
Gesamt	693	630

31.12.2022	Männlich	Weiblich	Divers	Gesamt
Anzahl Mitarbeitende, die Elternzeit in Anspruch genommen haben	19	32	0	51
Anzahl Mitarbeitende, die innerhalb des Berichtszeitraums nach Beendigung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind	17	13	0	30
Gesamtzahl Mitarbeitende, die nach Beendigung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind und zwölf Monate nach ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz noch beschäftigt waren	12	6	0	18
Verbleibrate*:	100%	86%	0%	95%

* Verbleibrate: Gesamtzahl der Angestellten, die zwölf Monate nach ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz nach der Elternzeit noch beschäftigt waren, im Verhältnis zu Gesamtzahl der Angestellten, die in früheren Berichtszeiträumen nach der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind.

	2022	2021
Durchschnittliche Vergütung der ATOSS-Mitarbeitenden auf Vollzeitäquivalentbasis in Deutschland (Brutto)*	80.633	79.581
CEO Vergütung in EUR	833.332	794.024
CEO Pay Ratio (CEO-Vergütung zur durchschnittlichen Vergütung ATOSS-Mitarbeitende auf Vollzeitäquivalentbasis in Deutschland)	1:10	1:10

* ohne Sonderzahlungen

Mitarbeitertraining und -entwicklung

Pandemiebedingt hat ATOSS ihr umfangreiches Schulungsprogramm bereits 2020 auf virtuelle Formate umgestellt und dies auch im Jahr 2022 zum Schutz ihrer Mitarbeitenden weiter fortgeführt. Mit Abklingen der Pandemie wurde die Anzahl der Live-Trainings wieder erhöht.

Die durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung im Geschäftsjahr 2022 aufgeschlüsselt nach Angestelltenkategorie und Bereich stellt sich dabei wie folgt dar:

Kategorie	Durchschnittliche Stundenzahl
Angestelltenkategorie Führungskraft	23
Angestelltenkategorie Mitarbeitende	30
Sales	47
CSS	36
G&A	15
Marketing	18
I&D	21

Im Geschäftsjahr 2022 haben zudem alle Mitarbeitenden eine Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung im Rahmen eines Jahresgesprächs mit ihrem Vorgesetzten erhalten (ATOSS Annual Review).

5. Umweltschutz

Intakte Ökosysteme sind die Grundlage für gesundes Leben und nachhaltiges Wirtschaften. ATOSS sieht sich daher in der Verantwortung, auch ökologisch so effizient wie möglich zu sein. Daher hält sich der Konzern an alle Normen und Verhaltensregeln, die den Bereich Umweltschutz betreffen, und versucht seine interne ökologische Bilanz kontinuierlich zu verbessern. Das Thema Nachhaltigkeit in Bezug auf Umweltschutz liegt in der Verantwortung des zuständigen Bereichsvorstands und CFO und den mit der Umsetzung und Einhaltung betrauten Abteilungen Human Resources und Facility & Office Management innerhalb der Verwaltung.

Das Handlungsfeld Umweltschutz beinhaltet die wesentlichen Themen CO₂-Fußabdruck sowie Ressourceneffizienz und entspricht dem Aspekt Umweltbelange nach §289c Abs. 2 Nr. 1 HGB.

5.1 Konzepte, Due-Diligence Prozesse und Ziele

CO₂-Fußabdruck (Scope 1 und 2)

Der Schwerpunkt im Handlungsfeld Umweltschutz liegt auf der Senkung der CO₂-Emissionen, da diese die wesentlichen ökologischen Auswirkungen der ATOSS Software AG darstellen. Die ATOSS Software AG übernimmt Verantwortung für die Umweltauswirkungen des eigenen Geschäftsbetriebs. Im Geschäftsfeld der ATOSS Software AG entstehen CO₂-Emissionen insbesondere durch den Energieverbrauch der Gebäude, den Betrieb der eigenen Serverräume und die Mobilität der Beschäftigten. Der größte Verbrauch an Ressourcen wird bislang durch den Treibstoffbedarf des ATOSS-Fuhrparks verursacht. Der Ausbruch der Corona-Pandemie hat hier infolge der geringeren Kfz-Nutzung und dem Wegfall vieler Dienstreisen zu einer schlagartigen Reduktion des Verbrauchs geführt. Remote Work im Homeoffice bzw. Videocalls mit Mitarbeitenden, Kunden und Partnern waren und sind weiterhin die Folge. Die Zukunft wird zeigen, wie und in welchem Maße die pandemie-bedingten Veränderungen des Arbeitsverhaltens auch künftig weiter fortgeführt werden können. Die Corona-Krise versteht der Konzern in diesem Zusammenhang auch weiterhin als Chance für mehr Nachhaltigkeit.

Um ihren Energieverbrauch zu senken, betrachtet die ATOSS Software AG die Aspekte des Energiemanagements, des Energiebedarfs und der Energiebeschaffung an allen Standorten ganzheitlich. Durch eine verstärkte Nutzung erneuerbarer Energien möchte die ATOSS Software AG ihren CO₂-Fußabdruck künftig weiter verringern. Zu diesem Zweck hat sie im Jahr 2022 ihren Stromverbrauch in der Konzernzentrale in München vollständig auf Ökostrom umgestellt, da dort aktuell über die IT-Infrastruktur der größte Stromverbrauch im Gesamtkonzern besteht. Weitere Standorte im In- und Ausland werden bis 2025 folgen. Zudem achtet die Gesellschaft auf höchste Energieeffizienz bei ihren angemieteten Büroflächen. Dies gilt nicht nur für die deutsche Konzernzentrale am Standort München, die von der deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB) 2018 mit einer Goldzertifizierung ausgezeichnet wurde, sondern auch für alle Neuanmietungen. Energieeffizienz hat aber auch bei Neu- und Ersatzinvestitionen in die technische Geschäftsausstattung des Konzerns, wo immer möglich, oberste Priorität. Wichtig ist der Gesellschaft auch die optimale Infrastrukturanbindung aller ihrer Standorte, um ihren Mitarbeitenden die in vielen Städten bereits CO₂ neutrale An- und Abfahrt mit dem öffentlichen Nah- und Fernverkehrsnetz zu ermöglichen. Darüber hinaus bietet ATOSS ihren Mitarbeitenden an allen deutschen Standorten im Bereich Mobilität die Möglichkeit eines Fahrrad- und E-Bike-Leasings an. Ladestationen für Elektro- und Hybridautos an den beiden größten deutschen Standorten ergänzen das Angebot an CO₂-reduzierenden Maßnahmen bei ATOSS.

Da die ATOSS Software keine eigenen Rechenzentren für das Hosting ihrer Cloudlösungen einsetzt, ist sie auf das Nachhaltigkeitsengagement ihrer Lieferanten angewiesen. Große Bedeutung kommt dabei der hohen Stromverbrauchseffizienz der genutzten Rechenzentren zu. So belegt eine Studie aus dem Jahr 2020*, dass die Cloudlösungen zwischen 22 und 93 Prozent energieeffizienter sind als herkömmliche Unternehmensrechenzentren, je nach spezifischem Vergleich. Berücksichtigt man den Bezug von erneuerbarer Energie, sind Cloudlösungen zwischen 72 und 98 Prozent kohlenstoffeffizienter. Diese Einsparungen sind auf vier Hauptmerkmale zurückzuführen: IT-Betriebseffizienz, IT-Ausrüstungseffizienz, Rechenzentrumsinfrastruktureffizienz und erneuerbarer Strom. ATOSS kann somit durch das Angebot seiner Softwarelösungen in der Cloud unter Umständen bei einer Vielzahl ihrer Kunden für einen niedrigeren Energieverbrauch sorgen.

* Microsoft: The carbon benefits of cloud computing – A study on the Microsoft Cloud in partnership with WSP (2020), Seite 4.

In Ergänzung zu den bestehenden Maßnahmen hat sich die ATOSS Software AG im Jahr 2022 erstmalig im Bereich CO₂-Fußabdruck (Scope 1 und 2) bis zum Jahr 2025 folgende Ziele gesetzt:

- Etablierung einer Umwelt-Taskforce im Jahr 2023
- Erfassung der CO₂-Emissionen im Bereich Fuhrpark
- Entwicklung eines Reduktionspfads für CO₂-Emissionen (Fuhrparkmanagement, Stromverbrauch) bis zum Jahr 2025
 - 100% Ökostrom an unseren Standorten bis zum Jahr 2025
 - Pilotprojekt für Neustarter mit Dienstwagenanspruch im Jahr 2023: Wahl zwischen verschiedenen Mobilitätsangeboten

Um die aufgeführten Ziele zu erreichen, hat der Konzern für das erste Quartal 2023 einen Energieaudit gemäß DIN EN 16247-1 beauftragt. Dieser dient der systematischen Analyse des Energieeinsatzes und Verbrauchs in den vier größten deutschen Standorten des Konzerns sowie der Identifizierung von entsprechenden Energieeffizienzmaßnahmen.

Ressourceneffizienz

Auch über die CO₂-Effizienz hinaus legt die ATOSS Software AG Wert auf Schonung natürlicher Ressourcen. Für den Bürobetrieb benötigt die Gesellschaft Mobiliar, IT-Ausstattung, Papier und sonstige Büromaterialien, bei deren Beschaffung auf Nachhaltigkeit geachtet wird. Zudem entstehen Abfälle, vor allem ausgediente IT-Hardware aus dem Bürobetrieb und Mobilfunkgeräte, die einer Wiederverwendung zugeführt werden.

Darüber hinaus hat sich die ATOSS Software AG im Jahr 2022 für das Geschäftsjahr 2023 folgende Ziele für einen verbesserten Ressourceneinsatz gesetzt:

- Umstellung auf recyceltes, zertifiziertes oder verifiziertes nachhaltiges Papier
- Umstellung auf umweltfreundliche Reinigungsmittel an allen Standorten

Der Klimawandel ist eine globale Herausforderung. Die Folgen veränderter Klimabedingungen bedrohen regionale Ökosysteme und stellen die auf sie angewiesenen Menschen vor große Herausforderungen. Der Klimawandel lässt sich nur bewältigen, wenn alle Akteure unserer Gesellschaft gemeinsam, entschlossen, mutig und vorausschauend handeln. Aus diesem Grund wird die ATOSS Software AG im Jahr 2023 eine Umwelt-Taskforce bilden, um auf diese Weise weitere Maßnahmen für mehr ökologische Nachhaltigkeit und Klimaschutz zu identifizieren und umzusetzen.

5.2. Ergebnisse der verfolgten Konzepte und Kennzahlen

CO₂-Fußabdruck

Energieverbrauch

Bei den genutzten Energiequellen steht Strom an erster Stelle. Zu diesem Zweck veröffentlicht der Konzern die Energieverbräuche an den beiden größten Standorten:

Energieverbrauch – Kennzahlen zum Stromverbrauch¹ an den beiden größten Standorten München und Timisoara (Rumänien)

Jahr	Mitarbeitende (MA)	m ²	kWh/Jahr	kWh/m ² /Jahr	kWh/MA/Jahr
2021 ¹	425	5.799	513.856	89	1.209
2020 ²	370	5.992	427.175	71	1.155

1 Die zu 100 Prozent erfassten Daten der beiden Standorte München und Timisoara repräsentieren ca. 61 Prozent der gesamten Nutzflächen des ATOSS Konzerns in 2021. Die hier angegebenen Daten sind aufgrund der Einschränkungen der Corona Pandemie nicht repräsentativ für den Stromverbrauch der ATOSS Software AG in 2021. Zwar wurden die Büroflächen im Vergleich zu 2020 wieder intensiver genutzt, eine Vollausslastung der Flächen lag aber auch in 2021 noch nicht vor. Die Daten für das Geschäftsjahr 2022 standen aufgrund des frühen Berichterstellungszeitpunkt noch nicht zur Verfügung.

2 Die zu 100 Prozent erfassten Daten der beiden Standorte München und Timisoara repräsentieren ca. 67 Prozent der gesamten Nutzflächen der ATOSS Software AG in 2020. Die hier angegebenen Daten sind nicht repräsentativ für den Stromverbrauch der ATOSS Software AG in 2020, da durch die Einschränkungen aufgrund der Corona Pandemie die Büroflächen nicht vollumfänglich genutzt wurden.

CO₂-Emissionen nach Scope 1

CO₂-Emissionen durch Gasverbrauch am zweitgrößten Standort Timisoara (Rumänien)¹ – Kennzahlen zum Gasverbrauch: Direkte Treibhausgas-Emissionen² der ATOSS Software AG durch Beheizung der Gebäude mit Gas (Scope 1)

Jahr	Mitarbeitende (MA)	m ³ /Jahr	m ³ /MA/Jahr	t CO ₂ /Jahr	t CO ₂ /MA/Jahr
2021 ^{2/3}	157	143.198	912	315	2,01
2020 ^{2/4}	156	17.427	112	35	0,22

1 Hinweis: am größten Standort – der Konzernzentrale in München – wird Fernwärme genutzt. Die hierfür erforderlichen Informationen und Nachweise seitens der Lieferanten können uns aktuell noch nicht zur Verfügung gestellt werden.

2 Umrechnung von Gas/m³ in Tonnen CO₂ mittels CO₂-Rechner von your-power.de/co2-rechner und in 2020 mittels CO₂-Rechner von klimaneutral-handeln.de.

3 Die zu 100 Prozent erfassten Daten am Standort Timisoara repräsentieren ca. 21 Prozent der gesamten Nutzflächen des ATOSS Konzerns in 2021. Die hier angegebenen Daten sind aufgrund der Einschränkungen der Corona Pandemie nicht repräsentativ für den Gasverbrauch der ATOSS Software AG in 2021. Zwar wurden die Büroflächen im Vergleich zu 2020 wieder intensiver genutzt, eine Vollausslastung der Flächen lag aber auch in 2021 noch nicht vor. Die Daten für das Geschäftsjahr 2022 standen aufgrund des frühen Berichterstellungszeitpunkt noch nicht zur Verfügung.

4 Die zu 100 Prozent erfassten Daten am Standort Timisoara repräsentieren ca. 25 Prozent der gesamten Nutzflächen des ATOSS Konzerns in 2020. Die hier angegebenen Daten sind nicht repräsentativ für den Gasverbrauch der ATOSS Software AG in 2020, da durch die Einschränkungen aufgrund der Corona Pandemie die Büroflächen nicht vollumfänglich genutzt wurden.

CO₂-Emissionen nach Scope 2

CO₂-Emissionen durch Stromverbrauch – Kennzahlen zum Energieverbrauch: Indirekte energiebezogene Treibhausgas-Emissionen der ATOSS Software AG durch Stromverbrauch an den beiden größten Standorten München und Timisoara (Rumänien) (Scope 1)

Jahr	Mitarbeitende (MA)	m ²	t CO ₂ /Jahr	t CO ₂ /MA/Jahr
2021 ^{1/2}	425	5.799	206	0,48
2020 ^{1/3}	370	5.992	171	0,46

1 Umrechnung von Gas/m³ in Tonnen CO₂ mittels CO₂-Rechner von your-power.de/co2-rechner und in 2020 mittels CO₂-Rechner von klimaneutral-handeln.de.

2 Die zu 100 Prozent erfassten Daten der beiden Standorte München und Timisoara repräsentieren ca. 61 Prozent der gesamten Nutzflächen des ATOSS Konzerns in 2021. Die hier angegebenen Daten sind aufgrund der Einschränkungen der Corona Pandemie nicht repräsentativ für den Stromverbrauch der ATOSS Software AG in 2021. Zwar wurden die Büroflächen im Vergleich zu 2020 wieder intensiver genutzt, eine Vollausslastung der Flächen lag aber auch in 2021 noch nicht vor. Die Daten für das Geschäftsjahr 2022 standen aufgrund des frühen Berichterstellungszeitpunkt noch nicht zur Verfügung.

3 Die zu 100 Prozent erfassten Daten der beiden Standorte München und Timisoara repräsentieren ca. 67 Prozent der gesamten Nutzflächen des ATOSS Konzerns in 2020. Die hier angegebenen Daten sind nicht repräsentativ für den Stromverbrauch der ATOSS Software AG in 2020, da durch die Einschränkungen aufgrund der Corona Pandemie die Büroflächen nicht vollumfänglich genutzt wurden.

CO₂-Emissionen nach-Scope 3 – CO₂-Emissionen durch Geschäftsreisen

Kennzahlen nach Transportmittel: Weitere indirekte Treibhausgas-Emissionen der ATOSS Software AG durch Geschäftsreisen

Jahr	Flug (t CO ₂) ³	Bahn (t CO ₂) ²
2022 ¹	155	0
2021 ¹	57	0

¹ Die hier angegebenen Daten sind nicht repräsentativ für die CO₂ Emissionen der ATOSS Software AG, da durch die Einschränkungen aufgrund der Corona Pandemie sowohl in 2022 als auch 2021 erheblich weniger Geschäftsreisen angefallen sind.

² Die Deutsche Bahn fährt seit dem 01.01.2020 im gesamten Fernverkehr mit 100% Ökostrom (CO₂-frei)

³ Flugreisen aller ATOSS-Mitarbeitenden konzernweit

Wasserverbrauch an den beiden größten Standorten¹ München und Rumänien

Jahr	Mitarbeitende (MA)	m ³ /Jahr	m ³ /MA/Jahr
2021 ¹	425	1.526	3,59
2020 ²	370	2.098	5,67

¹ Die erfassten Daten repräsentieren ca. 61 Prozent der gesamten Nutzflächen der ATOSS Software AG in 2021. Die hier angegebenen Daten sind aufgrund der Einschränkungen der Corona Pandemie nicht repräsentativ für den Wasserverbrauch der ATOSS Software AG in 2021. Zwar wurden die Büroflächen im Vergleich zu 2020 wieder intensiver genutzt, eine Vollausslastung der Flächen lag aber auch in 2021 noch nicht vor. Die Daten für das Geschäftsjahr 2022 standen aufgrund des frühen Berichterstellungszeitpunkts noch nicht zu Verfügung.

² Die erfassten Daten repräsentieren ca. 67 Prozent der gesamten Nutzflächen der ATOSS Software AG in 2020. Die hier angegebenen Daten sind nicht repräsentativ für den Wasserverbrauch der ATOSS Software AG in 2020, da durch die Einschränkungen aufgrund der Corona Pandemie die Büroflächen nicht vollumfänglich genutzt wurden.

Um mehr Transparenz bzgl. des eigenen CO₂-Verbrauchs zu erlangen, wurde zu Jahresbeginn durch den Konzern eine 6-wöchige Climate Challenge ins Leben gerufen, die den Teilnehmenden die Möglichkeit gab, ihren eigenen CO₂ Verbrauch anhand einer App zu messen und anhand von verschiedenen Challenges im täglichen Leben zu reduzieren. Ein weiterer Beitrag zur Reduktion des CO₂ Ausstoßes wurde im Sommer durch die ATOSS Bike to Work Challenge geleistet, bei der die ATOSS Mitarbeitenden insgesamt 7.471 km mit dem Fahrrad zur Arbeit zurückgelegt haben. Hierdurch wurde nicht nur ein wichtiger Beitrag zur eigenen CO₂ Reduktion geleistet, sondern auch der Teamspirit der ATOSS Community nachhaltig gestärkt.

Ressourceneffizienz

Zur Vermeidung von Einwegplastik sind an allen Standorten abwaschbares und wiederverwendbares Geschirr, Besteck und Trinkgefäße vorhanden. Manche Standorte verfügen zudem über Wasserspender, die die logistisch aufwändigen Mehrweg-Getränkebehältnisse ersetzen.

Die ausgediente IT-Hardware aus dem Bürobetrieb und Mobilfunkgeräte werden aufgrund der darin enthaltenen Rohstoffe einer Wiederverwendung zugeführt. Gemäß den gesetzlichen Auflagen und aus Datenschutzgründen wird diese zunächst konzernweit gesammelt und vollständig einem IT-Remarketing-Anbieter und zertifizierten Abfallentsorger übergeben. Dieser übernimmt die gesetzeskonforme, revisionssichere und zertifizierte Datenlöschung sowie Datenträgervernichtung unter Einbeziehung sämtlicher Datenschutz- und Datensicherheitsaspekte. Damit unterstützt die ATOSS Software AG die Kreislaufwirtschaft und damit einhergehend die Schonung von Ressourcen, indem die Lebenszyklen von Hardwareprodukten verlängert werden.

Durch den überwiegend digitalen Rechnungsversand und ein gelebtes nachhaltiges Druckmanagement (zentrale Druckausgabegeräte, doppelseitiger Druck, Druck in Graustufen als Standardeinstellung) leistet der Konzern bereits heute einen wertvollen Beitrag zu mehr Ressourceneffizienz im Unternehmen. Ein Großteil der jährlichen Weihnachtskartenaktion wurde zudem erstmalig durch ein digitales Weihnachtsmailing im Rahmen der „ATOSS Goes Green“ Initiative ersetzt.

6. Angaben zur EU-Taxonomieverordnung

Die EU-Taxonomie-Verordnung ist ein Schlüsselement des Aktionsplans der Europäischen Kommission zur Umlenkung der Kapitalströme in eine nachhaltigere Wirtschaft. Sie stellt als Klassifizierungssystem für ökologisch nachhaltige Wirtschaftstätigkeiten einen wichtigen Schritt zur Erreichung der Klimaneutralität bis 2050 im Einklang mit den EU-Zielen dar.

Als Unternehmen, welches zur Abgabe einer nichtfinanziellen Konzernklärung gem. § 315b Abs. 3 HGB verpflichtet ist, berichtet die ATOSS Software AG den Anteil ihres Konzernumsatzes, der Investitionsausgaben (Capex) und der Betriebsausgaben (Opex), der für den Berichtszeitraum 2022 im Hinblick auf die ersten beiden Umweltziele (Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel) als taxonomiefähig bzw. taxonomiekonform gem. Artikel 8 der EU-Taxonomieverordnung anzusehen ist.

Unsere Wirtschaftstätigkeiten

Die ATOSS Software AG hat ihre Wirtschaftstätigkeiten nach Maßgabe des delegierten Rechtsakts zu den Klimazielen der EU-Taxonomieverordnung ausführlich analysiert. Die Tätigkeiten der Gesellschaft sind gemäß den aktuell geltenden Definitionen der EU-Taxonomie Verordnung jedoch nicht als ökologisch nachhaltige Wirtschaftstätigkeit zu klassifizieren, da sie keinen wesentlichen Beitrag zur Verwirklichung der beiden von der EU definierten Umweltziele (Klimaschutz, Anpassung an den Klimawandel) leisten kann. Als Anbieter von On-Premise und Cloud-Softwarelösungen sowie Services für professionelles Workforce Management und bedarfsoptimierten Personaleinsatz fallen ihre Geschäftsaktivitäten nicht unter die in den Anhängen I und II des delegierten Rechtsakts zu den beiden Klimazielen der Taxonomieverordnung aufgeführten Wirtschaftstätigkeiten. Im Rahmen der Capex und Opex-KPI's wird über Investitionen berichtet, die im Zusammenhang mit den Tätigkeiten des delegierten Rechtsaktes zu den beiden Klimazielen stehen.

6.1 ATOSS KPI's

Die wichtigsten Leistungsindikatoren („KPIs“) umfassen den Umsatz-KPI, den Capex-KPI und den Opex-KPI. Für den Berichtszeitraum 2022 müssen die KPIs in Bezug auf die taxonomiefähigen bzw. taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten und die nicht taxonomiefähigen und taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten offengelegt werden.

Da die wirtschaftlichen Tätigkeiten von ATOSS als Softwareunternehmen nicht unter den delegierten Rechtsakt zu den Klimazielen fallen, kann die ATOSS Software AG keinen Anteil an taxonomiefähigen bzw. taxonomiekonformen Umsatzerlösen ausweisen. Die Berichterstattung fokussiert sich daher im Folgenden auf den Anteil der im Sinne der EU-Taxonomie nachhaltigen Investitionen (Capex) und Betriebsausgaben (Opex), die dem ersten Umweltziel Klimaschutz zugeordnet werden können. Es liegen keine

Investitions- bzw. Betriebsausgaben vor, die potenziell einen wesentlichen Beitrag zur Anpassung an den Klimawandel haben. Die in Frage kommenden Investitionen und Betriebsausgaben betreffen ausschließlich bezogene Waren und Dienstleistungen.

Für das Geschäftsjahr 2022 haben wir gemäß des delegierten Rechtsaktes zu den Klimazielen die Aktivität 6.5. „Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen“ als taxonomiefähig identifiziert. Hierunter fallen die Investitionsausgaben für den Fuhrpark des Konzerns (Verbrenner-, Hybrid-, Elektromotoren), die als Nutzungsrechte gem. IFRS 16 bilanziert wurden. Eine Prüfung der Taxonomiekonformität dieser Investitionen war nicht möglich, da die hierfür erforderlichen Informationen und Nachweise seitens der Lieferanten zur Verfügung gestellt werden müssen. Diese liegen uns derzeit nicht vor. Taxonomiefähige Betriebsausgaben konnten für das Berichtsjahr nicht identifiziert werden.

Hierdurch ergeben sich die folgenden Kennzahlen in Bezug auf die Taxonomiefähigkeit:

	Anteil der taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten	Anteil der nicht-taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten
Umsatz	0%	100%
Capex	34%	66%
Opex	0%	100%

Des Weiteren verweisen wir auf die Meldebögen unter 6.3. Meldebögen.

6.2 Rechnungslegungsgrundsätze

Die Ermittlung der KPIs erfolgt in Übereinstimmung mit Anhang I des delegierten Rechtsakts zu Artikel 8 der EU-Taxonomieverordnung. Eine Doppelzählung einzelner Positionen ist durch die Verwendung von Buchhaltungsdaten ausgeschlossen. Die ATOSS Software bestimmt die taxonomiefähigen KPIs in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Anforderungen und beschreibt ihre diesbezügliche Bilanzierungspolitik mit Fokus auf die Taxonomiefähigkeit wie folgt:

Umsatz KPI

Definition

Der Anteil der taxonomiefähigen wirtschaftlichen Tätigkeiten am Gesamtumsatz wird berechnet als der Teil des Nettoumsatzes, der aus Produkten und Dienstleistungen im Zusammenhang mit taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten stammt (Zähler), geteilt durch den Nettoumsatz (Nenner). Der Nenner des Umsatz-KPI basiert auf dem konsolidierten Nettoumsatz in Übereinstimmung mit IAS 1.82(a). Weitere Einzelheiten zu den ATOSS-Rechnungslegungsgrundsätzen für den konsolidierten Nettoumsatz finden sich im Konzern-Anhang unseres Geschäftsberichts in Abschnitt II. Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden.

Überleitung

Unser konsolidierter Nettoumsatz kann mit unserem Konzernabschluss abgestimmt werden, siehe Gewinn- und Verlustrechnung in unserem Geschäftsberichts 2022 (Posten „Umsatzerlöse“ in der GuV).

Hinsichtlich des Zählers hat ATOSS, wie oben erläutert, keine taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten identifiziert.

Capex KPI und Opex KPI

Capex KPI

Definition

Der Capex KPI ist definiert als taxonomiefähiger Capex (Zähler) geteilt durch den Gesamt-Capex (Nenner).

Der Gesamt-Capex umfasst die Zugänge an Sachanlagen und immateriellen Vermögenswerten während des Geschäftsjahres vor Abschreibungen und Neubewertungen, einschließlich solcher, die sich aus Neubewertungen und Wertminderungen für das Geschäftsjahr 2022 und ohne Änderungen des beizulegenden Zeitwerts ergeben. Er umfasst die Zugänge zum Anlagevermögen (IAS 16), zu den immateriellen Vermögenswerten (IAS 38) und zu den Nutzungsrechten an Vermögenswerten (IFRS 16). Weitere Einzelheiten zu unseren Rechnungslegungsgrundsätzen in Bezug auf unsere Investitionen finden Sie im Konzern-Anhang unseres Geschäftsberichts in Abschnitt II. Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden.

Überleitung

Der Gesamt-Capex kann der im Konzern-Anhang unseres Geschäftsberichts dargestellten Entwicklung des Anlagevermögens (Abschnitt III. 27) (Summe der Zugänge (zu Anschaffungs- und Herstellungskosten)) und der Nutzungsrechte (Abschnitt III. 28) entnommen werden.

Opex KPI

Der Opex-KPI ist definiert als taxonomiefähiger Opex (Zähler) geteilt durch den Gesamt-Opex (Nenner).

Der Gesamt-Opex besteht aus direkten, nicht aktivierten Kosten, die sich auf Forschung und Entwicklung beziehen, Gebäuderenovierungsmaßnahmen, kurzfristige Mietverträge, Wartung und Instandhaltung. Dazu gehören:

- Forschungs- und Entwicklungsaufwendungen, die in der Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung im Berichtszeitraum als Aufwand erfasst werden. In Übereinstimmung mit dem Konzernabschluss (IAS 38.126) gehören dazu alle nicht aktivierten Aufwendungen, die direkt der Forschungs- oder Entwicklungstätigkeit zuzuordnen sind.
- Instandhaltungs- und Reparaturkosten wurden auf der Grundlage der internen Kostenstellen zugewiesenen Instandhaltungs- und Reparaturkosten ermittelt. Die entsprechenden Kostenpositionen finden sich in den Bereichskosten der Gewinn- und Verlustrechnung.

6.3 Meldebögen

6.3.1 Meldebogen für den Anteil des Umsatzes aus Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind – Offenlegung für das Jahr 2022

Wirtschaftstätigkeiten (1)	Code(s) (2)	Absoluter Umsatz (3)	Umsatzanteil (4)	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag				
				Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Wasser- und Meeresressourcen (7)	Kreislaufwirtschaft (8)	Umweltverschmutzung (9)
		EUR	%	%	%	%	%	%
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten			%					
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)								
Umsatzökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		0	0	0	0			
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)								
Umsatz taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		0	0					
Total (A.1 + A.2)		0	0					
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten								
Umsatz nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)		113.916.280	100					
Gesamt (A + B)		113.916.280	100					

6.3.2 Meldebogen: CapEx-Anteil aus Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind – Offenlegung für das Jahr 2022

Wirtschaftstätigkeiten (1)	Code(s) (2)	Absoluter CapEx (3)	Anteil CapEx (4)	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag				
				Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Wasser- und Meeresressourcen (7)	Kreislaufwirtschaft (8)	Umweltverschmutzung (9)
		EUR	%	%	%	%	%	%
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten								
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)								
CapEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		0	0	0	0			
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)								
Aktivität 6.5. „Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen“		1.123.757	34					
CapEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		1.123.757	34					
Total (A.1 + A.2)		1.123.757	34					
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten								
CapEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)		2.228.530	66					
Gesamt (A + B)		3.352.287	100					

DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)											
Biologische Vielfalt und Ökosysteme (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klimawandel (12)	Wasser- und Meeresressourcen (13)	Kreislaufwirtschaft (14)	Umweltverschmutzung (15)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (16)	Mindestschutz (17)	Taxonomiekonformer Umsatzanteil, Jahr N (18)	Taxonomiekonformer Umsatzanteil, Jahr N-1 (19)	Kategorie, (ermöglichte Tätigkeiten) (20)	Kategorie „(Übergangstätigkeiten)“ (21)
%	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	%	E	T
	N	N						0			
								0			

DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)											
Biologische Vielfalt und Ökosysteme (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klimawandel (12)	Wasser- und Meeresressourcen (13)	Kreislaufwirtschaft (14)	Umweltverschmutzung (15)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (16)	Mindestschutz (17)	Taxonomiekonformer CapEx-Anteil, Jahr N (18)	Taxonomiekonformer CapEx-Anteil, Jahr N-1 (19)	Kategorie, (ermöglichte Tätigkeiten) (20)	Kategorie „(Übergangstätigkeiten)“ (21)
%	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	%	E	T
	N	N						0			
								0			

6.3.3 Meldebogen: OpEx-Anteil von Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind – Offenlegung für das Jahr 2022

Wirtschaftstätigkeiten (1)	Code(s) (2)	Absoluter OpEx (3)	Anteil OpEx (4)	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag				
				Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Wasser- und Meeresressourcen (7)	Kreislaufwirtschaft (8)	Umweltschutz (9)
		EUR	%	%	%	%	%	%
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten								
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)								
OpEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		0	0	0	0			
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)								
OpEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		0	0					
Total (A.1 + A.2)		0	0					
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten								
OpEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)		19.098.848	100					
Gesamt (A + B)		19.098.848	100					

DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)												
Biologische Vielfalt und Ökosysteme (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klimawandel (12)	Wasser- und Meeresressourcen (13)	Kreislaufwirtschaft (14)	Umweltverschmutzung (15)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (16)	Mindestschutz (17)	Taxonomie-konformer OpEx-Anteil, Jahr N (18)	Taxonomie-konformer OpEx-Anteil, Jahr N+1 (19)	Kategorie, (ermöglichte Tätigkeiten) (20)	Kategorie „(Übergangstätigkeiten)“ (21)	
%	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	%	E	T	
	N	N						0				
								0				

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit der nichtfinanziellen Berichterstattung

An die ATOSS Software AG, München

Wir haben den gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht der ATOSS Software AG, München, (im Folgenden die „Gesellschaft“) für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2022 (im Folgenden der „gesonderte nichtfinanzielle Konzernbericht“) einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Nicht Gegenstand unserer Prüfung sind die in dem gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht genannten externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts in Übereinstimmung mit den §§ 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB und Artikel 8 der VERORDNUNG (EU) 2020/852 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 18. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088 (im Folgenden die „EU-Taxonomieverordnung“) und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie mit deren eigenen in Abschnitt **„Angaben zur EU-Taxonomie“** des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts dargestellten Auslegung der in der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten enthaltenen Formulierungen und Begriffe.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur nichtfinanziellen Berichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen nichtfinanziellen Angaben des Konzerns, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachtet haben, um die Aufstellung eines gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (Manipulation des nichtfinanziellen Berichts) oder Irrtümern ist.

Die EU-Taxonomieverordnung und die hierzu erlassenen delegierten Rechtsakte enthalten Formulierungen und Begriffe, die noch erheblichen Auslegungsunsicherheiten unterliegen und für die noch nicht in jedem Fall Klarstellungen veröffentlicht wurden. Daher haben die gesetzlichen Vertreter ihre Auslegung der EU-Taxonomieverordnung und der hierzu erlassenen delegierten Rechtsakte im Abschnitt **„Angaben zur EU-Taxonomie“** des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts niedergelegt. Sie sind verantwortlich für die Vertretbarkeit dieser Auslegung. Aufgrund des immanenten Risikos, dass unbestimmte Rechtsbegriffe unterschiedlich ausgelegt werden können, ist die Rechtskonformität der Auslegung mit Unsicherheiten behaftet.

Unabhängigkeit und Qualitätssicherung der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Wir haben die deutschen berufsrechtlichen Vorschriften zur Unabhängigkeit sowie weitere berufliche Verhaltensanforderungen eingehalten.

Unsere Wirtschaftsprüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen – insbesondere der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer (BS WP/vBP) sowie des vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) herausgegebenen IDW Qualitätssicherungsstandards 1 „Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis“ (IDW QS 1) – an und unterhält dementsprechend ein umfangreiches Qualitätssicherungssystem, das dokumentierte Regelungen und Maßnahmen in Bezug auf die Einhaltung beruflicher Verhaltensanforderungen, beruflicher Standards sowie maßgebender gesetzlicher und anderer rechtlicher Anforderungen umfasst.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über den gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht abzugeben.

Wir haben unsere betriebswirtschaftliche Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit begrenzter Sicherheit beurteilen können, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der gesonderte nichtfinanzielle Konzernbericht der Gesellschaft, mit Ausnahme der in dem gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht genannten externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen, in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB und der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie der in Abschnitt **“Angaben zur EU-Taxonomie”** des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts dargestellten Auslegung durch die gesetzlichen Vertreter aufgestellt worden ist.

Bei einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unserer Prüfung haben wir u.a. folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Verschaffung eines Verständnisses über die Struktur der Nachhaltigkeitsorganisation des Konzerns und über die Einbindung von Stakeholdern
- Befragung der gesetzlichen Vertreter und relevanter Mitarbeiter, die in die Aufstellung des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem sowie über Angaben in dem gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht
- Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlicher falscher Angaben in dem gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht
- Analytische Beurteilung von ausgewählten Angaben des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts
- Abgleich von ausgewählten Angaben mit den entsprechenden Daten im Konzern-Abschluss und Konzern-Lagebericht
- Beurteilung der Darstellung des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts
- Beurteilung des Prozesses zur Identifikation der taxonomiefähigen und taxonomiekonformen Wirtschaftsaktivitäten und der entsprechenden Angaben in dem gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht
- Befragung zur Relevanz von Klimarisiken

Die gesetzlichen Vertreter haben bei der Ermittlung der Angaben gemäß Artikel 8 der EU-Taxonomieverordnung unbestimmte Rechtsbegriffe auszulegen. Aufgrund des immanenten Risikos, dass unbestimmte Rechtsbegriffe unterschiedlich ausgelegt werden können, sind die Rechtskonformität der Auslegung und dementsprechend unsere diesbezügliche Prüfung mit Unsicherheiten behaftet.

Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der gesonderte nichtfinanzielle Konzernbericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2022 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB und der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie der in Abschnitt "Angaben zur EU-Taxonomie" des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts dargestellten Auslegung durch die gesetzlichen Vertreter aufgestellt worden ist. Wir geben kein Prüfungsurteil zu den in dem gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht genannten externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen ab.

Verwendungsbeschränkung für den Vermerk

Wir weisen darauf hin, dass die Prüfung für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt wurde und der Vermerk nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt ist. Folglich ist er möglicherweise für einen anderen als den vorgenannten Zweck nicht geeignet. Somit ist der Vermerk nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der Gesellschaft gegenüber. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung. Unser Prüfungsurteil ist in dieser Hinsicht nicht modifiziert.

München, den 24. Februar 2023

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Hendrik Fink
Wirtschaftsprüfer

ppa. Felix Wandel
Wirtschaftsprüfer

Standorte



ATOSS Software AG

Rosenheimer Straße 141 h | 81671 München
T +49 89 4 27 71 0 | F +49 89 4 27 71 100
internet@atoss.com | www.atoss.com

Geschäftsstellen Deutschland

Berlin ATOSS Software AG | Kurfürstendamm 21 | 10719 Berlin
Düsseldorf ATOSS Software AG | Robert-Bosch-Straße 14 | 40668 Meerbusch
Frankfurt ATOSS Software AG | Campus Carré | Herriotstraße 8 | 60528 Frankfurt/Main
Hamburg ATOSS Software AG | Osterbekstraße 90 b | 22083 Hamburg
Osnabrück ATOSS Software AG | Westerkappelner Straße 26 | 49497 Mettingen
Stuttgart ATOSS Software AG | Bertha-Benz-Platz 1 | 70771 Leinfelden-Echterdingen/Stuttgart

Geschäftsstellen Europa

Brüssel ATOSS Software AG | Rue aux Laines 70 Wolstraat | 1000 Brüssel | Belgien
Stockholm ATOSS Software AG | Vasagatan 7 | 111 20 Stockholm | Schweden
Utrecht ATOSS Software AG | Newtonlaan 115 | 3584 BH Utrecht | Niederlande

Tochtergesellschaften Deutschland

Cham ATOSS CSD Software GmbH | Rodinger Straße 19 | 93413 Cham
München ATOSS Aloud GmbH | Rosenheimer Straße 141 h | 81671 München

Tochtergesellschaften Europa

Wien ATOSS Software Ges.m.b.H. | Ungargasse 64-66 / Stiege 3 / Top 503 | 1030 Wien | Österreich
Zürich ATOSS Software AG | Luggwegstrasse 9 | 8048 Zürich | Schweiz
Timisoara SC ATOSS Software SRL | Calea Torontalului 69 | Timisoara 300668 | Rumänien

Impressum

Verantwortlich

ATOSS Software AG
Rosenheimer Straße 141 h | 81671 München
T +49 89 4 27 71 0 | F +49 89 4 27 71 100
internet@atoss.com | www.atoss.com

Investor Relations

ATOSS Software AG | Christof Leiber | investor.relations@atoss.com





ATOSS.COM