

00

1

01

COMPETITIVE

PRODUCTIVITY

IN A DIGITAL

AGE



ATOSS NACHHALTIGKEITSBERICHT 2023



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 2023.

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 Kapitel 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 Konjunktur sind für Unternehmen wirksame und hocheffiziente digitale Lösungen zur bedarfsoptimierten Personaleinsatzplanung unverzichtbar. 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.

Die ATOSS Software AG hat ihre Maßnahmen und Ziele im Bereich Nachhaltigkeit auch im Geschäftsjahr 2023 mit großem Engagement weiterverfolgt und berichtet hierüber auf ihrer Homepage unter Rubrik Nachhaltigkeit (<https://www.atoss.com/de/unternehmen/nachhaltigkeit>). Hier stehen Investoren und Interessenten alle aktuellen Daten und Informationen zu den Nachhaltigkeitsthemen „Kunden und Gesellschaft“, „Mitarbeitende“, „Integrität und Compliance“ sowie „Umweltschutz“ 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 Sales, Customer Services & Support, 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 im Rahmen von zweisprachigen Quartalsmitteilungen, dem Halbjahresbericht und dem jährlichen Geschäftsbericht kommuniziert.

Im Geschäftsjahr 2023 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 bzw. Mitte September durchgeführten ordentlichen bzw. außerordentlichen 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 2023 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.). 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 gegenseitigem 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 2023 eine Überprüfung ihrer im Jahr 2021 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 und 2022 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 Geschäftsjahr 2023 in der Nettobetrachtung keine Risiken gemäß § 289c Abs. 3 Nr. 3 und 4 HGB identifiziert. Weitere allgemeine Informationen zu Risiken und Chancen sind im Geschäftsbericht 2023 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, Inklusion und Antidiskriminierung	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)

Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum (Nr. 8)

Geschlechtergleichheit (Nr. 5)

Bezahlbare und saubere Energie (Nr. 7)

Nachhaltige/r Konsum und Produktion (Nr. 12)

Industrie, Innovation und Infrastruktur (Nr. 9)

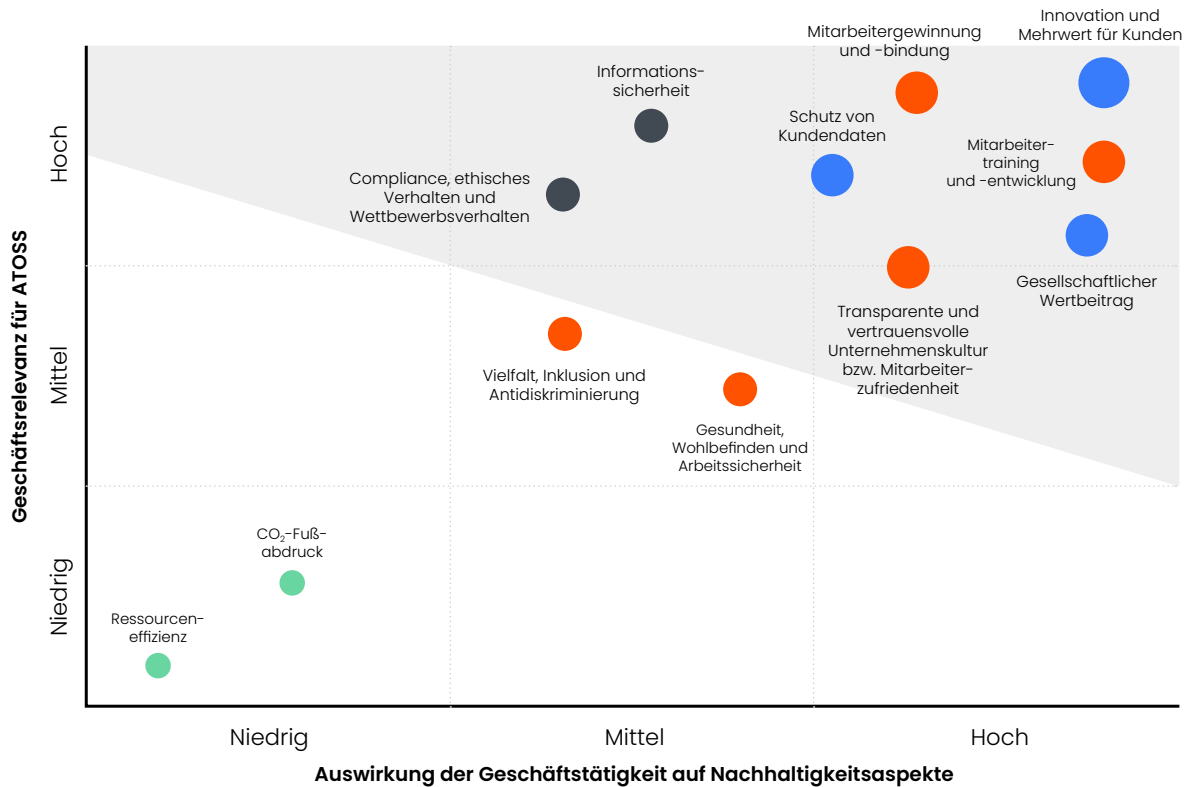
Gesundheit und Wohlergehen (Nr. 3)

Hochwertige Bildung (Nr. 4)

Maßnahmen zum Klimaschutz (Nr. 13)

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 IT in enger Abstimmung mit dem zuständigen Bereichsvorstand und CFO im Jahr 2023 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 im Jahr 2022 ein Informationssicherheitsmanagementsystem (ISMS) gemäß dem Vorbild der internationalen Sicherheitsnorm ISO/IEC 27001 implementiert. Seit diesem Jahr verfügt der Konzern auch über ein Backup-Rechenzentrum, das die Ausfallsicherheit bei Betriebsunterbrechungen (Stromausfälle, Cyber-Attacks, Sabotageakte, Elementarschäden) des bestehenden Rechenzentrums weiter erhöht.

Darüber hinaus hatte sich die ATOSS Software AG im Bereich Informationssicherheit im Jahr 2022 erstmalig folgende Ziele für das Jahr 2023 gesetzt:

- 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

An diesen Zielen wird der Konzern in Bezug auf

- Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung des bestehenden hochmodernen Managementsystems für Informationssicherheit
- Verfügbarkeitsrate der Cloud-Dienste > 99,5 Prozent

auch im Geschäftsjahr 2024 weiter festhalten.

In Bezug auf das bestehende Informationssicherheitsmanagementsystem (ISMS) für die ATOSS Cloud Operations hat sich der Konzern folgendes Ziel für das Jahr 2024 gesetzt:

- Rezertifizierung nach der neuen internationalen Sicherheitsnorm ISO/IEC27001:2022 im Bereich Cloud Services für Workforce Management Lösungen

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 auf 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. Alle Mitarbeiter sind angehalten, etwaige Verstöße gegen datenschutzrechtliche Vorschriften oder unternehmensinterne Richtlinien zu melden. Jeder Hinweis auf mögliche Verstöße gegen datenschutzrechtliche Vorschriften wird ernst genommen und schnellstmöglich aufgeklärt

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 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 Antikorruption:**

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 auch im Jahr 2023 verschiedene Mechanismen durchgeführt, 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. Ergänzt werden diese Schulungen seit diesem Jahr durch die verpflichtende Teilnahme an einem neuen eLearning Format zum ATOSS Code of Conduct.

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 hatte sich die ATOSS Software AG im Jahr 2022 erstmalig Ziele für das Jahr 2023 gesetzt, an denen sie auch im Jahr 2024 unverändert festhalten wird. Hierbei 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. Fortschritte und Maßnahmen

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 2023 unverändert verschiedene Sicherheitsmaßnahmen zur Informationssicherheit durchgeführt. Zudem besteht seit 2022 ein Information Security Management System (ISMS), das im Jahr 2023 weiterentwickelt und im Rahmen der ISO 27001-Rezertifizierung, die in diesem Jahr nicht nur den Standort München, sondern auch Timisoara (Rumänien) umfasste, erneut erfolgreich auditiert. 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).

Der Zielwert für die Verfügbarkeitsrate der Cloud-Dienste im Jahr 2023 von > 99,5 Prozent wurde mit einem Gesamtwert von 99,98 Prozent erreicht.

Schutz von Kundendaten

Die ATOSS Software AG hat auch im Jahr 2023 angemessene Maßnahmen durchgeführt, um den Schutz personenbezogener Daten sicherzustellen. Durch die hohe Priorisierung dieses Themas ist es dem Konzern jederzeit möglich, ein hohes Datenschutzniveau zu gewährleisten. Zu diesem Zweck wurde der Unternehmensbereich Datenschutz im Jahr 2023 weiter personell ausgebaut.

Compliance, ethisches Verhalten und Wettbewerbsverhalten

Die verpflichtenden Compliance-Online-Schulungen zu den Themen Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz, Datenschutz, Informationssicherheit und seit diesem Jahr auch Code of Conduct wurden im Geschäftsjahr 2023 erfolgreich durchgeführt und haben das Bewusstsein bezüglich Compliance und Sicherheit bei den Mitarbeitenden im Konzern weiterhin gestärkt. Vor allem die Einführung der neuen Online-Schulung zum Thema Code of Conduct stellt ein weiteres wichtiges Instrument zur Mitarbeitersensibilisierung bei der konsequenten Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und internen Richtlinien dar. Diese umfassen insbesondere auch die Themen Gleichbehandlung, Inklusion und Antidiskriminierung.

ATOSS bietet allen Mitarbeitenden konzernweit zudem die Möglichkeit, anonym und repressionsfrei Hinweise auf Verstöße gegen den Code of Conduct bzw. die im Unternehmen implementierten Richtlinien über die im Jahr 2022 eingeführte Whistleblowerhotline abzugeben. Im Jahr 2023 wurden weder durch das neue anonyme Hinweisgebersystem noch auf sonstige Weise 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 gemeinsam zu erfüllen. Das Thema Kunden und Gesellschaft liegt in der Verantwortung aller Vorstände der ATOSS Software AG und den mit der Umsetzung und Einhaltung betrauten Abteilungen Sales, Marketing, Product Management, Research & Development, Cloud Solutions, Customer Services & Support und Finance.

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.

Im Geschäftsjahr 2022 hat die ATOSS Software AG die Kennzahl Net Retention Rate (NRR) eingeführt. Diese Kennzahl ist ein wichtiges Instrument zur Messung der Kundenzufriedenheit und gibt an, ob in einer bestimmten Zwölfmonatsperiode die Summe des jährlich wiederkehrenden Umsatzes (Annual Recurring Revenue, ARR) mit derselben Kundengruppe gewachsen oder geschrumpft ist.

Ergänzend misst der Konzern die Zufriedenheit seiner Kunden seit diesem Jahr zentral und zielgruppenspezifisch anhand des Net Promoter Scores (NPS). Auf diese Weise sollen die Kundenbedürfnisse künftig noch besser im Rahmen des Customer Experience Managements adressiert werden.

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

ATOSS Ziele bis zum Jahr 2025:

- Anteil wiederkehrender Umsatz von rund 70 Prozent
- Durchschnittliches Umsatzwachstum von 19% von 2023 bis 2025
- Kundenwachstum auf 20.000+
- Ausbau der internationalen Kundenbasis

Diese langfristigen Ziele für das Jahr 2025 bleiben weiterhin unverändert bestehen, wobei das Ziel des „Anteils wiederkehrender Umsätze“ gegenüber dem Vorjahr von „mehr als 70 Prozent“ auf „rund 70 Prozent“ angepasst wurde.

Im Bereich Innovation und Mehrwert für Kunden hatte sich ATOSS im Jahr 2022 folgende Ziele für das Geschäftsjahr 2023 gesetzt:

- 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) ≥ 35

Die Ziele für langfristige Kundenbeziehungen und R&D-Investitionen bleiben auch für das Geschäftsjahr 2024 weiterhin bestehen. Für den Net Promoter Score (NPS) 2024 hat sich der Konzern infolge besserer Kenntnisse in Bezug auf Datenerhebung, -validierung und Methode aus der ersten Durchführung dieser Umfrage im Jahr 2023 einen neuen Zielwert von ≥ 10 gesetzt. Langfristig hält der Konzern jedoch an seinem Zielwert von ≥ 35 fest.

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 hatte sich die ATOSS Software AG 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. Dieses Ziel ist dem Konzern auch im Jahr 2024 ein wichtiges Anliegen.

3.2. Fortschritte und Maßnahmen

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 15.600 Kunden ihre Mitarbeitende mit den innovativen Softwarelösungen von ATOSS. Mit Mio. EUR 23,6 (Vorjahr: Mio. EUR 19,1) flossen im Jahr 2023 rund 16 Prozent (Vorjahr: 17 Prozent) des Konzernumsatzes in die Weiterentwicklung der ATOSS Produkte und Lösungen und liegen damit auf Zielniveau für das Geschäftsjahr 2023. Insgesamt wurden für das Produkt ATOSS Staff Efficiency Suite (ASES) bzw. ATOSS Startup Edition (ASE) 1 major Release und 2 minor Releases und für das Produkt ATOSS Time Control 3 minor Releases ausgerollt. Mit der Höhe der getätigten Entwicklungsaufwendungen zählt ATOSS laut der Studie „The 2023 EU Industrial R&D Investment Scoreboard“ auch 2023 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 November 2023 mit einer der renommiertesten Auszeichnungen für Personalmanagement im deutschsprachigen Raum – dem HR Excellence Award gewürdigt. Die Jury der HR Excellence Awards (HREA) kürte ATOSS zum Sieger in der Kategorie „Analytics & Technology, AI in HR & Software“. Die Kriterien für die Bewertung durch die HR-Expertinnen und Experten waren Innovation, Kreativität, Ergebnisse und Effizienz sowie die Wirksamkeit des Projekts. Ausgezeichnet wurde die „KI-basierte Personalbedarfsprognose mit Integration von PPR 2.0“, die mit der Universitätsmedizin Mainz, Fraunhofer IKS, Flying Health und dem ver.di Landesbezirk Rheinland-Pfalz/Saarland entwickelt wurde. Der Kundenmehrwert der ATOSS Lösungen besteht in einem nachweisbaren Beitrag zu mehr Wertschöpfung und Wettbewerbsfähigkeit. Dies wurde auch von einer im Jahr 2022 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. Messbare strategische Effekte ergeben sich dabei vor allem bei der Reduktion von Personalkosten, Krankheits- und Fluktuationsquote, Über- und Unterbesetzungen. Zugleich wurde ATOSS 2023 erneut vom internationalen Marktforschungsunternehmen Gartner als repräsentativer Anbieter im europäischen Markt für Workforce Management genannt. Der Mehrwert der ATOSS Workforce Management Lösungen und die daraus abgeleitete hohe Kundenzufriedenheit lässt sich auch anhand der anhaltend geringen Churnrates dokumentieren. Diese betrug im Geschäftsjahr 2023 im Bereich Wartung 3,1 Prozent (Vorjahr: rund 2 Prozent). Im Bereich Cloud¹, in der die Gesellschaft in den nächsten Jahren starke und nachhaltige Wachstumsimpulse erwartet, betrug die Churnrate im Geschäftsjahr 2023 1,6 Prozent (Vorjahr: rund 2 Prozent) und liegt damit innerhalb des Zielwerts für das Geschäftsjahr 2023 von unter 2 Prozent.

Die im Jahr 2022 neu eingeführte Kennzahl Net Retention Rate (NRR)² zur Messung der Kundenzufriedenheit betrug zum 31.12.2023 123 Prozent (Vorjahr: 130 Prozent). Der im Nachhaltigkeitsbericht 2022 veröffentlichte Zielwert für das Geschäftsjahr 2023 von mindestens 110 Prozent wurde damit übertroffen.

¹ Churnrate ohne das Produkt Crewmeister

² Net Retention Rate ohne das Produkt Crewmeister

Im Jahr 2023 wurde die Kundenzufriedenheit erstmalig zentral und zielgruppenspezifisch mithilfe des Kunden-Net Promoter Score (NPS) gemessen. Dieser beläuft sich für das Geschäftsjahr 2023 auf +2 und liegt damit unter dem Zielwert von ≥ 35 . Für das Geschäftsjahr 2024 wurde der Zielwert infolge besserer Kenntnisse aus der Datenerhebung neu definiert und liegt nun bei ≥ 10 . Zur Erreichung dieses neuen Zielwerts wurde vom Konzern im vierten Quartal 2023 ein umfassender Projektplan erarbeitet, der unter anderem die Verbesserung der erhobenen Datenqualität, die Durchführung notwendiger Follow-Up Prozesse und die Einbeziehung aller Unternehmensbereiche in den Customer Experience Feedbackprozess vorsieht. Das im Jahr 2022 kommunizierte Ziel von ≥ 35 bleibt als langfristiges NPS-Ziel weiter bestehen (siehe Kapitel 3.1).

Gesellschaftlicher Wertbeitrag

Als Arbeitgeber und Steuerzahler leistet die ATOSS Software AG wesentliche wirtschaftliche Beiträge an ihren 15 Standorten in Deutschland, Österreich, Schweiz, Rumänien, Niederlande, Schweden, Belgien und seit diesem Jahr auch in Frankreich. Konzernweit beschäftigt das Unternehmen zum 31.12.2023 775 Mitarbeitende (Vorjahr: 693 Mitarbeitende), davon 528 (Vorjahr: 464) in Deutschland.

Soziales und gesellschaftliches Engagement war und ist der ATOSS stets ein wichtiges Anliegen. Aus diesem Grund hat ATOSS im Jahr 2023 den ATOSS Impact Day ins Leben gerufen. Auf diese Weise sollen die Mitarbeitenden ermutigt werden, sich ehrenamtlich für ein Projekt ihrer Wahl zu engagieren und hierdurch einen positiven Einfluss auf Umwelt oder Gesellschaft auszuüben. Eine besondere Herzensangelegenheit war auch in diesem Jahr 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. Sportlich und finanziell engagierte sich ATOSS im Jahr 2023 beim »Wings for Life World Run« bei dem alle Startgelder und Spenden der Rückenmarksforschung zu Gute kamen. Im Kulturbereich unterstützt ATOSS bereits seit mehreren Jahren als Kuratoriumsmitglied finanziell die »Freunde der Pinakothek der Moderne e.V.«.

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, Inklusion 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, Diversity & Inclusion, Innovation, Professional Development, Purpose, 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 hatte sich die ATOSS Software AG im Jahr 2022 erstmalig Ziele für die Zukunft gesetzt. Für das Jahr 2023 handelte 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

An diesen wichtigen Instrumenten zur Zufriedenheitsmessung ihrer Mitarbeitenden wird die ATOSS Software AG auch im Geschäftsjahr 2024 mit folgenden Zielen festhalten:

- Employee Engagement Index von > 80 Prozent
- Employee Net Promoter Score (eNPS) mit einem Zielwert von ≥ 25
- ATOSS Leadership Index von 3,7
- ATOSS Working Flexibility Satisfaction Index von $\geq 75\%$

Vielfalt, Inklusion 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. Diese positive Haltung gegenüber Diversity, Equity & Inclusion hat der Konzern in seiner im Geschäftsjahr 2022 veröffentlichten Diversity Policy festgehalten, die zugleich eine Handlungsgrundlage für den Umgang mit Vielfalt innerhalb des ATOSS Konzerns schafft.

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, hatte sich die ATOSS Software AG im Jahr 2022 erstmalig folgende Ziele bis zum Jahr 2027 in diesem Bereich gesetzt, an deren Erreichung sie auch im Geschäftsjahr 2024 festhalten wird:

- Unternehmensweite Geschlechterverteilung: 50 Prozent weiblich / 50 Prozent männlich
- Geschlechterverteilung Führungskräfte: 40 Prozent weiblich / 60 Prozent männlich
- Geschlechterverteilung Management: 30 Prozent weiblich / 70 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 Grippeimpfungen, Gesundheits-Check-ups, Beratungsangebote und Informationsveranstaltungen zum Thema Gesundheit sowie die Möglichkeit der Ausbildung zum Ersthelfer. Für die tägliche Portion Vitamine stehen den Mitarbeitenden an allen Standorten Obst- und Gemüsekörbe unentgeltlich zur Verfügung.

Zudem hatte sich die ATOSS Software AG im Jahr 2022 für das Jahr 2023 die Ermittlung und Kommunikation einer neuen Kennzahl zur Messung der Gesundheit der Mitarbeitenden im Konzern – der Health Culture Index – zum Ziel gesetzt. Diese Kennzahl wird auch künftig fester Bestandteil des jährlichen HR-Kennzahlenreportings im ATOSS Konzern sein.

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. 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 das hybride Arbeitszeitmodell „New Work“ eingeführt, das zu 50 Prozent „Work from Home“ und 50 Prozent „Work in the Office“ ermöglicht. Die Option „Work from Home“ wurde im Jahr 2023 in den meisten Gesellschaften des Konzerns um die Möglichkeit eines „Work from Home“ aus dem EU-Ausland erweitert.

Die Zufriedenheit der Mitarbeitenden aus den ergriffenen Maßnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten misst der Konzern seit diesem Jahr zusätzlich mit einer neuen Kennzahl, dem ATOSS Working Flexibility Satisfaction Index, für den für das Geschäftsjahr 2024 ein Zielwert von $\geq 75\%$ gesetzt wurde.

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. Fortschritte und Maßnahmen

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 2023 eine Engagement Survey anhand von 3 Umfrageelementen („Ich bin stolz auf das, was wir hier gemeinsam leisten“, „Meine Arbeit hat eine besondere Bedeutung für mich und ist nicht „nur ein Job“, „ATOSS ist für mich ein sicherer und zuverlässiger Arbeitgeber“) durchgeführt, an der 78 Prozent (Vorjahr: 76 Prozent) aller Konzernmitarbeitenden teilnahmen. Im Ergebnis wurde ein Employee Engagement Index von 80 Prozent (Vorjahr: 81 Prozent) erzielt. Der Zielwert für das Geschäftsjahr 2023 lag bei über 80 Prozent. Zusätzlich wurden im Jahr 2023 erstmalig die folgenden drei neuen HR-Indices ermittelt und kommuniziert:

- Employee Net Promoter Score (eNPS): Der Zielwert für den Employee Net Promoter Score (eNPS) von mindestens 35, der die Wahrscheinlichkeit misst, dass die Mitarbeitenden ATOSS als Arbeitgeber weiterempfehlen würden, wurde trotz eines positiven Ergebnisses in Höhe von 18 unterschritten.
- ATOSS Leadership Index: Der ATOSS Leadership Index 2023, der die Erwartungen an die Rolle der Mitarbeitenden mit Führungsverantwortung misst, beläuft sich nach erstmaliger Erhebung auf 3,44 Punkte (bei einer Ratingskala von 1-5 Punkte; 1=Erwartungen an die Rolle noch nicht erfüllt; 3=Erwartungen an die Rolle erfüllt; 5=Erwartungen an die Rolle durchgängig weit übertroffen).
- ATOSS Working Flexibility Satisfaction Index: Die dritte neue Personalkennzahl, der ATOSS Working Flexibility Satisfaction Index, der die Frage nach der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben misst, lag im Geschäftsjahr 2023 bei 79 Prozent.

Daneben fand im Jahr 2023 wieder eine externe Analyse und Bewertung der Arbeitgeberattraktivität durch das Top Employer Institute statt. Dieses zeichnete ATOSS bereits zum vierten Mal in Folge als „Top Employer“ aus. 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 aus den internen Umfragen und externen Bewertungen gewonnenen Erkenntnisse sind für den Vorstand und den Bereich Human Resources wichtige Impulse für ihre künftige Personalarbeit. Ziel von ATOSS ist es, das Mitarbeiter-Engagement und die Mitarbeiterzufriedenheit auch künftig auf hohem Niveau zu halten und weiterzuentwickeln. Zu diesem Zweck hat sich der Konzern auch für das Geschäftsjahr 2024 entsprechende Ziele gesetzt (siehe Kapitel 4.1).

Die Kooperation der Unternehmensleitung mit dem Betriebsrat der ATOSS Software AG in Deutschland gestaltete sich auch im Geschäftsjahr 2023 weiterhin eng und vertrauensvoll. So konnte neben dem Abschluss verschiedener Betriebsvereinbarungen im vierten Quartal 2023 das Arbeitnehmerbeteiligungsverfahren im Rahmen der vom Konzern für das Jahr 2024 geplanten Umwandlung der Gesellschaft in die Rechtsform einer SE erfolgreich abgeschlossen werden.

Vielfalt, Inklusion und Antidiskriminierung

Auch im Geschäftsjahr 2023 wurden verschiedene Maßnahmen zur Förderung der Mitarbeitervielfalt durchgeführt. So wurde bereits zum wiederholten Mal ein Diversity Tag durchgeführt, an dem die Mitarbeitenden mehr über die Themen „Unconscious Bias“ und interkulturelle Kompetenz erfahren konnten. Diversity Newsletter informierten die Mitarbeitenden zudem regelmäßig über alle umgesetzten und geplanten Maßnahmen in diesem Bereich, wie etwa dem Format der „Culture Talks“, in denen die Mitarbeitenden mehr über das Land, die Kultur und die Bräuche ihrer ausländischen Kollegen:innen lernen konnten. Zusätzlich existiert seit diesem Jahr ein verpflichtendes eLearning-Format, das sich mit dem ATOSS Code of Conduct beschäftigt und hierdurch wichtige Impulse für Diversität, Inklusion und damit ein vorurteilsfreies sowie offenes Miteinander im Konzern vermittelt.

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

31.12.2023	<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

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

31.12.2023	<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

31.12.2022	<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

Gesamtzahl der Mitarbeitenden nach Geschlecht und Altersgruppe

31.12.2023	<30	30-50	>50	Insgesamt
männlich	158	249	51	458
weiblich	117	174	26	317
divers	0	0	0	0
Gesamt	275	423	77	775

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

Zum 31.12.2023 beschäftigt die ATOSS Software AG 775 Mitarbeitende (Vorjahr: 693) aus 49 Nationen (31.12.2022: 40).

Geschlechterverteilung in Prozent

31.12.2023	Führungskräfte	Management	Unternehmensweit
männlich	69	78	59
weiblich	31	22	41
Gesamt	100	100	100

31.12.2022	Führungskräfte	Management	Unternehmensweit
männlich	71	80	59
weiblich	29	20	41
Gesamt	100	100	100

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 im Geschäftsjahr 2023 angeboten: Teilnahme bei Gympass mit vielfältigem Sport- und Gesundheitsangebot, verschiedene Sportangebote (Yoga, Fußball, Laufen), Massagen, regelmäßige Check-ups (Augenuntersuchung, Gripeschutzimpfungen) und eine Virtual Health Week.

Die anhaltend niedrige Krankheitsquote lag zum 31.12.2023 bei 3 Prozent (Vorjahr: 5 Prozent). Der Health Culture Index belief sich im Umkehrschluss zum 31.12.2023 auf 97 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 2023 umzusetzen.

Insgesamt hat die ATOSS Software AG 2023 171 neue Mitarbeitende (Vorjahr: 176) eingestellt. Der Frauenanteil unter den Neueinstellungen betrug 39 Prozent (Vorjahr: 44 Prozent).

Die Fluktuationsrate¹ betrug im Geschäftsjahr 2023 insgesamt 12 Prozent (Vorjahr: 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.

¹ Fluktuationsrate ATOSS Konzern ohne Standort Timisoara (Rumänien)

Dies wird auch in den Rankings auf den Bewertungsplattformen sichtbar. So erreichte ATOSS bei der deutschen Bewertungsplattform Kununu einen Wert von 4,0 Punkte (Vorjahr: 3,8) (die entsprechende Bewertungsskala geht dabei von genügend (1-2) bis sehr gut (4-5)). Zudem zählt ATOSS seit November 2023 zu den rund fünf Prozent der beliebtesten Unternehmen auf Kununu.

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

Mitarbeitende nach Region	31.12.2023	31.12.2022
Deutschland	528	464
Österreich	17	20
Schweiz	13	13
Rumänien	194	173
Schweden	5	6
Belgien	3	6
Niederlande	13	11
Frankreich	2	0
Gesamt	775	693

31.12.	Männlich		Weiblich		Gesamt	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Anzahl Mitarbeitende, die Elternzeit in Anspruch genommen haben	7	19	33	32	40	51
Anzahl Mitarbeitende, die innerhalb des Berichtszeitraums nach Beendigung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind	7	17	32	13	39	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	14	12	28	6	42	18
Verbleibrate*:	78%	100%	93%	86%	88%	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.

	2023	2022
Durchschnittliche Vergütung der ATOSS-Mitarbeitenden auf Vollzeitäquivalentbasis in Deutschland (Brutto)*	83.268	80.633
CEO-Vergütung in EUR	938.846	833.332
CEO Pay Ratio (CEO-Vergütung zur durchschnittlichen Vergütung ATOSS-Mitarbeitende auf Vollzeitäquivalentbasis in Deutschland)	1:11	1:10

* ohne Sonderzahlungen

Mitarbeitertraining und -entwicklung

Der Konzern hat im Jahr 2023 sein Aus- und Weiterbildungsangebot weiter ausgebaut. Die durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung aufgeschlüsselt nach Angestelltenkategorie und Bereich stellt sich dabei wie folgt dar:

Kategorie	2023	2022
Angestelltenkategorie Führungskraft	29	23
Angestelltenkategorie Mitarbeitende	33	30
Sales	53	47
Customer Services & Support (CSS)	33	36
Finance, People & Organization (FPO)	20	15
Marketing	15	18
Innovation & Development (I&D)	27	21

Im Geschäftsjahr 2023 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 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.

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 bereits 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.

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 hatte sich die ATOSS Software AG in Ergänzung zu den bestehenden Maßnahmen im Jahr 2022 erstmalig folgende Ziele im Bereich CO₂-Fußabdruck (Scope 1 und 2) bis zum Jahr 2025 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 allen ATOSS Standorten bis zum Jahr 2025
- Pilotprojekt für Neustarter mit Dienstwagenanspruch im Jahr 2023: Wahl zwischen verschiedenen Mobilitätsangeboten

Um sich dem Ziel von Netto-Null-CO₂ Emissionen im Konzern anzunähern, haben sich der Vorstand und die neu im Jahr 2023 gebildete Umwelt-Taskforce zusätzlich folgende Maßnahmen und Ziele für das Jahr 2024 gesetzt:

- Entwicklung einer Net Zero Strategie und eines Transformationsfahrplans (inkl. Erfassung aller Emissionen nach Scope 1,2,3)
- Ausweitung der Nachhaltigkeitsberichterstattung um die Vorschriften aus der Umsetzung der regulatorischen Vorgaben der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)

Darüber hinaus wird der Konzern auch künftig an dem im Jahr 2022 gesetzten Umweltziel von 100% Ökostrom an allen ATOSS Standorten bis 2025 festhalten. Hinzu kommt im Jahr 2024:

- Entwicklung und Durchführung weiterer messbarer Maßnahmen zur Emissionsreduktion im Bereich Mitarbeitermobilität

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

Ressourceneffizienz

Auch über die CO₂-Effizienz hinaus legt die ATOSS Software AG Wert auf die 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 hatte 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

Nach erfolgreicher Umsetzung dieser Ziele hat sich die ATOSS Software AG für das Geschäftsjahr 2024 folgende Ziele im Bereich Ressourceneffizienz gesetzt:

- Konzernweiter Rollout einer Software für elektronische Signaturen und damit Verzicht auf papierbasierte Prozesse zur weiteren Reduktion des CO₂-Fußabdrucks im Konzern und auf Kundenseite

5.2. Fortschritte und Maßnahmen

CO₂-Fußabdruck

Im Geschäftsjahr 2023 wurde zu Jahresbeginn eine Umwelt-Taskforce gebildet, die sich in enger Abstimmung mit dem Vorstand mit der Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsprogramms des Konzerns beschäftigt. Zu diesem Zweck wurden im aktuellen Nachhaltigkeitsbericht erstmalig konzernweit die CO₂ Emissionen nach Scope 1 und 2 erfasst sowie ein Baselineing für diese beiden Emissionskategorien für das Jahr 2023 unter Einsatz von Prognose- bzw. Referenzwerten durchgeführt. Das für das Jahr 2023 gesetzte Ziel der Etablierung einer Umwelt-Taskforce wurde damit erfolgreich umgesetzt.

In Anlehnung an das Greenhouse-Gas-Protocol werden die Treibhausgasemissionen in die folgenden drei Gruppen unterteilt:

- **Scope 1:** Alle direkten Treibhausgas-Emissionen eines Unternehmens. Diese Emissionen stammen aus Quellen, die das bilanzierende Unternehmen besitzt oder direkt kontrolliert.
- **Scope 2:** Indirekte Emissionen aus eingekaufter Energie, wie Strom oder Fernwärme.
- **Scope 3:** Indirekte Emissionen, die in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette des Unternehmens in Verbindung mit dem Einkauf beziehungsweise dem Verkauf von Waren und Dienstleistungen entstehen.

In Vorbereitung auf die im Jahr 2024 geplante Entwicklung einer Net-Zero Strategie wurden alle bis zum 31.12.2023 bekannten CO₂-Emissionsquellen des ATOSS-Konzerns identifiziert und den nachfolgenden 3 Kategorien zugeordnet:

- **Scope 1:**
 - Stationäre Verbrennung in Gebäuden (Gas)
 - Mobile Verbrennung in Firmenwägen
- **Scope 2**
 - Stromverbrauch in Bürogebäuden
 - Stromverbrauch in von externen Partnern betriebenen Rechenzentren
- **Scope 3**
 - Gekaufte Waren und Dienstleistungen
 - Investitionsgüter
 - Geschäftsreisen (Flugreise)
 - Stromverbrauch im Homeoffice (Notebooks)
 - Pendeln + CO₂-Emissionen aus Work from Home
 - Verkaufte Produkte
 - Rechenzentren Hyperscaler

Die CO₂-Emissionen nach Scope 1 und Scope 2 und in Teilen nach Scope 3 sind im Folgenden aufgeführt. Diese beziehen sich in Abhängigkeit der zum Stichtag 31.12.2023 verfügbaren Daten auf die Jahre 2022 oder 2023. Im Rahmen des für Kalenderjahr 2023 durchgeführten Baselinings wurde im Fall des Nichtvorliegens von Abrechnungsdaten für das Kalenderjahr 2023 die Abrechnungsdaten aus dem Kalenderjahr 2022 verwendet und um Sicherheitszuschläge korrigiert.

CO₂-Emissionen nach Scope 1

CO₂-Emissionen durch Gasverbrauch*/** in Bürogebäuden konzernweit

Jahr	m ²	kWh/Jahr	t CO ₂ /Jahr
2022	3.861	420.020	85

* Der Gasverbrauch wurde in Abhängigkeit der an den einzelnen Konzernstandorten verfügbaren Daten auf Basis verschiedener definierter Berechnungsmethoden ermittelt: Durchschnitt des tatsächlichen Gasverbrauchs auf Basis der letzten 1-3 verfügbaren Endabrechnungen bzw. Verbrauchsschätzung auf Basis von Referenzwerten. Trotz hohem Anspruch an die Genauigkeit der Berichterstattung ist zu beachten, dass der ermittelte CO₂-Fußabdruck aufgrund unterschiedlicher Einflussfaktoren einen gewissen Grad an Ungenauigkeit aufweist. Dazu gehören unter anderem die Nutzung von Durchschnitts- bzw. Referenzwerten.

** Der Gasverbrauch wurde im Geschäftsjahr 2023 erstmalig konzernweit für das Kalenderjahr 2022 ermittelt. Da im Nachhaltigkeitsbericht 2022 der Gasverbrauch nur für den zweitgrößten Konzernstandort (Timisoara (Rumänien)) für das Kalenderjahr 2021 angegeben wurde, wurde aufgrund fehlender Vergleichbarkeit der ermittelten Emissionen auf die Angabe der Vorjahreswerte im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht 2023 verzichtet.

CO₂-Emissionen durch mobile Verbrennung in geleasteten Fahrzeugen konzernweit

Für das Geschäftsjahr 2023 hatte sich der Konzern die Erfassung der CO₂-Emissionen im Bereich Fuhrpark zum Ziel gesetzt. Nach erstmaliger Ermittlung auf Basis einer zentralen Fuhrparksoftware ergeben sich folgende Emissionswerte:

Jahr	Gefahrene Kilometer (km)	t CO ₂ /Jahr
2023	3.762.000	520

Die erfassten CO₂-Emissionen beziehen sich dabei auf Verbrenner- und Hybridfahrzeuge. Im Rahmen eines im Jahr 2023 ausgerollten Pilotprojekts, das auf das Jahr 2024 bereits verlängert wurde, haben Mitarbeitende unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit Elektro- bzw. Hybridfahrzeuge zu leasen. Darüber hinaus werden aktuell weitere alternative nachhaltige Mobilitätsangebote für die Mitarbeitenden im Konzern geprüft.

CO₂-Emissionen nach Scope 2

CO₂-Emissionen durch Verbrauch von Fernwärme*/** in Bürogebäuden konzernweit

Jahr	m ²	kWh/Jahr	t CO ₂ /Jahr
2022	4.538	149.968	39

* Der Verbrauch von Fernwärme wurde in Abhängigkeit der an den einzelnen Konzernstandorten verfügbaren Daten auf Basis verschiedener definierter Berechnungsmethoden ermittelt: Durchschnitt des tatsächlichen Fernwärmeverbrauchs auf Basis der letzten 1-3 verfügbaren Endabrechnungen bzw. Verbrauchsschätzung auf Basis von Referenzwerten. Trotz hohem Anspruch an die Genauigkeit der Berichterstattung ist zu beachten, dass der ermittelte CO₂-Fußabdruck aufgrund unterschiedlicher Einflussfaktoren einen gewissen Grad an Ungenauigkeit aufweist. Dazu gehören unter anderem die Nutzung von Durchschnitts- bzw. Referenzwerten.

** Der Fernwärmeverbrauch wurde im Geschäftsjahr 2023 erstmalig konzernweit für das Kalenderjahr 2022 ermittelt.

CO₂-Emissionen durch Stromverbrauch*/** in Bürogebäuden konzernweit

Jahr	m ²	kWh/Jahr	t CO ₂ /Jahr
2022	9.054	1.220.959	379

* Der Stromverbrauch wurde in Abhängigkeit der an den einzelnen Konzernstandorten verfügbaren Daten auf Basis verschiedener definierter Berechnungsmethoden ermittelt: tatsächlicher Stromverbrauch auf Basis der letzten verfügbaren Endabrechnung bzw. Verbrauchsschätzung auf Basis von Referenzwerten. Trotz hohem Anspruch an die Genauigkeit der Berichterstattung ist zu beachten, dass der ermittelte CO₂-Fußabdruck aufgrund unterschiedlicher Einflussfaktoren einen gewissen Grad an Ungenauigkeit aufweist. Dazu gehören unter anderem die Nutzung von Durchschnitts- bzw. Referenzwerten.

** Der Stromverbrauch wurde im Geschäftsjahr 2023 erstmalig konzernweit für das Kalenderjahr 2022 ermittelt. Da im Nachhaltigkeitsbericht 2022 der Stromverbrauch nur für die beiden größten Konzernstandorte (München und Timisoara (Rumänien)) für das Kalenderjahr 2021 angegeben wurde, wurde aufgrund fehlender Vergleichbarkeit auf die Angabe der Vorjahreswerte im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht 2023 verzichtet.

Um die Transparenz der Energieverbräuche zu steigern, hat der Konzern im ersten Quartal 2023 neben der internen Erfassung seiner Verbräuche einen Energieaudit gemäß DIN EN 16247-1 durchgeführt. Dieser dient der systematischen Analyse des Energieeinsatzes und Verbrauchs in den vier größten deutschen Standorten des Konzerns sowie der Identifizierung von entsprechenden Energieeffizienzmaßnahmen.

CO₂-Emissionen durch Stromverbrauch in von externen Partnern betriebenen Rechenzentren

Jahr	kWh/Jahr	t CO ₂ /Jahr
2023	30.751	14

CO₂-Emissionen nach-Scope 3

CO₂-Emissionen durch Geschäftsreisen (Flugreisen) konzernweit

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

Jahr	Flug (t CO ₂)
2023	205
2022	155

CO₂-Emissionen im Homeoffice (Notebooks)

Jahr	kWh*/Jahr	t CO ₂ /Jahr
2023	24.500	12

* Der Stromverbrauch für die Nutzung von Notebooks im Homeoffice wurde wie folgt ermittelt: Arbeitstage im Homeoffice x durchschnittliche Zahl der Mitarbeitenden im Jahr 2023 x durchschnittlicher Stromverbrauch Notebook innerhalb betrieblicher Regelarbeitszeit.

Sonstige Verbräuche

Wasserverbrauch*/** konzernweit

Jahr	m ³ /Jahr
2022	3.039

* Der Wasserverbrauch wurde in Abhängigkeit der an den einzelnen Konzernstandorten verfügbaren Daten auf Basis verschiedener definierter Berechnungsmethoden ermittelt: Durchschnitt des tatsächlichen Wasserverbrauchs auf Basis der letzten 1-3 verfügbaren Endabrechnungen bzw. Verbrauchsschätzung auf Basis von Referenzwerten.

** Der Wasserverbrauch wurde im Geschäftsjahr 2023 erstmalig konzernweit für das Kalenderjahr 2022 ermittelt. Da im Nachhaltigkeitsbericht 2022 der Wasserverbrauch nur für die beiden größten Konzernstandorte (München und Timisoara (Rumänien)) für das Kalenderjahr 2021 angegeben wurde, wurde aufgrund fehlender Vergleichbarkeit auf die Angabe der Vorjahreswerte im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht 2023 verzichtet.

Baselining CO₂-Emissionen nach Scope 1 & 2 Geschäftsjahr 2023*

Die in diesem Jahr gebildete Umweltaskforce hat in Vorbereitung auf die für das Jahr 2024 geplante Entwicklung einer Net-Zero Strategie neben der Identifikation der CO₂-Emissionen nach Scope 1 und Scope 2 auch ein Baselining für diese beiden Emissionskategorien für das Jahr 2023 durchgeführt. Dieses Baselining basiert auf den Ist-Verbräuchen der identifizierten Emissionsquellen im Jahr 2023 bzw. auf den Durchschnittswerten der letzten zum Stichtag 31.12.2023 verfügbaren Abrechnungen für diese Emissionen oder auf Referenzwerten. Zur Abdeckung von Unsicherheiten wurden zudem Sicherheitszuschläge auf die Verbräuche angesetzt. Die auf diese Weise ermittelten CO₂-Emissionen für das Jahr 2023 setzen sich wie folgt zusammen.

	CO ₂ -Emissionen 2023* in t
Scope 1	600
Scope 2	410
Gesamt	1.010

* Trotz hohem Anspruch an die Genauigkeit der Berichterstattung ist zu beachten, dass der ermittelte CO₂-Fußabdruck für Scope 1 und Scope 2 im Jahr 2023 aufgrund unterschiedlicher Einflussfaktoren einen gewissen Grad an Ungenauigkeit aufweist, da zum Erstellungszeitpunkt noch nicht alle Abrechnungen der Energielieferanten verfügbar waren. Dazu gehören unter anderem die Nutzung von Durchschnitts- bzw. Referenzwerten.

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-Getränkebehälter 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. Der für das Jahr 2024 geplante Rollout einer Software für elektronische Signaturen und der damit verbundene Verzicht auf papierbasierte Prozesse wird künftig den CO₂-Fußabdruck im Konzern und auf Kundenseite weiter reduzieren. Ein Großteil der jährlichen Weihnachtskartenaktion wurde auch in diesem Jahr wieder durch ein digitales Weihnachtsmailing im Rahmen der „ATOSS Goes Green“ Initiative ersetzt.

Das für das Geschäftsjahr 2023 gesetzte Ziele der Umstellung auf recyceltes, zertifiziertes oder verifiziertes nachhaltiges Papier wurde vollständig umgesetzt. Ebenso die Umstellung auf umweltfreundliche Reinigungsmittel an allen Standorten. Wichtige Umwelttipps für einen ressourcenschonenden Einsatz erhalten die Mitarbeitenden zudem seit diesem Jahr in der neuen Online-Schulung zum ATOSS Code of Conduct.

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 eines gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts gem. § 315b Abs. 3 HGB verpflichtet ist, berichtet die ATOSS Software AG gem. Artikel 8 der EU-Taxonomieverordnung den Anteil ihres Konzernumsatzes, der Investitionsausgaben (Capex) und der Betriebsausgaben (Opex), der für den Berichtszeitraum 2023 im Hinblick auf die sechs Umweltziele (Klimaschutz, Anpassung an den Klimawandel, nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen, Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft, Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung, Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme) als taxonomiefähig bzw. taxonomiekonform anzusehen ist.

Die ATOSS Software AG ist nicht von Kernenergie- und Gastätigkeiten betroffen (vgl. hierzu Anhang III des zusätzlichen delegierten Rechtsakts zu Gas- und Nukleartätigkeiten (ergänzt Anhang XII zum Rechtsakt zu den Berichtspflichten (zu Artikel 8 der Taxonomie-VO)) (siehe auch Meldebögen 6.3.1).

Unsere Wirtschaftstätigkeiten

Die ATOSS Software AG hat ihre Wirtschaftstätigkeiten nach Maßgabe des Klimarechtsakts und des Umweltrechtsakts zu den Umweltzielen der EU-Taxonomieverordnung ausführlich analysiert. Die Tätigkeiten der Gesellschaft sind gemäß den aktuell geltenden Definitionen der EU-Taxonomie Verordnung jedoch nicht als ökologisch nachhaltige Wirtschaftstätigkeiten zu klassifizieren und leisten keinen wesentlichen Beitrag zur Verwirklichung der von der EU definierten Umweltziele (Klimaschutz, Anpassung an den Klimawandel, nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen, Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft, Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung, Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme). 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 Klimarechtsakts bzw. den Anhängen I bis IV des delegierten Umweltrechtsakts zu den sechs Umweltzielen der Taxonomieverordnung aufgeführten Wirtschaftstätigkeiten. Im Rahmen der Capex- und Opex-KPIs wird über Investitionen berichtet, die in Zusammenhang mit den Tätigkeiten des Umwelt- und Klimarechtsakts stehen.

6.1 ATOSS KPI's

Die wichtigsten Leistungsindikatoren („KPIs“) umfassen den Umsatz-KPI, den Capex-KPI und den Opex-KPI. Für den Berichtszeitraum 2023 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 Klimarechtsakt und den Umweltrechtsakt zu den Umweltzielen 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 und dem vierten Umweltziel Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft zugeordnet werden können. Es liegen keine Investitions- bzw. Betriebsausgaben vor, die potenziell einen wesentlichen Beitrag zur Anpassung an den Klimawandel oder zu den Umweltzielen 3-6 (nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen, Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft, Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung, Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme) leisten. Die in Frage kommenden Investitionen und Betriebsausgaben betreffen ausschließlich bezogene Waren und Dienstleistungen.

Für das Geschäftsjahr 2023 haben wir gemäß des Umweltrechtsakts die Aktivität 1.2 „Herstellung von Elektro- und Elektronikgeräten“ und gemäß des Klimarechtsakts die Aktivität 6.5. „Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen“ als taxonomiefähig identifiziert. Hierunter fallen die Investitionsausgaben für die IT-Ausstattung (IT-Endgeräte und Server) gem. den Zugängen im Konzern-Sachanlagevermögen (EUR 1.534.761) und den Fuhrpark des Konzerns (Verbrenner-, Hybrid-, Elektromotoren - Zuführungen zu den Nutzungsrechten nach IFRS 16: EUR 1.252.936), die als Nutzungsrechte gem. IFRS 16 bilanziert wurden. Im Hinblick auf die Überprüfung der Taxonomiekonformität der Wirtschaftstätigkeit „Herstellung von Elektro- und Elektronikgeräten“ wurde die Erleichterungsvorschrift für das Jahr 2023 in Anspruch genommen und nur über die Taxonomiefähigkeit berichtet. 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	83%	17%
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 Wirtschaftstätigkeiten 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 2023 (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 2023 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, Gebäuderenovierungsmaßnahmen, kurzfristige Mietverträge, Wartung und Instandhaltung beziehen. 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. Standardmeldebogen für die Offenlegung nach Artikel 8 Absätze 6, 7 und 8 des delegierten Rechtsakts zu Artikel 8 der EU-Taxonomieverordnung

Zeile	Tätigkeiten im Bereich Kernenergie	
1.	Das Unternehmen ist im Bereich Erforschung, Entwicklung, Demonstration und Einsatz innovativer Stromerzeugungsanlagen, die bei minimalem Abfall aus dem Brennstoffkreislauf Energie aus Nuklearprozessen erzeugen, tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	NEIN
2.	Das Unternehmen ist im Bau und sicheren Betrieb neuer kerntechnischer Anlagen zur Erzeugung von Strom oder Prozesswärme – auch für die Fernwärmeversorgung oder industrielle Prozesse wie die Wasserstofferzeugung – sowie bei deren sicherheitstechnischer Verbesserung mithilfe der besten verfügbaren Technologien tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	NEIN
3.	Das Unternehmen ist im sicheren Betrieb bestehender kerntechnischer Anlagen zur Erzeugung von Strom oder Prozesswärme – auch für die Fernwärmeversorgung oder industrielle Prozesse wie die Wasserstofferzeugung – sowie bei deren sicherheitstechnischer Verbesserung tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	NEIN
Tätigkeiten im Bereich fossiles Gas		
4.	Das Unternehmen ist im Bau oder Betrieb von Anlagen zur Erzeugung von Strom aus fossilen gasförmigen Brennstoffen tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	NEIN
5.	Das Unternehmen ist im Bau, in der Modernisierung und im Betrieb von Anlagen für die Kraft-Wärme/Kälte-Kopplung mit fossilen gasförmigen Brennstoffen tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	NEIN
6.	Das Unternehmen ist im Bau, in der Modernisierung und im Betrieb von Anlagen für die Wärmegewinnung, die Wärme/Kälte aus fossilen gasförmigen Brennstoffen erzeugen, tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	NEIN

6.3.2 Meldebogen für den Anteil des Umsatzes aus Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind – Offenlegung für das Jahr 2023

Geschäftsjahr 2023	Jahr 2023			Kriterien für einen wesentlichen Beitrag				
	Code (2)	Umsatz (3)	Umsatzanteil, Jahr 2023 (4)	Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Wasser (7)	Umweltverschmutzung (8)	Kreislaufwirtschaft (9)
Wirtschaftstätigkeiten (1)		EUR	%	J;N;N/EL	J;N;N/EL	J;N;N/EL	J;N;N/EL	J;N;N/EL
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten								
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)								
Umsatz ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Davon ermöglichende Tätigkeiten		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Davon Übergangstätigkeiten		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologische nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)								
Umsatz taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%
A. Umsatz taxonomiefähiger Tätigkeiten (A1 + A2)		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten								
Umsatz nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten		151.197.606	100%					
Gesamt		151.197.606	100%					

DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)

Biologische Vielfalt (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klimawandel (12)	Wasser (13)	Umweltverschmutzung (14)	Kreislaufwirtschaft (15)	Biologische Vielfalt (16)	Mindestschutz (17)	Anteil taxonomiekonformer (A.1.) oder taxonomiefähiger (A.2.) Umsatz, Jahr 2022 (18)	Kategorie ermöglichende Tätigkeit (19)	Kategorie Übergangstätigkeit (20)
J;N;N/EL	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	E	T
0%								0%		
0%								0%		
0%								0%		
0%								0%		
0%								0%		

6.3.3 Meldebogen: CapEx-Anteil aus Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind – Offenlegung für das Jahr 2023

Geschäftsjahr 2023	Jahr 2023			Kriterien für einen wesentlichen Beitrag				
Wirtschaftstätigkeiten (1)	Code (2)	CapEx (3)	CapEx Anteil, Jahr 2023 (4)	Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Wasser (7)	Umweltverschmutzung (8)	Kreislaufwirtschaft (9)
		EUR	%	J;N;N/EL	J;N;N/EL	J;N;N/EL	J;N;N/EL	J;N;N/EL
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten								
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)								
CapEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)								
				EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL
Herstellung von Elektro- und Elektronikgeräten	CE 1.2	1.534.761	46%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL
Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	CCM 6.5	1.252.936	37%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
CapEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologischer nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		2.787.697	83%					
A. CapEx taxonomiefähiger Tätigkeiten (A1 + A2)		2.787.697	83%					
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten								
CapEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)		567.986	17%					
Gesamt		3.355.684	100%					

DNSH Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)										
Biologische Vielfalt (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klimawandel (12)	Wasser (13)	Umweltverschmutzung (14)	Kreislaufwirtschaft (15)	Biologische Vielfalt (16)	Mindestschutz (17)	Anteil taxonomiekonformer (A.1.) oder taxoniefähiger (A.2.) CapEx, Jahr 2022 (18)	Kategorie er-mögliche Tätigkeit (19)	Kategorie Übergangstätigkeit (20)
J;N;N/EL	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	E	T
0%	N	N	N	N	N	N	N	0%		
EL; N/EL										
N/EL								0%		
N/EL								34%		
								34%		

6.3.4 Meldebogen: OpEx-Anteil von Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind – Offenlegung für das Jahr 2023

Geschäftsjahr 2023	Jahr 2023		Kriterien für einen wesentlichen Beitrag					
	Code (2)	OpEx (3)	OpEx-Anteil, Jahr 2023 (4)	Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Wasser (7)	Umweltverschmutzung (8)	Kreislaufwirtschaft (9)
Wirtschaftstätigkeiten (1)		EUR	%	J;N;N/EL	J;N;N/EL	J;N;N/EL	J;N;N/EL	J;N;N/EL
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten								
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)								
OpEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Davon ermöglichende Tätigkeiten		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Davon Übergangstätigkeiten		0	0%	0%	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%	0%	0%	0%	0%	0%
A. OpEx taxonomiefähiger Tätigkeiten (A1 + A2)		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten								
OpEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten		23.751.852	100%					
Gesamt		23.751.852	100%					

DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)

Biologische Vielfalt (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klimawandel (12)	Wasser (13)	Umweltverschmutzung (14)	Kreislaufwirtschaft (15)	Biologische Vielfalt (16)	Mindestschutz (17)	Anteil taxonomiekonformer (A.1.) oder taxonomiefähiger (A.2.) OpEx, Jahr 2022 (18)	Kategorie ermöglichende Tätigkeit (19)	Kategorie Übergangstätigkeit (20)
J;N;N/EL	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	E	T
0%								0%		
0%								0%		
0%								0%		
0%								0%		
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 2023 (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, die als ungeprüft gekennzeichnet sind.

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-Taxonomieverordnung“ 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 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-Taxonomieverordnung“ 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 Qualitätsmanagement 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 Qualitätsmanagementstandards 1 „Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis“ (IDW QMS 1 (09.2022)) an, welcher von der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft verlangt, ein Qualitätsmanagementsystem, das den gesetzlichen und satzungsrechtlichen Anforderungen entspricht, auszugestalten, einzurichten und durchzusetzen.

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-Taxonomieverordnung“ 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 2023 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-Taxonomieverordnung“ 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 23. Februar 2024

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 | Regus am Kurfürstendamm | Knesebeckstrasse 62/63 | 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 | Westerkappeler 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
Paris ATOSS Software AG | 40 Rue du Louvre | 75001 Paris | Frankreich
Stockholm ATOSS Software AG | Vasagatan 7 | 111 20 Stockholm | Schweden
Utrecht ATOSS Software AG | Varrolaan 100 | 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 | Schärenmoosstr. 77 | 8052 Zürich | Schweiz
Sibiu SC ATOSS Software SRL | Nicolaus Olahus Straße 5 | 550370 Sibiu | Rumänien
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