

2024



ATOSS NACHHALTIGKEITSBERICHT



Konzern-Nachhaltigkeitsbericht

Dieser Nachhaltigkeitsbericht wird auf konsolidierter Basis für den ATOSS-Konzern aufgestellt und erfüllt gleichzeitig alle Anforderungen an die Nachhaltigkeitserklärung für den ATOSS-Konzern nach den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) wie auch die Anforderungen an die nichtfinanziellen Berichtspflichten nach §§ 315b bis 315c HGB. Dabei wird die Nachhaltigkeitserklärung für den ATOSS-Konzern unter vollständiger Beachtung der ESRS aufgestellt.

Allgemeine Angaben

ESRS 2-BP 1 Allgemeine Grundlagen für die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts

ESRS 2-BP 2 Angaben im Zusammenhang mit spezifischen Umständen

ESRS 2-GOV 1 Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

ESRS 2-GOV 2 Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen

ESRS 2-GOV 3 Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme

ESRS 2-GOV 4 Erklärung zur Sorgfaltspflicht

ESRS 2-GOV 5 Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung

ESRS 2-SBM 1 Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

ESRS 2-SBM 2 Interessen und Standpunkte der Interessenträger

ESRS 2-SBM 3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

ESRS 2-IRO 1 Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen)

ESRS 2-IRO 2 In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitsberichterstattung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten

ESRS E1 Klimawandel

ESRS S1 Arbeitskräfte des Unternehmens

ESRS S4 Verbraucher und Endnutzer

ESRS G1 Unternehmensführung

Angaben aufgrund der EU-Taxonomie Verordnung

ESRS 2-BP 1 Allgemeine Grundlagen für die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts

Der Nachhaltigkeitsbericht bezieht sich auf den Konzern der ATOSS Software SE (nachfolgend „ATOSS“, das „Unternehmen“). Die zugrundeliegende Datenbasis entspricht dem Konsolidierungskreis der Finanzberichterstattung. Bei den Nachhaltigkeitsaktivitäten und bei der Beurteilung der Nachhaltigkeitsauswirkungen befasst sich der ATOSS Konzern mit dem eigenen Geschäftsbetrieb sowie der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette.

Der Konzern hat nicht von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, eine bestimmte Information, die sich auf geistiges Eigentum, Know-how oder die Ergebnisse von Innovationen bezieht, auszulassen. Ebenso hat der Konzern nicht von der Ausnahmeregelung gemäß Artikel 19a Absatz 3 und Artikel 29a Absatz 3 der Richtlinie 2013/34/EU zu Ausnahmen von der Angabe bevorstehender Entwicklungen oder sich in Verhandlungsphasen befindender Angelegenheiten Gebrauch gemacht.

ESRS 2-BP 2 Angaben im Zusammenhang mit spezifischen Umständen

Dieser Nachhaltigkeitsbericht wird auf konsolidierter Basis für den Konzern der ATOSS Software SE aufgestellt und erfüllt gleichzeitig alle Anforderungen an die Nachhaltigkeitserklärung für den Konzern der ATOSS Software SE nach den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) wie auch die Anforderungen an die nichtfinanziellen Berichtspflichten nach §§315b bis 315c HGB (nichtfinanzielle Konzernklärung). Dabei wird die Nachhaltigkeitserklärung für den Konzern der ATOSS Software SE unter vollständiger Beachtung der ESRS aufgestellt.

Erklärung zur Erfüllung der handelsrechtlichen Berichtspflichten:

Die erstmalige und vollständige Nutzung der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) als Rahmenwerk gem. §§ 315c Abs. 3 iVm. 289d HGB erfolgt aufgrund der Bedeutung der ESRS als durch die Europäische Kommission angenommene Berichtsstandards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Wesentliche Risiken aus der eigenen Geschäftstätigkeit sowie aus Geschäftsbeziehungen, Produkten und Dienstleistungen, die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf die nichtfinanziellen Aspekte nach § 289c HGB haben, liegen nicht vor.

Angaben aufgrund der EU-Taxonomie Verordnung

Als Teil der Umweltinformationen in dieser Nachhaltigkeitserklärung sind die Angaben gemäß Artikel 8 der Verordnung 2020/852 (EU-Taxonomie Verordnung) für den ATOSS Konzern auf Seite 88 ff. enthalten

Der Konzern ist von den mittel- oder langfristigen Zeithorizonten, die in ESRS I Abschnitt 6.4 für die Zwecke der Nachhaltigkeitsberichterstattung festgelegt sind, nicht abgewichen.

In den Nachhaltigkeitsbericht von ATOSS fließen zum Teil Schätzungen von Daten ein bzw. unterliegen die Angaben Messunsicherheiten. Wenn nur Teildaten vorlagen, wurden fehlende Daten hochgerechnet. Wo dies der Fall ist, ist an den entsprechenden Stellen ein Vermerk eingefügt worden.

In der Wertschöpfungskette unterliegen alle signifikanten Scope 3-Kategorien Schätzungen bzw. Hochrechnungen (zu den getroffenen Annahmen, der Methodik und den verwendeten Emissionsfaktoren siehe Tabelle in ESRS E1-6). Für den resultierenden Genauigkeitsgrad der berichteten Scope 3-Kategorien siehe ebenfalls Tabelle unter ESRS E1-6.

In der vor- bzw. nachgelagerten Wertschöpfungskette unterliegt der unter Scope 3.11 berichtete Werte hohen Schätzunsicherheiten. Zu den Quellen der Messunsicherheiten sowie den verwendeten Annahmen verweisen wir auf die Tabelle unter ESRS E1-6. Im Bereich der eigenen Geschäftstätigkeit unterliegen keine Kennzahlen bzw. Geldbeträge hohen Messunsicherheiten.

Aufnahme von Information mittels Verweis

ESRS-Angabepflicht	Information	Verweis auf Abschnitte des Lageberichts
ESRS 2-GOV 5.36	Risikobewertung	3.1. unternehmensweites Risikomanagement- und Kontrollsystem 3.2 Risikobericht
ESRS 2-SBM 1.40 a) i) und ii)	Strategie, Geschäftsmodell, Märkte, Kundengruppen	1. 3 Positionierung der ATOSS Gruppe
ESRS G1.3 MDR-A 68 a)	Die wichtigsten im Berichtsjahr ergriffenen Maßnahmen sowie die Art und Weise ihrer Durchführung	3.1. unternehmensweites Risikomanagement- und Kontrollsystem

ESRS 2-GOV 1 Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

Geschäftsführende und nicht geschäftsführende Mitglieder der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane:

	Verwaltungs- und Leitungsorgane	Aufsichtsorgane
Anzahl der geschäftsführenden Mitglieder:	3	0
Anzahl der nicht geschäftsführenden Mitglieder:	0	4

Vertretung von Beschäftigten und anderen Arbeitskräften in den Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorganen

Der Aufsichtsrat der ATOSS Software SE besteht gemäß §§ 95 Satz 2, 96 Abs. 1 letzter Fall, 101 Abs. 1 AktG und § 10 Absatz 1 der Satzung der Gesellschaft aus vier Mitgliedern, von denen drei Mitglieder von der Hauptversammlung gewählt werden. Das vierte Mitglied des Aufsichtsrats wird gemäß § 101 Abs. 2 AktG und § 10 Abs. 1 Satz 3, Abs. 3 bis 4 der Satzung durch den jeweils entsendungsberechtigten Aktionär (aktuell: AOB Invest GmbH mit Sitz in Grünwald) in den Aufsichtsrat entsandt. Die Einbindung der Mitarbeitenden erfolgt durch den SE-Betriebsrat. So hat der SE-Betriebsrat jederzeit die Möglichkeit anlassbezogen direkt auf den Vorstand zuzugehen und ihn über die Anliegen sowie Bedürfnisse der Mitarbeitenden zu informieren. Zudem fließen die Ergebnisse der Mitarbeiterzufriedenheitsumfragen (siehe Abschnitt ESRS S1 Arbeitskräfte des Unternehmens) in die variablen Vergütungskomponenten des Vorstands mit ein.

Erfahrungen der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane, die für die Sektoren, Produkte und geografischen Standorte relevant sind

Die Mitglieder des Vorstands verfügen über die notwendigen Kenntnisse und Erfahrungen, um die Geschäfte des ATOSS Konzerns führen zu können. Die Mitglieder des Aufsichtsrats verfügen über die notwendigen Kenntnisse und Erfahrungen, um ihre Überwachungsaufgaben wahrnehmen zu können. Relevante Kompetenzfelder sind unter anderem die Entwicklung und der Vertrieb von Softwarelösungen, Strategieentwicklung und -umsetzung, IT, Cloud Computing und Digitalisierung, Risikomanagement und Rechnungslegung.

Geschlechtervielfalt der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

Der aus drei Mitgliedern bestehende Vorstand der ATOSS Software SE setzt sich zum 31. Dezember 2024 zu 100 Prozent aus männlichen Mitgliedern zusammen. Ebenso setzt sich der aus vier Mitgliedern bestehende Aufsichtsrat der ATOSS Software SE zu 100 Prozent aus männlichen Mitgliedern zusammen. Der Anteil der unabhängigen Gremienmitglieder (unabhängige Mitglieder des Aufsichtsrats) im dualistischen System der ATOSS Software SE beträgt 75 Prozent. Die Einbindung der Mitarbeitenden erfolgt durch den SE-Betriebsrat.

Namen der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane, die für die Überwachung der Auswirkungen, Risiken und Chancen zuständig sind

Mitglieder des Vorstands zum 31.12.2024 sind:

Andreas F.J. Obereder	Vorstandsvorsitzender (CEO) Sales & Marketing, Human Resources, Process Consulting
Christof Leiber	Vorstand (CFO) Finance, Investor Relations, Legal und Administration, M&A
Pritim Kumar Krishnamoorthy	Vorstand (CTO) Innovation & Development, Consulting Services & Support

Zum 31.03.2024 endete der Vorstandsvertrag von Herrn Dirk Häußermann, der seit April 2021 die Bereiche Internationalisierung und Marketing als Co-CEO bei der ATOSS Software SE verantwortete.

Mitglieder des Aufsichtsrats zum 31.12.2024 sind:

Moritz Zimmermann	Vorsitzender, Aufsichtsratsmitglied, München General Partner bei 42 CAP Manager GmbH, München
Rolf Baron Vielhauer von Hohenhau	Stellvertretender Vorsitzender, Aufsichtsratsmitglied Präsident des Bundes der Steuerzahler in Bayern e.V., München
Klaus Bauer	Aufsichtsratsmitglied und Vorsitzender des Prüfungsausschusses, Beiratsmitglied, Nürnberg
Jörn Nikolay (bis 22.10.2024)*	Aufsichtsratsmitglied, München
Christian Osterland (seit 23.10.2024)*	Aufsichtsratsmitglied, München

Zuständigkeiten der einzelnen Organe oder Personen in Bezug auf Auswirkungen, Risiken und Chancen

Organisatorische Verankerung von Nachhaltigkeit und Einbindung der Geschäftsleitung

Zur Erreichung der Nachhaltigkeitsziele und zur Umsetzung der damit verbundenen Maßnahmen hat die ATOSS Software SE eine entsprechende Organisationsstruktur etabliert. Der Vorstand hat entsprechende Verantwortlichkeiten, Aufgaben und Strukturen im ATOSS Konzern verankert. Ein bereichsübergreifendes Nachhaltigkeitskernteam, bestehend aus Führungskräften und Mitarbeitenden relevanter Bereiche, identifiziert nachhaltigkeitsrelevante Themen und steuert die Umsetzung der entsprechenden Maßnahmen. Das Nachhaltigkeitskernteam steht in regelmäßigem Austausch. Ständige Mitglieder sind die Bereiche Facility & Officemanagement, Legal & Datenschutz, Compliance & Risikomanagement, IT, Personal, Finance und Fuhrparkmanagement. Die Koordination des Kernteams obliegt dem CFO.

Übertragung der Rolle der Unternehmensleitung auf eine bestimmte Position oder einen bestimmten Ausschuss der Führungsebene

Die zentrale Aufgabe des Aufsichtsrats der ATOSS Software SE besteht in der personellen Besetzung und regelmäßigen Beratung des Vorstands sowie in der Überwachung der Geschäftsführung und Erreichung der langfristigen Unternehmensziele. Überwachung und Beratung umfassen insbesondere auch Nachhaltigkeitsfragen.

Informationen zu den Berichtspflichten gegenüber den Mitgliedern der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

Der Vorstand legt den Nachhaltigkeitsbericht dem Aufsichtsrat vor.

Überwachung der Festlegung von Zielen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und der Fortschritte bei der Erreichung dieser Ziele durch die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

Ein bereichsübergreifendes Nachhaltigkeitskernteam, bestehend aus Führungskräften und Mitarbeitenden relevanter Bereiche, stellt die vernetzte Bearbeitung und Umsetzung der Nachhaltigkeitsthemen insbesondere der Nachhaltigkeitsziele sicher. Es unterstützt sowohl die Weiterentwicklung der ATOSS Nachhaltigkeitsleistung (ESG-Performance) als auch die Daten- und Informationssammlung für die Nachhaltigkeitsberichterstattung. Zudem unterstützt es den Vorstand bei allen relevanten Fragen zu Nachhaltigkeitsthemen und der Vorbereitung von Vorstandsentscheidungen in diesem Bereich.

Nachhaltigkeitsbezogenes Fachwissen der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

Im Vorstand und im Aufsichtsrat ist das notwendige Fachwissen über den Zugang zu Sachverständigen und Beratern sowohl im Hinblick auf die geschäftsstrategische als auch risikobezogene Komponente der Nachhaltigkeit vorhanden. Auf diese Weise verfügen Vorstand und Aufsichtsrat über die notwendigen Kenntnisse, um wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Bereich Nachhaltigkeit zu identifizieren und daraus abgeleitet entsprechende Maßnahmen zu ergreifen. Unterstützt werden die Organe beim Management der nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen, Chancen und Risiken durch das Risiko- und Compliance-Managementsystem.

Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane in Bezug auf die Unternehmenspolitik

Die Organe der ATOSS Software SE sind der Aufsichtsrat und der Vorstand. Der Aufsichtsrat berät den Vorstand bei der Leitung des Unternehmens und überwacht dessen Geschäftsführung. Ferner bestellt der Aufsichtsrat die Mitglieder des Vorstands. Der Vorstand leitet die ATOSS in eigener Verantwortung. Er vertritt die ATOSS Software SE gerichtlich und außergerichtlich. Unterhalb des Vorstands gibt es eine weitere Führungsebene: das Executive Leadership Team.

* Entsendung in den Aufsichtsrat der ATOSS Software SE gemäß satzungsmäßigem Entsendungsrecht

ESRS 2-GOV 2 Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen

Informationen an die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane über wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

Der Vorstand wird von dem bereichsübergreifenden Nachhaltigkeitskernteam regelmäßig zu den Umsetzungsständen der Nachhaltigkeitsaktivitäten informiert (z.B. in Bezug auf Erreichung der gesetzten Nachhaltigkeitsziele).

Verschiedene nachhaltigkeitsrelevante „Key Performance Indicators“ (KPI) sind Bestandteil der regelmäßigen internen Berichterstattung sowohl an Vorstand und Aufsichtsrat.

Potentielle Risiken im Zusammenhang mit Nachhaltigkeitsaspekten werden dem Vorstand und Aufsichtsrat im Rahmen der halbjährlich durchgeführten Risiko- und Compliance Management-Erhebungen berichtet.

Der Aufsichtsrat prüft zudem den Nachhaltigkeitsbericht der ATOSS Software SE.

Berücksichtigung von Auswirkungen, Risiken und Chancen bei der Überwachung der Strategie, dem Treffen von Entscheidungen über wichtige Transaktionen und im Rahmen des Risikomanagementverfahrens durch die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

Die Einbindung des Vorstands als Leitungsorgan und des Aufsichtsrates als Aufsichtsorgan richten sich nach der Satzung und der Geschäftsordnung der ATOSS Software SE für den Aufsichtsrat.

Vorstand

Der Vorstand ist im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften an das Unternehmensinteresse sowie die geschäftspolitischen Grundsätze der ATOSS Software SE und die Grundsätze ordnungsmäßiger Unternehmensführung gebunden. Ziel seiner Unternehmensführung ist die nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts. Dabei berücksichtigt der Vorstand neben den langfristigen wirtschaftlichen Zielen auch ökologische und soziale Ziele. In Abstimmung mit dem Aufsichtsrat entwickelt er die strategische Ausrichtung von ATOSS und ist für deren Umsetzung verantwortlich. Auch ist er für die Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung zweckmäßiger Planungs-, Kontroll-, und Risikomanagement-Systeme zuständig.

Die Verantwortungsbereiche der einzelnen Vorstandsmitglieder sind so festgelegt, dass alle wesentlichen Funktionen, Produkte und Märkte im Vorstand repräsentiert sind. Entscheidungen von grundlegender Bedeutung werden im Gesamtvorstand auf der Grundlage systematischer und ergebnisorientierter Vorbereitungen, einer angemessenen Analyse der erwarteten Erfolgswirkungen und Risiken sowie ergebnisoffener Diskussionen getroffen.

Die Mitglieder des Vorstands dürfen bei der Wahrnehmung der Unternehmensführung keine den Interessen der ATOSS Software SE widersprechenden oder beeinträchtigenden eigenen Interessen verfolgen bzw. Zuwendungen oder sonstige Vorteile dieser Art annehmen. Weder direkt noch indirekt dürfen sie sich oder ihnen nahestehende Personen oder Unternehmen Geschäftschancen, die der ATOSS Software SE zustehen, zu Nutze machen. Auch unterliegen die Mitglieder des Vorstandes einem umfassenden Wettbewerbsverbot sowie den gesetzlichen Insiderregeln. Ihnen zur Seite steht ein Compliance-Beauftragter, der sie bei Insiderfragen berät, die Einhaltung der Insiderrichtlinien überwacht und für die entsprechenden Kontakte zu den zuständigen Behörden verantwortlich ist. Diese vorbenannten Grundsätze finden auch auf leitende Mitarbeitende Anwendung. Wesentliche Geschäfte bedürfen der Zustimmung des Aufsichtsrats.

Aufsichtsrat

Die zentrale Aufgabe des Aufsichtsrats besteht in der personellen Besetzung und regelmäßigen Beratung des Vorstands sowie in der Überwachung der Geschäftsführung und Erreichung der langfristigen Unternehmensziele. Überwachung und Beratung umfassen insbesondere auch Nachhaltigkeitsfragen.

Zur Erfüllung seiner Überwachungsfunktion hat sich der Aufsichtsrat der ATOSS Software SE eine Geschäftsordnung gegeben. Bestimmte Geschäfte unterliegen im Rahmen der Geschäftsordnung des Vorstands seiner Zustimmung, vor allem strategische Neuausrichtungen, Investitionsvorhaben, Kredite, Unternehmensgründungen und Beteiligungen sowie sonstige Geschäfte ab einer bestimmten Größenordnung. Über die Teilnahme von Aufsichtsratsmitgliedern und Prüfungsausschussmitgliedern an Sitzungen des betreffenden Gremiums wird im Bericht des Aufsichtsrats als Teil des jährlichen Geschäftsberichts berichtet.

Bei der Auswahl der Kandidaten, die der Hauptversammlung zur Wahl in den Aufsichtsrat vorgeschlagen werden, achtet der Aufsichtsrat darauf, dass es sich um Personen handelt, die die erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen mitbringen.

In Bezug auf die Auswirkungen, Risiken und Chancen, mit denen sich die Verwaltungs-, Management- und Aufsichtsorgane in Bezug auf Nachhaltigkeitsaspekte im Geschäftsjahr 2024 befasst haben, sei auf die Ausführungen in den Abschnitten zu EI, S1, S4 und G1 verwiesen.

ESRS 2-GOV 3 Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme

Das von der Hauptversammlung am 30. April 2021 gebilligte Vergütungssystem bildet die Grundlage für die Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat im ATOSS Konzern.

Das Vergütungssystem unterstützt die Geschäftsstrategie der ATOSS Software SE, ihre Markstellung als ein führender Anbieter für Zeitwirtschafts- und Personaleinsatzsoftwaresysteme weiter zu festigen und durch kontinuierliche Gewinnung von Neukunden sowie den Ausbau von Bestandskundeninstallationen ein hohes nachhaltiges Wachstum zu generieren.

Das Vergütungssystem setzt Anreize zur Förderung dieser Geschäftsstrategie: Die kurzfristige variable Vergütung (Short Term Incentive – STI) bemisst sich (vorbehaltlich einer abweichenden Vereinbarung) nach den finanziellen Leistungskriterien Umsatz und EBIT, womit die Ausrichtung auf profitables Wachstum unterstützt wird. Als Teil eines kriterienbasierten Anpassungsfaktors (sog. Modifier) können zudem operative und nichtfinanzielle Leistungskriterien (einschließlich ESG-Zielen aus den Bereichen Umweltschutz, Soziales und guter Unternehmensführung) mit strategischer Bedeutung für die Unternehmensentwicklung bei der Bemessung der STI berücksichtigt werden, wodurch zusätzliche Anreize auch für nachhaltiges Wirtschaften gesetzt werden können.

Der Aufsichtsrat nimmt zum Jahresende eine Bewertung der Zielerreichung der Mitglieder des Vorstands vor. Dabei berücksichtigt er auch die Zielerreichung bei den finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien, die ESG-Ziele beinhalten. Bzgl. der tatsächlichen Zielerreichung im Geschäftsjahr 2024 siehe Vergütungsbericht 2024 unter <https://www.atoss.com/de/unternehmen/investor-relations/corporate-governance>

Nachhaltigkeitsbezogene Leistungsparameter als Leistungsrichtwerte oder deren Berücksichtigung in der Vergütungspolitik von Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorganen

Gegenstand der vereinbarten Nachhaltigkeitsziele der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2024 sind die Mitarbeiter- und Kundenzufriedenheit sowie die Sicherstellung von Zielvorgaben bei Annual Recurring Revenues und Churn als Indikator langfristiger Kundenbeziehungen.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine Festvergütung, die keine nachhaltigkeits- bzw. klimabezogenen Parameter enthält.

EI-GOV 3 Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme

Die nachhaltigkeitsbezogenen Leistungsparameter berücksichtigen derzeit noch keine klimabezogenen Erwägungen, wie beispielsweise eine Orientierung an der Erreichung der CO₂e-Reduktionsziele wie in EI-4 beschrieben.

Anteil der variablen Vergütung der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane, der von nachhaltigkeitsbezogenen Zielen und/oder Auswirkungen abhängt

Die kurzfristige variable Vergütung des Vorstands enthält kriterienbasierte Anpassungsfaktoren sog. Modifier mit Jahreszielen zu Unternehmens-NPS (Net Promoter Score) und Mitarbeiter:innen-NPS (Net Promoter Score) mit einem Faktor zwischen 0,9 bis 1,1.

Zuständigkeitsebene zur Genehmigung und Aktualisierung der Bedingungen von Anreizsystemen für Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

Die Verantwortung für die Ausgestaltung der Vergütung – und damit für die Bedingungen von Anreizsystemen – liegt bei der Hauptversammlung für die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder, beim Aufsichtsrat für die Vergütung der Vorstandsmitglieder und beim Vorstand für die Vergütung der Mitarbeitenden.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine Festvergütung, die keine nachhaltigkeits- bzw. klimabezogenen Parameter enthält.

ESRS 2-GOV 4 Erklärung zur Sorgfaltspflicht

Anwendung der wichtigsten Aspekte und Schritte des Verfahrens zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht im Nachhaltigkeitsbericht

Kernelement der Sorgfaltspflicht	Absätze im Nachhaltigkeitsbericht
a) Einbindung der Sorgfaltspflicht in Governance, Strategie und Geschäftsmodell	ESRS 2-GOV 2, ESRS 2-GOV 3
b) Einbindung betroffener Interessenträger:innen in alle wichtigen Schritte der Sorgfaltspflicht	ESRS 2-SBM 2
c) Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen	ESRS 2-SBM 3
d) Maßnahmen gegen diese negativen Auswirkungen	ESRS EI Klimawandel
e) Nachverfolgung der Wirksamkeit dieser Bemühungen und Kommunikation	ESRS EI Klimawandel

ESRS 2-GOV 5 Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Umfang, Hauptmerkmale und Bestandteile des Risikomanagements sowie der internen Kontrollen in Hinblick auf die Nachhaltigkeitsberichterstattung

Die Nachhaltigkeitsberichterstattung erfolgt im jährlichen Zyklus. Die anhand der doppelten Wesentlichkeitsanalyse identifizierten Auswirkungen, Risiken und Chancen und die zugehörigen Datenpunkte und Kennzahlen werden jeweils zum Bilanzstichtag bei den Tochterunternehmen und Zentralfunktionen abgefragt, überprüft, gesichtet und konsolidiert sowie anschließend im Nachhaltigkeitsbericht erläutert.

ATOSS ist dabei den Risiken ausgesetzt, dass falsche Angaben oder unvollständige Daten berichtet werden. Diese Risiken sind gleich wahrscheinlich und werden dementsprechend auch gleich priorisiert.

ATOSS begegnet diesen Fehlerrisiken durch die Etablierung von Dokumentationsanweisungen und internen Kontrollen im gesamten Prozess der Nachhaltigkeitsberichterstattung. Zugleich erfolgt eine anlassbezogene Abstimmung zwischen den für die Nachhaltigkeitsberichterstattung zuständigen Bereichen (bereichsübergreifendes Nachhaltigkeitskernteam) und dem Vorstand, um frühzeitig auf geänderte gesetzliche Anforderungen und deren Auswirkungen auf das Unternehmen hinzuweisen. Insbesondere die konkreten Auswirkungen auf die Datenerfassungen werden detailliert besprochen.

Die Datenerfassung erfordert ein Vier-Augen-Prinzip, da die Zentralfunktionen und Tochterunternehmen Daten abgeben und die Daten erst nach Plausibilisierung freigegeben werden. Im Rahmen der Auswertung werden die Nachhaltigkeitsdaten insbesondere auch mit Daten aus der Vorperiode verglichen. Unplausible Daten werden verifiziert und gegebenenfalls korrigiert bzw. Maßnahmen zur Verbesserung der Datenqualität oder des Prozesses vorgenommen. Falls notwendig, werden die Erkenntnisse detailliert mit den betroffenen Mitarbeitenden besprochen.

Die ATOSS Software SE definiert Nachhaltigkeitsrisiken als Ereignisse oder Bedingungen aus den Bereichen Umwelt, Soziales oder Unternehmensführung, deren Eintreten tatsächlich oder potenziell negative Auswirkungen auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage sowie auf die Reputation des Konzerns haben können. Nachhaltigkeitsrisiken fließen wie alle unter Abschnitt 3.1. – unternehmensweites Risikomanagement- und Kontrollsystem des zusammengefassten Lageberichts – gemachten Ausführungen als Regelprozess in die Risikoinventur zur Ermittlung sämtlicher wesentlicher Risiken im Konzern mit ein.

Das Risikomanagement-Komitee ist zuständig für die sachgerechte Integration von Nachhaltigkeitsrisiken in den Risikomanagementkreislauf. Dies beinhaltet ebenso die Prüfung der Sicherstellung einer adäquaten Ausstattung an Kapital und Liquidität sowie die Weiterentwicklung sinnvoller Instrumente zur Erfassung dieser Risiken.

Der Bereich Risikomanagement und Compliance ist in die Weiterentwicklung interner Vorgaben in den definierten Handlungsfeldern zur Nachhaltigkeit eingebunden und wirkt auf die Implementierung wirksamer Verfahren zur Einhaltung der anwendbaren Rechtsvorschriften, Regeln, Verordnungen und Standards hin. Dies schließt auch das Monitoring neuer regulatorischer Anforderungen sowie die Identifizierung und ggf. Umsetzungsbegleitung der wesentlichen rechtlichen Regelungen und Vorgaben im Themenfeld Nachhaltigkeit ein.

Der Vorstand ist für die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts verantwortlich. Der Aufsichtsrat prüft diesen. ATOSS verpflichtet sich, dass die Richtigkeit der Nachhaltigkeitsberichterstattung gegeben ist.

Ansatz zur Risikobewertung, einschließlich der Methode zur Einstufung von Risiken

Die Angaben (ESRS 2-GOV 5.36) sind in den Angaben in den Abschnitten 3.1. unternehmensweites Risikomanagement- und Kontrollsystem sowie 3.2 Risikobericht im zusammengefassten Lagebericht (S. 12 und 13) enthalten und sind gleichzeitig integraler Bestandteil dieses Konzern-Nachhaltigkeitsberichts.

Die wichtigsten ermittelten Risiken und die Minderungsstrategien sowie die damit verbundenen Kontrollen

Vom Risikomanagement-Komitee wurden im Geschäftsjahr 2024 im Rahmen der halbjährlich durchgeführten Risiko- und Compliance-Management-Erhebungen folgende wesentliche Risiken mit Bezug zu Nachhaltigkeitsthemen identifiziert:

- Arbeitskräfte des Unternehmens:
- Mangelnde Gesundheitsfürsorge führt zu hohem Krankenstand und Störungen der betrieblichen Abläufe
- Der Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeitende aus verschiedenen Gruppen in einem diversen Arbeitsumfeld ist für viele Unternehmen zu einer der größten Herausforderungen geworden und auch ATOSS sieht sich damit konfrontiert
- Verbraucher und Endnutzer:
- Datenlecks/ Hackerangriffe/ Leaken von Kundendaten – Cyber Risiken

Bzgl. der hierfür ergriffenen Minderungsstrategien und Kontrollen vgl. Ausführungen in den Abschnitten Arbeitskräfte des Unternehmens (ESRS S1) sowie Verbraucher und Endnutzer (ESRS S4).

Regelmäßige Berichterstattung über die genannten Ergebnisse an die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

Vorstand und Aufsichtsrat werden nach Abschluss der vom Risikomanagement-Komitee halbjährlich durchgeführten Risiko- und Compliance-Management-Erhebungen über deren Ergebnisse informiert, die die Grundlagen für weitere Maßnahmen bilden. Zu diesem Zweck werden die Ergebnisse der Risiko- und Compliance-Management-Erhebungen zunächst analysiert und sofern erforderlich entsprechende Handlungsempfehlungen an die davon betroffenen Bereiche ausgesprochen bzw. konkrete Maßnahmen definiert. Die Implementierung von Maßnahmen wird durch die Organe kontinuierlich überwacht.

ESRS 2-SBM 1 Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

Die Angaben (ESRS 2-SBM 1.40 a) i) und ii)) sind in den Angaben im Abschnitt 1.3. Positionierung der ATOSS Gruppe im zusammengefassten Lagebericht (S. 2) enthalten und sind gleichzeitig integraler Bestandteil dieses Konzern-Nachhaltigkeitsberichts. Ergänzend erfolgt ein Verweis auf Abschnitt ESRS 2-SBM 3 (Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell).

Zum 31.12.2024 beschäftigt der ATOSS Konzern 820 Mitarbeitende. Zur Zahl der Arbeitnehmer nach geografischen Gebieten siehe auch Ausführungen im Abschnitt ESRS S1 Arbeitskräfte des Unternehmens.

Für Produkte und Dienstleistungen der ATOSS Software SE gelten keine Verbote.

Nachhaltigkeitsziele

Nachhaltigkeit ist für ATOSS 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 ATOSS Grundvoraussetzungen, um wirtschaftlich erfolgreich am Markt bestehen zu können. Bzgl. des gesellschaftlichen Wertbeitrags vgl. Ausführungen im Abschnitt ESRS G1 Unternehmensführung.

Net-Zero Target

ATOSS hat sich Ende 2024 dazu verpflichtet bis 2045 im Vergleich zu 2023 eine Reduktion ihrer Treibhausgasemissionen über Scope 1-3 hinweg von insgesamt 90 Prozent zu erreichen. Dieses Ziel ist unabhängig von den von ATOSS angebotenen Produktgruppen bzw. adressierten Kundengruppen.

Hochqualifizierte und motivierte Mitarbeitende zu gewinnen und dauerhaft an das Unternehmen zu binden sind der Schlüssel zum Erfolg und damit ein wichtiger Inputfaktor für das ATOSS Geschäftsmodell. Vgl. zum Inputfaktor Mitarbeitende auch ESRS S1 Arbeitskräfte des Unternehmens.

Bzgl. der Bewertung der wichtigsten Produkte, Dienstleistungen, Märkte und Kundengruppen, Lieferanten sowie Investoren im Hinblick auf die eigenen Nachhaltigkeitsziele von ATOSS und dem eigenen gesellschaftlichen Beitrag vgl. Ausführungen in den Abschnitten zu ESRS E1, S1, S4, und G1.

ESRS 2-SBM 2 Interessen und Standpunkte der Interessenträger

Die Anspruchsgruppen des ATOSS Konzern 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.

ATOSS 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.

Im Geschäftsjahr 2024 stand der ATOSS Konzern mit allen relevanten Stakeholdern im Austausch. Durch einen offenen und konstruktiven Dialog soll Vertrauen aufgebaut und das gegenseitige Verständnis gefördert werden. ATOSS versucht stets, die möglicherweise abweichenden Sichtweisen und Standpunkte der Stakeholder nachzuvollziehen, zu bewerten und gegebenenfalls Maßnahmen abzuleiten. Dieser Austausch ermöglicht es dem Unternehmen Themen zu identifizieren, die im Sinne seiner unternehmerischen Verantwortung bedeutsam sind. Eine wichtige Stakeholdergruppe neben Kunden und Mitarbeitenden sind die Investoren und Aktionäre von ATOSS. Der ATOSS Konzern steht mit ihnen über verschiedene Kanäle im Austausch und sucht das persönliche Gespräch. Neben der Teilnahme an Investorenkonferenzen finden mit Investoren regelmäßig telefonische oder persönliche Gespräche statt. Die geschäftliche Entwicklung wird im Rahmen von zweisprachigen Quartalsmitteilungen, dem Halbjahresbericht und dem jährlichen Geschäftsbericht kommuniziert.

Neben der Ende April 2024 durchgeführten ordentlichen Hauptversammlung, der Teilnahme an einer Analystenkonferenz im November 2024 bzw. verschiedenen Investorenkonferenzen und Roadshows im In- und Ausland stand ATOSS ihren Investoren auch in persönlichen Gesprächen zur Verfügung.

Auch 2024 wurde von der ATOSS Unternehmensleitung das Feedback ihrer Mitarbeitenden in Befragungen (Connect@ATOSS Engagement Survey und Pulse Survey) und Jahresgesprächen eingeholt. Die Einbindung der Mitarbeitenden erfolgte zudem durch - für die deutschen Standorte durch den Betriebsrat organisierte - Betriebs- und Mitarbeiterversammlungen.

Die Ergebnisse der Mitarbeiter- und Kundenzufriedenheitsumfragen fließen jährlich über entsprechende Zielvorgaben zu Net-Promoter-Scores in das variable Vergütungssystem aller Vorstandsmitglieder ein und unterstützen auf diese Weise die kontinuierliche Verbesserung der Nachhaltigkeitsleistung des Unternehmens. Mit den für ATOSS bedeutsamsten Lieferanten steht das Unternehmen in kontinuierlichem Austausch.

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurden weder in Bezug auf die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette noch in Bezug auf betroffene Gemeinschaften oder indigene Völker wesentliche menschenrechtsbezogene Auswirkungen oder Risiken identifiziert. Sofern sich diese Gruppen durch die Geschäftstätigkeit von ATOSS in ihren Standpunkten, Interessen und Rechten betroffen sehen, können die Betroffenen das anonyme Hinweisgebersystem des Unternehmens nutzen (siehe Link auf der ATOSS Homepage unter www.atoss.com).

Der Vorstand wird kontinuierlich über den bilateralen Austausch mit den Vertretern der obersten Managementebene bzw. die internen Proxies (siehe ESRS 2 IRO-1) zu den Ergebnissen des Dialogs mit den relevanten Stakeholdergruppen und ggf. notwendiger Maßnahmen informiert. Die Zusammenarbeit des Vorstands mit dem Aufsichtsrat des Unternehmens ist geprägt von einem konstruktiven Dialog und gegenseitigem Vertrauen. Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat regelmäßig über die wesentlichen Aspekte der Geschäftsentwicklung, einschließlich Nachhaltigkeitsaspekte.

ESRS 2-SBM 3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Die Liste der von ATOSS als wesentlich identifizierten Auswirkungen, Risiken und Chancen wird in den folgenden Tabellen pro Themenbereich dargestellt.

Außerdem wird angegeben, wo diese Auswirkungen in der Wertschöpfungskette auftreten und in welchen Zeithorizonten diese erwartet werden.

ESRS E1 Klimawandel

Sub-Topic	Art	Bezeichnung des IRO (Impacts, Risks and Opportunities)	Beschreibung	Wertschöpfungs-kette			Zeithorizonte		
				Vorgelagert	Eigene Aktivität	Nachgelagert	kurzfristig	mittelfristig	langfristig
Klimaschutz	Auswirkung, tatsächlich, negativ	CO ₂ e-Emissionen als wesentlicher ökologischer Impact von ATOSS durch Energieverbrauch Gebäude, Betrieb Serverräume intern und von Dienstleistern, Mobilität	Auch wenn im Verhältnis zu anderen Unternehmen und Branchen relativ gering, verursacht ATOSS durch ihre Geschäftstätigkeit und die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette CO ₂ e-Emissionen und leistet damit einen Beitrag zum Klimawandel.	X	X		X	X	X
Klimaschutz	Chance	Mögliche Net-Zero-Strategie als Wettbewerbsvorteil	Die Geschäftstätigkeit von ATOSS selbst verursacht relativ geringe Emissionen. Größte Emissionsquellen sind hier die Strom- und Wärmeversorgung der angemieteten Büroflächen, sowie der Fuhrpark. ATOSS hat mit der Entwicklung einer Klima- bzw. Net-Zero Strategie im Jahr 2024 erste Schritte unternommen, um den Einfluss auf das Klima zu verringern.	X	X		X	X	X

Auch wenn die Auswirkungen im Themenkomplex Klimawandel direkt mit dem Geschäftsmodell von ATOSS verknüpft sind, ergeben sich daraus weder derzeit noch zu erwartend direkte Änderungen am Geschäftsmodell. Um die Auswirkungen auf das Klima durch ihre Geschäftstätigkeiten zu verringern, hat die ATOSS im Jahr 2024 eine Klimastrategie verabschiedet.

ESRS S1 Arbeitskräfte des Unternehmens

Sub-Topic	Art	Bezeichnung des IRO (Impacts, Risks and Opportunities)	Beschreibung	Wertschöpfungs-kette			Zeithorizonte		
				Vorgelagert	Eigene Aktivität	Nachgelagert	kurzfristig	mittelfristig	langfristig
Arbeitsbedingungen	Auswirkung, potentiell, positiv	Prävention von Erkrankungen und Anreize für einen gesunden Lebensstil	Durch ein betriebliches Gesundheitsmanagement lassen sich die Gesundheit der Mitarbeitenden stärken, physische und psychische Arbeitsbelastungen reduzieren, Erkrankungen und damit verbundene Produktivitätsverluste verhindern sowie die Einsatzbereitschaft der Mitarbeitenden erhöhen.		X		X	X	X
Arbeitsbedingungen	Risiko	Mangelnde Gesundheitsfürsorge führen zu hohem Krankenstand und Störungen der betrieblichen Abläufe	Diverse Maßnahmen zur Gesundheitsförderung bei ATOSS helfen nicht nur den einzelnen Mitarbeitenden, sondern tragen zu einem langfristigen Geschäftserfolg bei.		X		X	X	X
Arbeitsbedingungen	Auswirkung, tatsächlich, positiv	Wettbewerbsfähige Vergütung und weitere Leistungen für Mitarbeitende	Im zunehmenden Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte sind eine attraktive Vergütung sowie weitere Arbeitgeberleistungen ausschlaggebende Faktoren, um Mitarbeitende gewinnen und binden zu können. Dies sind Grundvoraussetzungen für die Wachstumsstrategie von ATOSS.		X		X	X	X
Arbeitsbedingungen	Chance	Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird ein immer wichtiger werdender Faktor im Wettbewerb um Mitarbeitende	ATOSS ist es ein Anliegen, dass die Elternzeit von Mitarbeitenden über alle Hierarchieebenen und Unternehmensbereiche hinweg in Anspruch genommen und eine schnelle Einarbeitung nach Rückkehr aus der Elternzeit ermöglicht wird. Dies kann sich positiv auf die Zufriedenheit der Mitarbeitenden auswirken und zu geringeren Fluktuationsquoten und damit verbundenen Aufwänden für Personalakquise führen.		X		X	X	X
Arbeitsbedingungen	Auswirkung, potentiell, positiv	Schnelle Einarbeitung nach Rückkehr aus Elternzeit			X		X	X	X
Arbeitsbedingungen	Auswirkung, tatsächlich, positiv	Flexible Arbeitsvereinbarungen inkl. Work-from-Home	Die Vereinbarkeit von beruflicher und privater Situation inkl. flexiblen Arbeitsvereinbarungen ist ein wichtiger Baustein für eine hohe Zufriedenheit der Mitarbeitenden. Neben dem Mitarbeiter-Recruiting ist die Mitarbeiterbindung ein bedeutsamer Faktor für die erfolgreiche Umsetzung der ATOSS-Wachstumspläne.		X		X	X	X
Arbeitsbedingungen	Chance	Steigerung Attraktivität als Arbeitgeber für Bewerber:innen	Hochqualifizierte sowie motivierte Mitarbeitende zu gewinnen und dauerhaft an das Unternehmen zu binden, sind der Schlüssel zum Erfolg von ATOSS.		X		X	X	X

Sub-Topic	Art	Bezeichnung des IRO (Impacts, Risks and Opportunities)	Beschreibung	Wertschöpfungskette			Zeithorizonte		
				Vorgelagert	Eigene Aktivität	Nachgelagert	kurzfristig	mittelfristig	langfristig
Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle	Auswirkung, tatsächlich, positiv	Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden	ATOSS bietet ihren Mitarbeitenden Entwicklungsperspektiven. Dies kann sich positiv auf die Unternehmenskultur und den Wissensstand im Unternehmen auswirken.		X		X	X	X
Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle	Chance	Die fachlichen und persönlichen Kompetenzen der ATOSS Mitarbeitenden sind ausschlaggebend dafür, dass sich Kunden, Investoren und Geschäftspartner für das Unternehmen entscheiden – und damit ein wichtiger Faktor für den Geschäftserfolg	Schulungen und Weiterbildungen können sich nicht nur positiv auf die Fluktuationsquote im Unternehmen auswirken, sondern auch dazu beitragen Kundenerwartungen zu erfüllen sowie Produkt- und Serviceangebot mittels Innovation zu verbessern, die wiederum Wettbewerbsvorteile begründen können.		X		X	X	X
Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle	Auswirkung, tatsächlich, positiv	Jeder Mitarbeitende kann unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung sowie sexueller Orientierung und Identität mit der individuellen Persönlichkeit und den Stärken zum Unternehmenserfolg beitragen und so das volle Potential entfalten.	Eine offene Arbeitsumgebung für alle Mitarbeitenden führt zu einer positiven Arbeitsatmosphäre und wirkt sich positiv auf die Reputation als attraktiver Arbeitgeber für Fachkräfte aus. Heterogene Teams können von verschiedenen Sichtweisen und Kompetenzen profitieren. ATOSS ist überzeugt, dass die Mitarbeitervielfalt die Agilität und Innovationsfähigkeit des Unternehmens fördert, da verschiedene Perspektiven den Nährboden für neue Ideen bilden. Dies kann sich positiv auf Produktivität und Geschäftsentwicklung auswirken.		X		X	X	X
Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle	Chance	Mitarbeitervielfalt fördert die Agilität und Innovationsfähigkeit des Unternehmens			X		X	X	X

Sub-Topic	Art	Bezeichnung des IRO (Impacts, Risks and Opportunities)	Beschreibung	Wertschöpfungskette			Zeithorizonte		
				Vorgelagert	Eigene Aktivität	Nachgelagert	kurzfristig	mittelfristig	langfristig
Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle	Risiko	Der Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeitende aus verschiedenen Gruppen in einem diversen Arbeitsumfeld ist für viele Unternehmen zu einer der größten Herausforderungen geworden, und auch ATOSS sieht sich damit konfrontiert.	Eine Verschärfung des Fachkräftemangels ist ein Risiko für ATOSS, da freie Stellen nur mit zunehmend hohem Aufwand nachbesetzt werden können oder freibleiben und die Produktivität dadurch sinkt. Dies kann wiederum Folgen für die Wirtschaftlichkeit und die Produktionskapazitäten haben.		X		X	X	X

Die Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens sind untrennbar mit dem Geschäftsmodell von ATOSS verbunden: Hochqualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen und dauerhaft an das Unternehmen zu binden sind ein wesentlicher Erfolgsfaktor für Unternehmen der Softwarebranche. Die positiven Auswirkungen werden vom Konzern aktiv gesteuert, um eine hohe Mitarbeiterbindung zu erzielen. Die Nutzung bestehender Chancen kann sich zudem positiv auf den Wettbewerb und die Gewinnung qualifizierter Fachkräfte auswirken. Die beschriebenen Auswirkungen und Chancen wirken sich im Umkehrschluss auch auf die Unternehmensstrategie aus, da Leistung gesteigert und Wachstumschancen genutzt werden können.

ESRS S4 Verbraucher und Endnutzer

Sub-Topic	Art	Bezeichnung des IRO (Impacts, Risks and Opportunities)	Beschreibung	Wertschöpfungs-kette			Zeithorizonte		
				Vorgelagert	Eigene Aktivität	Nachgelagert	kurzfristig	mittelfristig	langfristig
Informationsbezogene Auswirkungen für Verbraucher und/oder Endnutzer	Auswirkung, tatsächlich, positiv	Umgang mit personenbezogenen (Kunden-)Informationen entsprechend den gesetzlichen Vorgaben inkl. Schutz dieser Informationen vor unbefugtem Zugriff	Informationssicherheit und der Schutz der Kundendaten haben für ATOSS oberste Priorität. Aus diesem Grund hat das Unternehmen umfangreiche 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. Lücken bei der Informationssicherheit oder der Verlust von Kundendaten könnten negative finanzielle Folgen auf ATOSS und ihre Reputation haben.		X	X	X	X	X
Informationsbezogene Auswirkungen für Verbraucher und/oder Endnutzer	Chance	Hohes Niveau der Informationssicherheit führt zu guter Reputation		X	X	X	X	X	X
Informationsbezogene Auswirkungen für Verbraucher und/oder Endnutzer	Chance	Hoher Schutz von Kundendaten führt zu guter Reputation		X	X	X	X	X	X
Informationsbezogene Auswirkungen für Verbraucher und/oder Endnutzer	Risiko	Datenlecks/ Hackerangriffe/ Leaken von Kundendaten - Cyberrisks		X	X	X	X	X	X
Innovation und Mehrwert für Kunden (Unternehmensspezifische Angabe)	Auswirkung, tatsächlich, positiv	Der Kundenmehrwert der ATOSS Lösungen besteht in einem nachweisbaren Beitrag zu mehr Wertschöpfung und Wettbewerbsfähigkeit bei ihren Kunden (Kostenoptimierung durch den optimalen Einsatz vorhandener Personalressourcen).		X	X	X	X	X	X

Sub-Topic	Art	Bezeichnung des IRO (Impacts, Risks and Opportunities)	Beschreibung	Wertschöpfungs-kette			Zeithorizonte		
				Vorgelagert	Eigene Aktivität	Nachgelagert	kurzfristig	mittelfristig	langfristig
Innovation und Mehrwert für Kunden	Auswirkung, tatsächlich, positiv	Der Kundenmehrwert der ATOSS Lösungen besteht in einem nachweisbaren Beitrag zu mehr Mitarbeiterzufriedenheit bei ihren Kunden und dadurch bessere Retention sowie Motivation.		X	X	X	X	X	X
Innovation und Mehrwert für Kunden	Chance	Eine hohe Kundenzufriedenheit ist die Basis für eine hohe Kundenbindung (Net Retention Rate). Auf diese Weise können Marktanteile gehalten bzw. auch ausgebaut werden (Kunde erweitert Portfolio sukzessive)		X	X	X	X	X	X
Innovation und Mehrwert für Kunden	Chance	Gewinnen neuer Kunden durch hohe fachliche Expertise in einigen Branchen (dadurch Ausbau weiterer Marktanteile)		X	X	X	X	X	X

Informationssicherheit und Schutz von Kundendaten sind essenzielle Elemente des Geschäftsmodells von ATOSS, das in der kontinuierlichen Gewinnung von Neukunden sowie dem Ausbau der Bestandskundeninstallationen in den Themen Arbeitszeitmanagement und Personaleinsatzplanung besteht. In der Folge stellt es auch einen wichtigen Bestandteil im unternehmerischen Risikomanagement dar: mögliche Auswirkungen, Risiken und Chancen werden strukturiert identifiziert, bewertet und laufend beobachtet. Falls notwendig werden zudem entsprechende Maßnahmen zur Risikominderung umgesetzt.

Sub-Topic	Art	Bezeichnung des IRO (Impacts, Risks and Opportunities)	Beschreibung	Wertschöpfungskette			Zeithorizonte		
				Vorgelagert	Eigene Aktivität	Nachgelagert	kurzfristig	mittelfristig	langfristig
Unternehmenskultur	Auswirkung, tatsächlich, positiv	Flache Hierarchien			X		X	X	X
Unternehmenskultur	Auswirkung, tatsächlich, positiv	Offenes Arbeitsumfeld, das alle Mitarbeitende ermutigt, ihre unterschiedlichen Sichtweisen einzubringen	ATOSS legt großen Wert auf eine transparente, wertschätzende und vertrauensvolle Unternehmenskultur. Ihre Mitarbeitenden sind der Schlüsselfaktor für die erfolgreiche Umsetzung der Unternehmensziele. Flache Hierarchien, Mitbestimmung und ein offenes Verhältnis zwischen Unternehmensleitung und Arbeitnehmervertretung zeichnen die Unternehmenskultur von ATOSS 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.		X		X	X	X
Unternehmenskultur	Chance	Positives Arbeitsumfeld führt zu geringerer Fluktuation und Mitarbeiterbindung (messbare strategische Effekte ergeben sich dabei vor allem bei der Reduktion von Personalkosten, Krankheits- und Fluktuationsquote, Über- und Unterbesetzungen).			X		X	X	X
Korruption und Bestechung	Auswirkung, potentiell negativ	Compliance-Verstöße	Tatsächliche oder mutmaßliche Verstöße gegen geltende gesetzliche Bestimmungen, interne Vorschriften oder ethische Standards könnten negative finanzielle Folgen auf ATOSS und ihre Reputation haben. Aus diesem Grund hat die Vermeidung von kritischen Compliance-Vorfällen oberste Priorität.	X	X	X	X	X	X
Gesellschaftlicher Wertbeitrag (unternehmensspezifische Angabe)	Auswirkung, tatsächlich, positiv	Gesellschaftlicher Wertbeitrag (optimaler Einsatz von Personalressourcen in Zeiten von Fachkräftemangel)	Der effiziente Einsatz von Personalressourcen ist für die Kunden von ATOSS ein wichtiger Faktor für den wirtschaftlichen Erfolg. Der Fachkräftemangel erfordert eine strategische und optimierte Nutzung der verfügbaren Fachkräfte, um Produktivität und Wachstum zu unterstützen.		X	X	X	X	X

Die Unternehmensleitung schafft die Voraussetzungen für das Geschäftsmodell und die Strategie von ATOSS. Die im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse analysierten Auswirkungen, Risiken und Chancen im Bereich Unternehmensführung waren bereits jenseits des Nachhaltigkeitskontextes durch das Risiko- und das HR-Management abgedeckt und mit entsprechenden Maßnahmen und Richtlinien adressiert. Eine Anpassung war aus diesem Grund im laufenden Berichtsjahr nicht notwendig.

Die als wesentlich identifizierten Nachhaltigkeitsrisiken wurden mit dem bestehenden Risikoportfolio aus dem Risiko- und Compliance-Managementsystem abgeglichen.

Die bereits im Risiko- und Compliance Managementsystem enthaltenen Risiken wurden hinsichtlich der finanziellen Auswirkungen auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage von ATOSS bewertet. Hierbei wurden weder in Bezug auf das laufende Geschäftsjahr noch für das nächste Geschäftsjahr oder darüber hinaus zusätzliche Nachhaltigkeitsrisiken mit wesentlichen finanziellen Auswirkungen auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage von ATOSS identifiziert.

Das Geschäftsmodell und die Strategie von ATOSS sind höchst resilient gegenüber äußeren physischen Einflüssen, wie beispielsweise Klimawandelfolgen. Ebenso sind Auswirkungen durch den Transformationsprozess für ATOSS nicht unmittelbar relevant. Qualitative Überlegungen zu verschiedenen Klimawandelszenarien (wie dem Hot-House-World- und einem Best-Case-Szenario) und deren kurz-, mittel- und langfristigen Auswirkungen führten zu keinem abweichenden Ergebnis. Aufgrund der sehr breiten Kundenbasis von ATOSS, die in sich stark diversifiziert ist, ergibt sich eine Risikostreuung für den Fall, dass einzelne Kunden oder Branchen direkt von physischen oder transitorischen Auswirkungen des Klimawandels betroffen sein sollten.

Die größten nachhaltigkeitsbezogenen Risiken bzw. Herausforderungen für ATOSS sind die Themen Fachkräftemangel und Datenschutz. Da diese Faktoren aber deutlich über den reinen Nachhaltigkeitskontext hinausgehen, waren sie bereits vor Durchführung der doppelten Wesentlichkeitsanalyse fester Bestandteil des unternehmerischen Risiko- und Compliance Managementsystems inkl. der dahinterliegenden Bewertungen zu möglichen Auswirkungen. Eine weitere, rein nachhaltigkeitsbezogene Resilienz-Analyse wurde daher nicht durchgeführt.

Weiterführende themenbezogene Angabepflichten zu den wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell finden sich in den jeweiligen themenspezifischen Abschnitten.

ESRS 2-IRO 1: Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

Vorgehensweise

Basis für diesen Nachhaltigkeitsbericht ist eine umfassende Wesentlichkeitsanalyse zur Identifikation der bedeutenden Nachhaltigkeitsaspekte für das Unternehmen. Die Wesentlichkeitsanalyse für die CSRD-Berichterstattung von ATOSS baut auf der Wesentlichkeitsanalyse auf, welche im Kontext der EU NFRD durchgeführt und im Sinne des ESRS 1 aktualisiert wurde.

Im ersten Schritt wurde im Rahmen einer Kontextanalyse das Geschäftsmodell von ATOSS und die Wertschöpfungskette des Unternehmens skizziert. Anschließend wurde eine „long list“ möglicher wesentlicher Nachhaltigkeitsthemen für ATOSS erstellt. Die „long list“ ergibt sich sowohl aus den bisherigen wesentlichen Themen von ATOSS aus vorangegangenen Nachhaltigkeitsberichten und Analysen als auch aus der Berichterstattung relevanter Marktbegleiter, internationalen Rahmenwerken (v.a. ESRS 1 AR 16), aktuellen globalen Trends und Entwicklungen.

Dieser Themenkatalog wurde im Rahmen von Workshops unter Beteiligung von internen Fachexperten und der obersten Managementebene diskutiert. Die Aspekte wurden dazu mit der zuvor definierten Wertschöpfungskette abgeglichen und Kontaktpunkte identifiziert. Alle Themen mit Kontaktpunkten zur Wertschöpfungskette bilden die „short list“ an potenziellen Nachhaltigkeitsthemen. Alle im Wesentlichkeitsprozess getroffenen Annahmen und Inputparameter z.B. zu Ausmaß und Umfang von Auswirkungen oder dem finanziellen Effekt von Risiken beruhen auf dem Fachwissen und den praktischen Erfahrungen der am Prozess beteiligten Personen und Fachexperten, sowie der einbezogenen Vertreter der obersten Managementebene.

Beim Analyseschritt von der „long list“ zur „short list“ wurde die gesamte Subtopic/ Sub-subtopic-Liste aus ESRS 1 AR 16 berücksichtigt. Folgende ESRS konnten bei diesem Schritt aufgrund des Geschäftsmodells ausgeschlossen werden, da keinerlei Berührungspunkte zur Wertschöpfungskette von ATOSS identifiziert werden konnten und somit keine möglichen „Auswirkungen, Risiken und Chancen bestanden: ESRS E4 Biologische Vielfalt und Ökosysteme und ESRS S3 Betroffene Gemeinschaften. Nach Identifikation der für ATOSS potenziell wesentlichen „short list“ Themen wurden in einem Impact

Screening entlang der gesamten Wertschöpfungskette die positiven wie negativen Auswirkungen von ATOSS auf Mensch und Umwelt (Impacts; tatsächlich und potenziell), sowie die mit diesen Themen möglicherweise für ATOSS verbundenen Risiken (Risks) und Chancen (Opportunities) identifiziert und beschrieben, um das jeweils zu bewertende Ausmaß sowie die Art der jeweiligen Wirkweise zu definieren (ähnlich zu den Beschreibungen in SBM-3).

Das Impact Screening erfolgte im ersten Schritt ebenfalls im Rahmen des beschriebenen Wesentlichkeitsworkshops. Die Liste der IRO (Impact, Risks and Opportunities) wurde anschließend im Rahmen von Einzelgesprächen mit diversen internen Fachexperten teilweise noch ergänzt oder angepasst. Dabei wurde ebenso geprüft, ob Auswirkungen finanzielle Effekte zur Folge haben (Risiken und Chancen), die entsprechend in die Bewertung aufgenommen wurden und ob umgekehrt finanzielle Effekte Auswirkungen verursachen. Ebenso wurde an dieser Stelle das Risikomanagement von ATOSS einbezogen. Aspekte mit erhöhtem Risiko für negative Auswirkungen wurden gemeinsam mit allen anderen Aspekten behandelt und im Nachhaltigkeitskontext mit dem nachfolgend beschriebenen Schema bewertet und so auf ihre Bedeutung für die Berichterstattung geprüft. Chancen wurden während der Wesentlichkeitsanalyse aus der Betrachtung und Diskussion der Auswirkungen abgeleitet und analog zu den Risiken bewertet.

Überführung in die doppelte Wesentlichkeit nach CSRD

Die im Rahmen des Impact Screenings identifizierten IRO (Impacts, Risks and Opportunities) wurden mit internen Fachexperten (Topic Owner) in Einzelworkshops nach dem doppelten Wesentlichkeitsgrundsatz bewertet.

Alle Auswirkungen, Risiken und Chancen wurden in einer Bewertungsmatrix gesammelt und gemäß des im Folgenden beschriebenen Vorgehens bewertet. Zudem wurden in der Bewertungsmatrix die Auswirkungen, Risiken und Chancen beschrieben, um das jeweils zu bewertende Ausmaß sowie die Art der jeweiligen Wirkweise zu definieren (ähnlich zu den Beschreibungen in SBM-3).

Die Bewertung der IRO wurde anhand eines unternehmensspezifischen Leitfadens durchgeführt, der zu allen Schritten detaillierte Informationen und Definitionen, vor allem zu Klassifikationswerten, enthält. Die Ergebnisse dieser Workshops wurden detailliert dokumentiert.

Diese Dokumentation ermöglicht zudem eine Überwachung der Auswirkungen, Risiken und Chancen, wenn der Prozess jährlich auf Aktualität geprüft wird. Zudem erfolgte die interne Kontrolle durch die Reflexion der Gesamtergebnisse der doppelten Wesentlichkeitsbewertung durch den Finanzvorstand.

Impact Materiality

Für die Bewertung der Auswirkungen wurden die folgenden vorgegebenen Kriterien mit Punkten von 1 (niedrig) bis 4 (sehr hoch) bewertet und mit ebenfalls dokumentierten Gewichtungen verrechnet:

- Ausmaß
- Umfang
- Unabänderlichkeit (nur für negative Auswirkungen)
- Wahrscheinlichkeit (nur für potenzielle Auswirkungen)

Durch die Bewertung der Auswirkungen anhand der angegebenen Punkte fand eine Einstufung der Auswirkungen statt und damit eine Identifikation von wichtigen und für die Berichterstattung wesentlichen Auswirkungen.

Financial Materiality

Für die Bewertung und Einstufung der Risiken und Chancen wurde ein Punktesystem mit Punkten von 1 (niedrig) bis 4 (sehr hoch) genutzt. Da die Größe der finanziellen Auswirkung in den ESRS nicht eindeutig definiert ist, wurden folgende Kriterien definiert:

- Finanzieller Effekt
- Möglichkeiten der Ressourcennutzung
- Kosten für Ressourcen
- Abhängigkeit der Geschäftsbeziehungen
- Wahrscheinlichkeit

Dieses eher qualitative Vorgehen wurde gewählt, da Werte für die finanzielle Wesentlichkeit aktuell nicht vorlagen. Sobald quantitative Werte in Zukunft vorliegen, können diese mit einem zu definierenden finanziellen Wesentlichkeitsschwellenwert abgeglichen werden, welche in diesem Fall dann die Bewertung der Kriterien ersetzen.

In der Wesentlichkeitsanalyse wurden nur nachhaltigkeitsbezogene Risiken bewertet, sofern diese trennscharf von anderen Risikoarten zu unterscheiden waren.

Die wesentlichen Nachhaltigkeitsrisiken wurden mit den im Rahmen des bestehenden zentralen Risikomanagements erfassten Risiken abgeglichen. Die Auswirkungen flossen mittelbar mit ein: im Rahmen des Impact Screenings wurde geprüft, ob Auswirkungen finanzielle Effekte in Form von Risiken und Chancen zur Folge haben und umgekehrt. Da sich die Erhebung der Risiken im Bereich Risikomanagement in der gleichen personellen Verantwortung befindet wie die mit der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts betrauten Personen, ist ein konstanter bilateraler Austausch gewährleistet, auch mit Blick auf zukünftige Validierungen und Aktualisierungen von Wesentlichkeitsanalysen.

Zeithorizonte und Auftreten in der Wertschöpfungskette

Im Bewertungsprozess wurde für alle Auswirkungen, Chancen und Risiken dokumentiert, ob diese im Berichtsjahr aufgetreten sind (kurzfristig), in den bevorstehenden fünf Jahren (mittelfristig) oder in Zeithorizonten größer als 5 Jahre (langfristig) auftreten können. Außerdem wurde dokumentiert, wo in der Wertschöpfungskette die Auswirkungen, Chancen oder Risiken auftreten können. Für Risiken und Chancen wurde zudem dokumentiert, ob diese im Bereich der operativen Kontrolle von ATOSS auftreten können oder von außerhalb der eigenen Aktivitäten wirken (z.B. Regulatorik).

Schwellenwert

Die Ergebnisse der bewerteten Auswirkungen, Chancen und Risiken liegen zwischen 1 und 4. Als wesentlich und somit berichtspflichtig gelten IRO, die einen bestimmten Schwellenwert überschreiten, der unternehmensspezifisch für die ATOSS definiert wurde. Der für ATOSS festgelegte Schwellenwert liegt bei $\geq 2,5$. Auf diese Weise werden alle Themen, die im großzügig ausgelegten oberen Drittel des Wesentlichkeitsspektrums liegen, berichtspflichtig. Der Schwellenwert wurde in gemeinsamer Diskussion mit der Projektgruppe definiert und ist nach Ansicht des Managements angemessen.

Sowohl das Ergebnis der Wesentlichkeit der Auswirkung als auch der finanziellen Wesentlichkeit werden gegen diesen Schwellenwert verglichen. Sobald eines der beiden Ergebnisse über dem Schwellenwert liegt, gilt der IRO und somit das zugehörige (Sub) Topic als wesentlich und muss angewandt werden.

Materiality of information

Im Anschluss an die doppelte Wesentlichkeitsbewertung wurde ein Mapping der als wesentlich bewerteten IRO zu den ESRS / Topics / Subtopics / Sub-Subtopics aus ESRS 1 AR 16 vorgenommen. Anschließend wurden anhand der EFRAG Datapoint Liste die Datenpunkte identifiziert, die aufgrund fehlender Berührungspunkte mit den wesentlichen IRO bzw. den Subtopics/ Sub-Subtopics als nicht-materiell von der Berichterstattung ausgeschlossen werden können.

Stakeholder

Im Rahmen des Wesentlichkeitsworkshops und wiederum angelehnt an die Nachhaltigkeitsberichterstattung in den vergangenen Jahren erfolgte eine Analyse der für ATOSS relevanten Stakeholdergruppen. Die externen Stakeholder wurden im gesamten Prozess durch interne Proxys vertreten, welche durch konkrete Bezüge zu den externen Gruppen, deren Sichtweisen und Belange einnehmen konnten. So wurde sichergestellt, dass die Identifizierung und Bewertung der IRO nicht nur aus interner Sicht erfolgte, sondern auch die externe Stakeholder-Perspektive und deren Belange in Bezug auf die Wesentlichkeitsthemen in den Prozess eingeflossen sind.

Ausblick

Die Wesentlichkeitsanalyse wird im Rahmen der jährlichen Berichterstattung auf Aktualität geprüft und bei Bedarf aktualisiert. Eine Überwachung der Auswirkungen, Risiken und Chancen sowie ihrer Einstufung wird durch dieses jährliche Vorgehen gewährleistet. Der Wesentlichkeitsschwellenwert selbst wird in zukünftigen Bewertungen ebenfalls auf Angemessenheit geprüft, soll aber – sofern nichts dagegen spricht – im Sinne einer Kontinuität der Berichterstattung in den nächsten Jahren beibehalten werden.

Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse und themenbezogene Angabepflichten

Die im Rahmen der diesjährigen Doppelten Wesentlichkeitsanalyse ermittelten wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen und zugehörigen ESRS decken sich mit den wesentlichen Themen der nicht-finanziellen Berichterstattung 2023.

Als Ergebnis wurden für ATOSS IRO (Impacts, Risks and Opportunities) aus den folgenden Themen als wesentlich befunden:

- E1 – Klimawandel
- S1 – Arbeitskräfte des Unternehmens
- S4 – Verbraucher und Endnutzer
- G1 – Unternehmensführung

E1-ESRS 2-IRO 1: Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen

Um die Auswirkungen auf den Klimawandel zu bewerten, bilanziert ATOSS die Treibhausgasemissionen, die direkt und indirekt durch Bereitstellung ihrer Produkte und Dienstleistungen entstehen, in Orientierung an das GHG Protocol.

Die kumulierten CO₂e-Emissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette von ATOSS sind sehr gering. Weder die eigenen Geschäftstätigkeiten noch vor- oder nachgelagerte Prozesse sind emissionsintensiv. Dennoch trägt jede Emission von Treibhausgasen –wenn auch in sehr geringem Umfang– zum Klimawandel bei. Aus diesem Grund hat ATOSS 2024 eine Klimastrategie verabschiedet und sich ein Net-Zero Ziel gesetzt, das bis 2045 erreicht werden soll. Dieses umfasst sowohl den eigenen Geschäftsbereich (Scope 1 und 2) als auch die Wertschöpfungskette (Scope 3).

Auswirkungen, Risiken und Chancen wurden für den Kontext Klimawandel, Klimawandelanpassung und Energie auf Basis der Wesentlichkeitsanalysen der NFRD-Berichterstattung gesammelt und ergänzt (weitere Informationen zum Prozess sind in ESRS 2 IRO-1 beschrieben). Auch die Übertragung auf das Prinzip der doppelten Wesentlichkeit nach ESRS und die Projektion auf die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette ist in ESRS 2 IRO-1 detailliert beschrieben. Es wurden die gesamten Treibhausgasemissionen (Scope 1, 2 und 3) in der Analyse berücksichtigt.

In diesen Prozess wurde auch das Risikomanagement einbezogen. Es wurde sowohl abgeglichen, ob bereits klimawandelbedingte physische oder Übergangsrisiken im Risikoportfolio eingebunden waren als auch analysiert, ob ATOSS in der Vergangenheit von physischen Auswirkungen des Klimawandels oder Übergangsrisiken betroffen war. Im Zuge dieser Betrachtungen wurden keine Vermögenswerte identifiziert, die in der Vergangenheit oder zukünftig von klimawandelbedingten Risiken betroffen waren bzw. sein könnten.

Qualitative Überlegungen zu verschiedenen Klimawandelszenarien, auch solchen die die Erderwärmung auf 1,5°C begrenzen, und deren kurz-, mittel- und langfristigen Auswirkungen führten hier zu keinem abweichenden Ergebnis.

E2-ESRS 2-IRO 1: Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung

Neben dem Beitrag zum Klimawandel wurde insbesondere untersucht, ob durch das Geschäftsmodell von ATOSS weitere negative Auswirkungen auf die Umwelt erzeugt werden. Dafür wurde im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse unter Einbindung interner Fachexperten evaluiert, ob es an den Standorten des Unternehmens durch ihre Geschäftstätigkeit zu tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung kommt. Es wurden keine wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen identifiziert, weder an den Standorten selbst noch in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette. Die Tätigkeiten der ATOSS (Programmieren und Betreiben von Software inkl. funktionaler Verbesserungen und Anpassungen an technische Gegebenheiten, sowie Implementierung beim Kunden bzw. Support und Beratung) führen nicht zu relevanten Auswirkungen auf Luft, Wasser und Boden, noch werden bedenkliche oder sehr bedenkliche Stoffe eingesetzt. Aus diesem Grund wurden auch keine Konsultationen, z.B. mit Gemeinschaften, durchgeführt.

E3-ESRS 2-IRO 1: Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen

An den Standorten von ATOSS wird Wasser durch die Nutzung von Küchen und Sanitäreinrichtungen verbraucht. Darüber hinaus ist für die Bereitstellung der Dienstleistungen von ATOSS kein relevanter Wasserverbrauch in den eigenen Geschäftstätigkeiten bzw. vor- oder nachgelagert notwendig, noch sind Vermögenswerte von Wasser-induzierten Aspekten betroffen. Dies wurde im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse unter Einbindung interner Fachexperten evaluiert. Beispielsweise ist der Betrieb der ATOSS-Standorte nicht abhängig von speziellen gewässerrechtlichen Genehmigungsverfahren. Somit ist das Thema für ATOSS nicht wesentlich. Entsprechend fand auch hier keine Konsultation, z.B. mit Gemeinschaften, statt. Durch Sensibilisierungen der Mitarbeitenden soll der Wasserverbrauch pro Mitarbeitenden jedoch weiter reduziert werden.

E4-ESRS 2-IRO 1: Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen

Die Bürostandorte von ATOSS befinden sich in städtischen Lagen in Deutschland in Berlin, Cham, Düsseldorf, Frankfurt, Hamburg, München, Osnabrück und Stuttgart sowie im europäischen Ausland in Brüssel, Paris, Sibiu, Stockholm, Timisoara, Utrecht, Wien und Zürich und liegen nicht in Gebieten mit schutzbedürftiger Biodiversität wie Naturschutzgebieten, die dort zu negativen Auswirkungen auf Arten oder Biotope führen könnten. Dies wurde anhand öffentlich zugänglicher und anerkannter Datenbanken, wie z.B. UNESCO Biosphärenreservate oder Natura2000, geprüft. Andererseits ergeben sich aufgrund des Geschäftsmodells keine Biodiversitäts-induzierten Abhängigkeiten von entsprechenden Ökosystemdienstleistungen und damit verbundenen Risiken für ATOSS, weder im eigenen Geschäftsbetrieb noch in der vor- oder nachgelagerten Wertschöpfungskette. Aufgrund dieser Situation wurde auf eine Szenarioanalyse verzichtet.

E5-ESRS 2-IRO 1: Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurde auch die Ressourcennutzung bzw. der Beitrag zur Kreislaufwirtschaft an den Standorten von ATOSS bewertet und als nicht wesentlich identifiziert. Für die Geschäftstätigkeit von ATOSS selbst werden keine relevanten Ressourcenmengen eingesetzt, noch sind die Produkte von ATOSS recyclebar bzw. müssen entsorgt werden. Gleiches gilt für die vorgelagerte Wertschöpfungskette (im Wesentlichen Daten-Hosting). An den Standorten des Unternehmens fällt nur Büroabfall in geringen Mengen an (beispielsweise Papiermüll), jedoch keine relevanten Abfallmengen oder gefährliche Abfälle. Somit wurden weder wesentliche Auswirkungen noch damit verbundene Risiken oder Chancen festgestellt. Durch Sensibilisierungsmaßnahmen werden die Mitarbeitenden zur Müllvermeidung und Mülltrennung angehalten. Weitere Konsultationen, z.B. mit betroffenen Gemeinschaften, fanden nicht statt.

G1-ESRS 2-IRO 1: Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

Zu einer sorgfältigen Unternehmensführung und guten Corporate Governance gehört auch der verantwortungsbewusste Umgang des Unternehmens mit Risiken inkl. solchen, die sich aus der Unternehmensführung oder -kultur ergeben können. Zu diesem Zweck verfügt ATOSS über ein internes Kontroll- und Risikomanagementsystem 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 Identifizierung von Risiken, die den Fortbestand des Konzerns gefährden würden (Risikofrüherkennungssystem). Dies umfasst auch Risiken, die sich aus Auswirkungen aufgrund des Geschäftsmodells von ATOSS ergeben können.

Grundsätzlich lassen sich die Auswirkungen, Risiken und Chancen, die sich aus der Unternehmenskultur von ATOSS ergeben, aus dem Geschäftsmodell (kontinuierliche Gewinnung von Neukunden sowie der Ausbau der Bestandskundeninstallationen in den Themen softwaregestütztes Arbeitszeitmanagement und Personaleinsatzplanung), den ATOSS Grundwerten (Glaubwürdigkeit, Zu Revolutionieren, Zuverlässigkeit, Fairness, Freude am Erfolg) und einer verantwortungsvollen Führungskultur ableiten. Darüber hinaus ist der wertschätzende Umgang der Mitarbeitenden und der Führungskräfte innerhalb des ATOSS Konzerns sowie der Umgang mit den verschiedenen Stakeholdern bei der Wesentlichkeitsanalyse und der Ableitung der Auswirkungen, Risiken und Chancen betrachtet worden.

ESRS 2-IRO 2: Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Die ATOSS Software SE ist Anbieter von Technologie- und Beratungslösungen für Workforce Management und bedarfs-optimierten Personaleinsatz. Von der Zeiterfassung bis hin zur strategischen Kapazitätsplanung bietet ATOSS ihren Kunden mit ihren Produktsuiten umfassende Funktionalität, Skalierbarkeit und High-End-Technologie. Die Wertschöpfungskette ist sehr kompakt: die Geschäftstätigkeit der ATOSS selbst umfasst das Programmieren von Software inkl. funktionaler Verbesserungen und Anpassungen an technische Gegebenheiten, sowie Implementierung beim Kunden bzw. Support und Beratung. Diese Wertschöpfung findet in Deutschland und weiteren europäischen Ländern statt. Die mit Abstand wichtigste eingekaufte Dienstleistung in der vorgelagerten Wertschöpfungskette ist das Datenhosting. Nachgelagert ist die Anwendung der Software-Produkte bei den Kunden zu nennen.

Für jeden Themenbereich wurde eine Tabelle angefertigt, die die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen beschreiben. Außerdem wird angegeben, wo diese Auswirkungen in der Wertschöpfungskette auftreten und in welchen Zeithorizonten diese erwartet werden.

In ESRS enthaltene vom Nachhaltigkeitsbericht des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten

ESRS	Thema	Angabepflicht	Referenz (Seitenzahl) Nachhaltigkeitsklärung
ESRS EI	Klimawandel	EI-1 Übergangsplan für den Klimaschutz	39
		EI-SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	10
		EI-2 Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	39
		EI-3 Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakonzepten	40 f.
		EI-4 Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	40 f.
		EI-5 Energieverbrauch und Energiemix	42
		EI-6 THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	41
		EI-7 Entnahme von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO2-Zertifikate	50
		EI-8 Interne CO2-Bepreisung	50
EI-9 Erwartete finanzielle Effekte wesentlicher physischer Risiken und Übergangsrisiken sowie potenzielle klimabezogene Chancen	50		

ESRS	Thema	Angabepflicht	Referenz (Seitenzahl) Nachhaltigkeitsklärung		
ESRS S1	Arbeitskräfte des Unternehmens	S1-SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	51 f.		
		S1-1 Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens	51 f.		
		S1-2 Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen	51 f.		
		S1-3 Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können	51 f.		
		S1-4 Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen	52 f.		
		S1-5 Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	52		
		S1-6 Merkmale der Arbeitnehmer des Unternehmens	55 f.		
		S1-9 – Diversitätskennzahlen	55 f.		
		S1-10 – Angemessene Entlohnung	59 f.		
		S1-13 – Weiterbildung und Kompetenzentwicklung	61 f.		
		S1-14 – Gesundheitsschutz und Sicherheit	58 f.		
		S1-15 – Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	59 f.		
		S1-16 – Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)	60		
		ESRS S4	Verbraucher und Endnutzer	S4-SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	14
				S4-1 Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern	63
				S4-2 Verfahren zur Einbeziehung von Verbrauchern und Endnutzern in Bezug auf die Auswirkungen	63 f.
S4-3 Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Verbraucher und Endnutzer Bedenken äußern können	63 f.				
S4-4 – Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Verbraucher und Endnutzer und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen	63 f.				
S4-5 Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	63 f.				
S4-6 Innovation und Mehrwert für Kunden (Unternehmensspezifisch)	63				

ESRS	Thema	Angabepflicht	Referenz (Seitenzahl) Nachhaltig- keitserklärung
ESRS G1	Unternehmens- führung	GI-1 Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmens- führung	67 f.
		GI-3-Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Be- stechung	68 f.
		GI-6 - Gesellschaftlicher Wertbeitrag (Unternehmensspezifisch)	70

Liste der Datenpunkte in generellen und themenbezogenen Standards, die sich aus anderen EU-Rechtsvorschriften ergeben

Angabepflicht	Datenpunkt		SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark-Verordnungs-Referenz	EU-Klimaggesetz Referenz	Seite	Nutzung Phase in
ESRS 2 GOV-1	Geschlechtervielfalt in den Leitungs- und Kontrollorganen	21 (d)	X		X		56	
ESRS 2 GOV-1	Prozentsatz der Leitungsorganmitglieder, die unabhängig sind	21 (e)			X		3	
ESRS 2 GOV-4	Erklärung zur Sorgfaltspflicht	30	X				7	
ESRS 2 SBM-1	Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit fossilen Brennstoffen	40 (d) i	X	X	X		n/a	
ESRS 2 SBM-1	Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit der Herstellung von Chemikalien	40 (d) ii	X		X		n/a	
ESRS 2 SBM-1	Beteiligung an Tätigkeiten im Zusammenhang mit umstrittenen Waffen	40 (d) iii	X		X		n/a	
ESRS 2 SBM-1	Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Anbau und der Produktion von Tabak	40 (d) iv			X		n/a	
ESRS EI-1	Übergangsplan zur Verwirklichung der Klimaneutralität bis 2050 Absatz 14	14				X	n/a	
ESRS EI-1	Unternehmen, die von den Paris-abgestimmten Referenzwerten ausgenommen sind	16 (g)		X	X		n/a	
ESRS EI-4	THG-Emissionsreduktionsziele	34	X	X	X		41 f.	
ESRS EI-5	Energieverbrauch aus fossilen Brennstoffen aufgeschlüsselt nach Quellen (nur klimaintensive Sektoren)	38	X				n/a	
ESRS EI-5	Energieverbrauch und Energiemix	37	X				48	
ESRS EI-5	Energieintensität im Zusammenhang mit Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren	40-43	X				n/a	
ESRS EI-6	THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	44	X	X	X		48	
ESRS EI-6	Intensität der THG-Bruttoemissionen	53-55	X	X	X		49	
ESRS EI-7	Entnahme von Treibhausgasen und CO ₂ -Zertifikate	56				X	n/a	
ESRS EI-9	Risikoposition des Referenzwert-Portfolios gegenüber klimabezogenen physischen Risiken	66			X		n/a	

Angabepflicht	Datenpunkt	SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark-Verordnungs-Referenz	EU-Klimaggesetz Referenz	Seite	Nutzung Phase in
ESRS EI-9	Aufschlüsselung der Geldbeträge nach akutem und chronischem physischem Risiko	66(a); 66(c)	X			n/a	
	Ort, an dem sich erhebliche Vermögenswerte mit wesentlichem physischem Risiko befinden						
ESRS EI-9	Aufschlüsselungen des Buchwerts seiner Immobilien nach Energieeffizienzklassen	67(c)	X			n/a	EI-9 AR 73b
ESRS EI-9	Grad der Exposition des Portfolios gegenüber klimabezogenen Chancen	69		X		n/a	
ESRS E2-4	Menge jedes in Anhang II der E-PRTR-Verordnung (Europäisches Schadstofffreisetzungs- und -verbringungsregister) aufgeführten Schadstoffs, der in Luft, Wasser und Boden emittiert wird	28	X			n/a	
ESRS E3-1	Wasser- und Meeresressourcen	9	X			n/a	
ESRS E3-1	Spezielles Konzept	13	X			n/a	
ESRS E3-1	Nachhaltige Ozeane und Meere	14	X			n/a	
ESRS E3-4	Gesamtmenge des zurückgewonnenen und wiederverwendeten Wassers	28 (c)	X			n/a	
ESRS E3-4	Gesamtwasserverbrauch in m3 je Nettoerlös aus eigenen Tätigkeiten	29	X			n/a	
ESRS 2 – SBM-3 – E4		16 (a) i	X			n/a	
ESRS 2 – SBM-3 – E4		16 (b)	X			n/a	
ESRS 2 – SBM-3 – E4		16 (c)	X			n/a	
ESRS E4-2	Nachhaltige Verfahren oder Konzepte im Bereich Landnutzung und Landwirtschaft	24 (b)	X			n/a	
ESRS E4-2	Nachhaltige Verfahren oder Konzepte im Bereich Ozeane/Meere	24 (c)	X			n/a	
ESRS E4-2	Konzepte für die Bekämpfung der Entwaldung	24 (d)	X			n/a	
ESRS E5-5	Nicht recycelte Abfälle	37 (d)	X			n/a	
ESRS E5-5	Gefährliche und radioaktive Abfälle	39	X			n/a	

Angabepflicht	Datenpunkt	SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark-Verordnungs-Referenz	EU-Klimaggesetz Referenz	Seite	Nutzung Phase in
ESRS 2 SBM3 – S1	Risiko von Zwangsarbeit	14 (f)	X			n/a	
ESRS 2 SBM3 – S1	Risiko von Kinderarbeit	14 (g)	X			n/a	
ESRS SI-1	Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik	20	X			n/a	
ESRS SI-1	Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1 bis 8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden	21		X		n/a	
ESRS SI-1	Verfahren und Maßnahmen zur Bekämpfung des Menschenhandels	22	X			n/a	
ESRS SI-1	Konzept oder Managementsystem für die Verhütung von Arbeitsunfällen	23	X			n/a	
ESRS SI-3	Bearbeitung von Beschwerden	32 (c)	X			n/a	
ESRS SI-14	Zahl der Todesfälle und Zahl und Quote der Arbeitsunfälle	88 (b), (c)	X	X		59	
ESRS SI-14	Anzahl der durch Verletzungen, Unfälle, Todesfälle oder Krankheiten bedingten Ausfalltage	88 (e)	X			59	
ESRS SI-16	Unbereinigtes geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle	97 (a)	X	X		n/a	
ESRS SI-16	Überhöhte Vergütung von Mitgliedern der Leitungsorgane	97 (b)	X			n/a	
ESRS SI-17	Fälle von Diskriminierung	103 (a)	X			n/a	
ESRS SI-17	Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD- Leitlinien	104 (a)	X	X		n/a	
ESRS 2 SBM3 – S2	Erhebliches Risiko von Kinderarbeit oder Zwangsarbeit in der Wertschöpfungskette	11 (b)	X			n/a	
ESRS S2-1	Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik	17	X			n/a	
ESRS S2-1	Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette	18	X			n/a	
ESRS S2-1	Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD- Leitlinien	19	X	X		n/a	

Angabepflicht	Datenpunkt	SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark-Verordnungs-Referenz	EU-Klimaggesetz Referenz	Seite	Nutzung Phase In
ESRS S2-1	Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1 bis 8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden	19		X		n/a	
ESRS S2-4	Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten innerhalb der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette	36	X			n/a	
ESRS S3-1	Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechte	16	X			n/a	
ESRS S3-1	Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, der Prinzipien der IAO oder der OECD-Leitlinien	17	X	X		n/a	
ESRS S3-4	Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten	36	X			n/a	
ESRS S4-1	Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern	16	X			63	
ESRS S4-1	Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien	17	X	X		n/a	
ESRS S4-4	Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten	35	X			n/a	
ESRS G1-1	Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption	10(b)	X			n/a	
ESRS G1-1	Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowers)	10 (b)	X			67 f.	
ESRS G1-4	Geldstrafen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften	24 (a)	X	X		n/a	
ESRS G1-4	Standards zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung	24(b)	X			67 f.	

Angaben zur EU-Taxonomieverordnung

Die ATOSS Software SE 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 Seite 92 ff.).

Unsere Wirtschaftstätigkeiten

Die ATOSS Software SE 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.

ATOSS KPIs

Die wichtigsten Leistungsindikatoren („KPIs“) umfassen den Umsatz-KPI, den Capex-KPI und den Opex-KPI. Für den Berichtszeitraum 2024 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 SE 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 2024 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 816.359) und den Fuhrpark des Konzerns (Verbrenner-, Hybrid-, Elektromotoren - Zuführungen zu den Nutzungsrechten nach IFRS 16: EUR 719.446), 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 2024 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	63 %	37 %
Opex	0 %	100 %

Des Weiteren verweisen wir auf die Meldebögen auf den Seiten 32 ff.

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 2024 (Posten „Umsatzerlöse“ in der GuV).

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

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 2024 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

Definition

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.

Angaben aufgrund der EU-Taxonomie Verordnung

Meldebögen:

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 Wasserstoffherzeugung – 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 Wasserstoffherzeugung – 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

**Meldebogen: Anteil des Umsatzes aus Waren oder Dienstleistungen,
die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind –
Offenlegung für das Jahr 2024**

Geschäftsjahr 2024	Jahr 2024		Kriterien für einen wesentlichen Beitrag							DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)							Anteil taxonomiekonformer (A.1.) oder taxonomiefähiger (A.2.) Umsatz, Jahr 2023 (18)	Kategorie ermöglichende Tätigkeit (19)	Kategorie Übergangstätigkeit (20)
	Code (2)	Umsatz (3)	Umsatzanteil, Jahr 2024 (4)	Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Wasser (7)	Umweltverschmutzung (8)	Kreislaufwirtschaft (9)	Biologische Vielfalt (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klimawandel (12)	Wasser (13)	Umweltverschmutzung (14)	Kreislaufwirtschaft (15)	Biologische Vielfalt (16)	Mindestschutz (17)			
Wirtschaftstätigkeiten (1)		EUR	%	J;N;N/EL	J;N;N/EL	J;N;N/EL	J;N;N/EL	J;N;N/EL	J;N;N/EL	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	E	T
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten																			
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																			
Umsatz ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%								0%		
Davon ermöglichende Tätigkeiten		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%								0%		
Davon Übergangstätigkeiten		0	0%	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%	0%								0%		
A. Umsatz taxonomiefähiger Tätigkeiten (A1 + A2)		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%								0%		
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten																			
Umsatz nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten		170.625.446	100%																
Gesamt		170.625.446	100%																

**Meldebogen: CapEx-Anteil aus Waren oder Dienstleistungen,
die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind –
Offenlegung für das Jahr 2024**

Geschäftsjahr 2024	Jahr 2024		Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						DNSH Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)						Anteil taxonomiekonformer (A.1.) oder taxoniefähiger (A.2.) CapEx, Jahr 2023 (18)	Kategorie er-mögliche Tätigkeit (19)	Kategorie Übergangs-tätigkeit (20)		
	Code (2)	CapEx (3)	CapEx Anteil, Jahr 2024 (4)	Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klima-wandel (6)	Wasser (7)	Umweltver-schmutzung (8)	Kreislauf-wirtschaft (9)	Biologische Vielfalt (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klima-wandel (12)	Wasser (13)	Umweltver-schmutzung (14)	Kreislauf-wirtschaft (15)				Biologische Vielfalt (16)	Mindestschutz (17)
Wirtschaftstätigkeiten (1)	EUR	%	J;N;N/EL	J;N;N/EL	J;N;N/EL	J;N;N/EL	J;N;N/EL	J;N;N/EL	J;N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	E	T
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten																			
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																			
CapEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomie-konform) (A.1)	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	N	N	N	N	N	N	N	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	EL; N/EL	EL; N/EL										
Herstellung von Elektro- und Elektronikgeräten	CE 1.2	816.359	34%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL								46%		
Beförderung mit Motorrädern, Personenkraft-wagen und leichten Nutzfahrzeugen	CCM 6.5	719.446	30%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								37%		
CapEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)	1.535.805	63%																	
A. CapEx taxonomiefähiger Tätigkeiten (A1 + A2)	1.535.805	63%															83%		
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten																			
CapEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)	889.369	37%																	
Gesamt	2.425.174	100%																	

**Meldebogen: OpEx-Anteil von Waren oder Dienstleistungen,
die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind –
Offenlegung für das Jahr 2024**

Geschäftsjahr 2024	Jahr 2024		Kriterien für einen wesentlichen Beitrag							DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)							Anteil taxonomiekonformer (A.1.) oder taxonomiefähiger (A.2.) OpEx, Jahr 2023 (18)	Kategorie ermöglichende Tätigkeit (19)	Kategorie Übergangstätigkeit (20)
	Code (2)	OpEx (3)	OpEx-Anteil, Jahr 2024 (4)	Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Wasser (7)	Umweltverschmutzung (8)	Kreislaufwirtschaft (9)	Biologische Vielfalt (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klimawandel (12)	Wasser (13)	Umweltverschmutzung (14)	Kreislaufwirtschaft (15)	Biologische Vielfalt (16)	Mindestschutz (17)			
Wirtschaftstätigkeiten (1)	EUR	%	J;N;N/EL	J;N;N/EL	J;N;N/EL	J;N;N/EL	J;N;N/EL	J;N;N/EL	J;N;N/EL	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	E	T
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten																			
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																			
OpEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%								0%		
Davon ermöglichende Tätigkeiten	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%								0%		
Davon Übergangstätigkeiten	0	0%	0%	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%	0%	0%								0%		
A. OpEx taxonomiefähiger Tätigkeiten (A1 + A2)	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%								0%		
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten																			
OpEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten	25.691.781	100%																	
Gesamt	25.691.781	100%																	

Umsatzanteil/Gesamtumsatz

	Taxonomiekonform je Ziel	Taxonomiefähig je Ziel
Klimaschutz	0%	0%
Anpassung an den Klimawandel	0%	0%
Wasser- und Meeresressourcen	0%	0%
Kreislaufwirtschaft	0%	0%
Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung	0%	0%
Biologische Vielfalt und Ökosysteme	0%	0%

CapEx-Anteil/Gesamt-Cap-Ex

	Taxonomiekonform je Ziel	Taxonomiefähig je Ziel
Klimaschutz	0%	30%
Anpassung an den Klimawandel	0%	0%
Wasser- und Meeresressourcen	0%	0%
Kreislaufwirtschaft	0%	34%
Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung	0%	0%
Biologische Vielfalt und Ökosysteme	0%	0%

OpEx-Anteil/Gesamt-OpEx

	Taxonomiekonform je Ziel	Taxonomiefähig je Ziel
Klimaschutz	0%	0%
Anpassung an den Klimawandel	0%	0%
Wasser- und Meeresressourcen	0%	0%
Kreislaufwirtschaft	0%	0%
Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung	0%	0%
Biologische Vielfalt und Ökosysteme	0%	0%

ESRS E1 Klimawandel

Unsere wesentlichen Auswirkungen und Chancen

Negative Auswirkungen

(1) CO₂e-Emissionen als wesentlicher ökologischer Impact von ATOSS durch Energieverbrauch Gebäude, Betrieb Serverräume intern und von Dienstleistern, Mobilität

Chancen

(1) Mögliche Net-Zero Strategie als Wettbewerbsvorteil

Übergangsplan für den Klimaschutz (E1-1)

Das Übereinkommen von Paris stellt einen globalen Rahmen dar, um die Erderwärmung auf deutlich unter 2 °C, mit dem Ziel von maximal 1,5 °C, zu begrenzen. Diese Zielsetzung ist entscheidend für den Schutz unseres Planeten und erfordert eine umfassende Reduktion der Treibhausgasemissionen. In diesem Kontext hat der ATOSS Konzern klare und ambitionierte Ziele formuliert, die sich nahtlos mit den Vorgaben des Übereinkommens von Paris decken. So hat sich ATOSS dazu als explizites Ziel gesetzt, bis 2045 im Vergleich zu 2023 eine Reduktion der Treibhausgasemissionen über Scope 1-3 hinweg von insgesamt 90 Prozent zu erreichen. Dieser wissenschaftsbasierte Zielwert orientiert sich unter anderem an den Zielwerten des Corporate Net-Zero Standard der Science Based Target Initiative (SBTi).

Die geplanten Investitionen und Finanzmittel zur Unterstützung der Umsetzung des Übergangsplans lassen sich aktuell noch nicht monetär beziffern, da sich ATOSS diesbezüglich aktuell noch in der Evaluationsphase befindet. Bezüglich der geplanten Maßnahmen zur Treibhausgasemissionen siehe Ausführungen zur Klimastrategie und Reduktionspotenziale von 2023 bis 2045 in Abschnitt E1-4.

Der Übergangsplan für den künftigen Klimaschutz von ATOSS wurde vom Vorstand genehmigt. Um eine konsistente und gleichgerichtete Entwicklung und Umsetzung der Dekarbonisierungsstrategie in den einzelnen Geschäftsbereichen des ATOSS Konzerns sicherzustellen, wird das beschlossene Dekarbonisierungsziel, das in der Reduktion der Scope 1-3 Treibhausgasemissionen bis 2045 um insgesamt 90 Prozent besteht, im Jahr 2025 in die Geschäftsstrategie der ATOSS Software SE verankert. Auf diese Weise ist neben der Einbindung der ATOSS Klimastrategie in die Geschäftsstrategie auch der Einbezug des Übergangsplans in künftige Finanzplanungen des Konzerns sichergestellt.

Eine Anpassung des Geschäftsmodells und der Geschäftsstrategie im Sinne des Übergangsplans ist nicht notwendig, da diese nicht im Widerspruch zum Übergangsplan stehen oder dessen Umsetzung im Wege stehen. Zudem wurden im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse keine wesentlichen klimabedingten Risiken für die Geschäftstätigkeiten von ATOSS selbst sowie die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette identifiziert, die eine Änderung des Geschäftsmodells bedingen würden. Vielmehr unterstützen bestehendes Modell und Strategie die Umsetzung des Übergangsplans durch gut etablierte und effiziente digitale Prozesse.

ATOSS ist nicht von den Paris-abgestimmten EU-Referenzwerten ausgenommen.

Ziele oder Pläne die wirtschaftlichen Tätigkeiten (Einnahmen netto, CapEx, OpEx) an die in der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 der Kommission festgelegten Kriterien anzupassen sind aktuell noch nicht Bestandteil der Klimastrategie. ATOSS verfügt über keine Taxonomie-fähigen Umsätze, da die entsprechenden von ATOSS ausgeführten Tätigkeiten nicht in der EU-Taxonomie hinterlegt sind.

Die Maßnahmen und Dekarbonisierungshebel, welche zur Umsetzung des Übergangsplans definiert wurden, werden im Kapitel E1-3 beschrieben.

Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel (E1-2)

Mit dem Start einer Klimastrategie im Jahr 2024 hat ATOSS einen wichtigen Meilenstein hin zum Net-Zero Target umgesetzt. Aktuell ist dieses Ziel aufgrund der erstmaligen Erarbeitung einer Klimastrategie noch nicht in einem Konzept verankert. Die Erarbeitung einer entsprechenden Richtlinie wird in den nächsten Jahren geprüft und ggf. umgesetzt.

Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakzepten (E1-3) sowie Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel (E1-4)

Ziel von ATOSS ist es den Geschäftsbetrieb stärker auf Nachhaltigkeit auszurichten. Zur Erreichung dieses Ziels wurden in den Vorjahren und analog auch im Berichtsjahr bereits folgende Maßnahmen in den eigenen Aktivitäten ergriffen, die auch künftig weiterhin fortgeführt werden:

Maßnahmen zur Reduktion des CO₂e-Fußabdrucks im eigenen Geschäftsbereich (Scope 1 und 2)

- Reduktion des Gebäudeenergieverbrauch durch:
 - Beachtung höchster Energieeffizienz bei der Anmietung neuer Büroflächen im Konzern
 - Kontinuierliche konzernweite Umstellung auf Ökostrom bis zum Jahr 2030. Im Jahr 2024 nutzen bereits 61 Prozent der angemieteten Büroflächen im Unternehmen ganzjährig Ökostrom
- Berücksichtigung der Energieeffizienz bei Neu- und Ersatzinvestitionen in die technische Geschäftsausstattung aller ATOSS-Standorte
- Reduktion des CO₂-Fußabdrucks durch:
 - Berücksichtigung der Infrastrukturanbindung aller ATOSS-Standorte, um Ihren Mitarbeitenden die An- und Abfahrt mit dem öffentlichen Nah- und Fernverkehrsnetz zu ermöglichen
 - Möglichkeit der Teilnahme an einem Fahrrad- und E-Bike-Leasingsprogramm an allen deutschen Standorten
 - Betrieb von Ladestationen für Elektro- und Hybridautos an den beiden größten deutschen Standorten (seit 2022); der zur Verfügung gestellte Strom stammt zum Teil aus erneuerbaren Quellen
 - Für Mitarbeitende mit Dienstwagenanspruch: Möglichkeit der Nutzung von Elektro- bzw. Hybridfahrzeugen sowie Angebot weiterer Mobilitätsangebote (z.B. Bahncard 100)

Maßnahmen zur Reduktion des CO₂e-Fußabdrucks in der vorgelagerten Wertschöpfungskette (Scope 3)

- Verringerung der Scope 3-Emissionen aus dem Einkauf von Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffen:
 - Konzernweite Verwendung von recyceltem, zertifiziertem oder verifiziertem nachhaltigen Papier mit niedrigem Product Carbon Footprint als Varianten aus 100% Frischfaser
 - Digitaler Rechnungsversand und nachhaltiges Druckmanagement (zentrale Druckausgabegeräte, doppelseitiger Druck, Druck in Graustufen als Standardeinstellung) zur Reduktion des Papierverbrauchs und der damit verbundenen Emissionen
 - Konzernweiter Rollout einer Software für elektronische Signaturen in 2024 und damit Reduktion des Papierverbrauchs
- Abwaschbare und wiederverwendbares Geschirr, Besteck und Trinkgefäße an allen Standorten zur Vermeidung von Einwegplastik und der damit verbundenen Produktemissionen
- Einsatz von Wasserspendern statt logistisch aufwändige Mehrweg-Getränkebehältnisse im Konzern
- Nachhaltiges und effizientes Recycling von IT-Hardware unter Einhaltung von Datenschutz- und Datensicherheitsaspekte im Konzern, somit Rückführung der Sekundärrohstoffe in den Kreislauf und Vermeidung CO₂e-intensiven Abbaus/Gewinnung von Primärmaterial.

Zu weiteren Maßnahmen und deren Zeithorizonte zur Umsetzung sowie Dekarbonisierungshebel vgl. Ausführungen zur Klimastrategie und Reduktionspotenziale von 2023 bis 2045 in Abschnitt E1-4.

Für die Umsetzung der geplanten Maßnahmen sind keine erheblichen Investitions- und Betriebsausgaben notwendig, da die relevanten geplanten Dekarbonisierungshebel kostenseitig wenig relevant sind und keiner großen Investitionen bedürfen (z.B. Umstellung auf Grünstrom, Erweiterung der Fuhrparkflotte um alternative Antriebe). Entsprechend ist die Umsetzung dieser Maßnahmen auch nicht von der Verfügbarkeit von finanziellen Mitteln abhängig.

ATOSS hat sich im Jahr 2024 ein Net-Zero Ziel für das Jahr 2045 gesetzt. Auf diese Weise werden vor allem die gestiegenen Informationsbedürfnisse von Investoren und Mitarbeitenden adressiert. Damit orientiert sich das Unternehmen am Net-Zero Ziel der Bundesrepublik Deutschland. Derzeit wird zudem eine Einreichung der Ziele bei der SBTi (Science Based Targets Initiative) geprüft. Zwischenziele auf dem Weg zum Net-Zero Ziel hat sich der Konzern für die Jahre 2025, 2030, 2035 und 2040 gesetzt. Als Basisjahr wird das Jahr 2023 mit einer Bezugsgröße von 2.333 t CO₂e (davon Scope 1 mit 711 t CO₂e, Scope 2 mit 208 t CO₂e und Scope 3 mit 1.414 t CO₂e) gewählt. Ein weiter in der Vergangenheit liegendes Jahr wäre aufgrund der Sonder-situation durch die Corona-Pandemie und das signifikante Wachstum von ATOSS in den letzten Jahren nicht repräsentativ. Bzgl. der geplanten Gesamt-THG-Emissionsreduktionsziele der Kategorien Scope 1, 2 und 3 siehe Tabelle in Abschnitt E1-6. Die genannten THG-Reduktionsziele umfassen alle in Abschnitt E1-6 berichteten Emissionskategorien und -frachten.

ATOSS folgt bezogen auf die THG-Emissionen dem Dreiklang „vermeiden, reduzieren, ausgleichen“. Der Fokus liegt zunächst auf der Reduzierung der Scope 1 + 2 Emissionen, sowie mittelfristig auch auf der Reduzierung der als relevant betrachteten Scope 3 Kategorien.

Der Ausgleich von nicht reduzierbaren Emissionen ist erst für das Zieljahr 2045 vorgesehen. Dieser soll mit sogenannten Removals umgesetzt werden. Die konkrete Festlegung auf bestimmte Removal-Projekte findet zu einem späteren Zeitpunkt statt, da derzeit die Entwicklung in diesem Bereich noch nicht absehbar ist.

Für die Identifikation der Dekarbonisierungshebel und die Berechnung der Reduktionspotenziale wurden verschiedene umwelt-, gesellschafts-, technologie-, markt- und politikbezogene Entwicklungen zu Grunde gelegt. So wurde die allgemeine Entwicklung des Strommixes in Deutschland und der Umstieg auf eine regenerative Wärmezeugung ebenso berücksichtigt, wie die weiter fortschreitende Verkehrswende, der Ausbau des Einsatzes von „Sustainable Aviation Fuels (SAFs)“ im Flugverkehr und der weitere Ausbau der Elektrifizierung im Bahnverkehr.

Scope	Dekarbonisierungshebel	Maßnahme	Wert im Basisjahr 2023 [t CO ₂ e]	Ziel für 2025	Ziel für 2030	Ziel für 2035	Ziel für 2040	Ziel bis 2045
1	Brennstoffwechsel	Modernisierung Gas-Heizung und Umstellung auf Wärme-pumpen	71	0%	0%	-42%	-100%	-100%
1	Brennstoffwechsel	Fuhrpark nachhaltiger gestalten (z.B. Umstieg auf E-Mobilität)	640	0%	-20%	-50%	-100%	-100%
2	Nutzung erneuerbare Energie	Umstellung auf Ökostrom an allen Standorten	173	-90%	-100%	-100%	-100%	-100%
2	Nutzung erneuerbare Energie	Umstellung auf klima-neutrale Fernwärme	31	-12%	-41%	-71%	-100%	-100%
2	Nutzung erneuerbare Energie	Ökostrombezug für die eigene Flotte	3	0%	-50%	-100%	-100%	-100%
3	Dekarbonisierung der Lieferkette und nach-gelagerter Emissionen	Umstellung auf Ökostrom in Hostingcenter	192	-10%	-28%	-49%	-78%	-93%
3	Nutzung erneuerbare Energie	Nachhaltigere Vorkette Strom durch Ökostrombezug	67	-9%	-15%	-20%	-25%	-30%
3	Nutzung erneuerbare Energie	Nachhaltigere Vorkette Fuhrpark durch Ökostrombezug	159	0%	-16%	-40%	-83%	-85%
3	Nutzung erneuerbare Energie	Nachhaltigere Vorkette Energie durch Ökostrombezug	12	0%	0%	-42%	-100%	-100%
3	Dekarbonisierung der Lieferkette und nach-gelagerter Emissionen	Anpassung Dienstreise-regelung; Änderung Dienst-reiseverhalten; Annahme Ausbau „Sustainable Aviation Fuels“	387	-2%	-20%	-44%	-65%	-77%
3	Dekarbonisierung der Lieferkette und nach-gelagerter Emissionen	Weiterer Ausbau der Elektrifizierung des Bahnverkehrs	2	0%	0%	-50%	-100%	-100%
3	Nutzung alternativer Transportmittel	Steigerung der ÖPNV-Nutzung der Mitarbeitenden im Arbeitsweg	396	-4%	-22%	-50%	-85%	-95%
3	Dekarbonisierung der Lieferkette und nach-gelagerter Emissionen	Umstellung auf Ökostrom bei Endkunden	192	-20%	-65%	-74%	-82%	-88%

Hinweis zu Scope 2: zur Berechnung der in die Zielvorgabe einbezogenen Scope-2 Treibhausgasemissionen wendet der ATOSS Konzern die marktbezogene Methode an.

Übersicht Dekarbonisierungshebel

	Wert im Basisjahr 2023 [t CO ₂ e]	Beitrag für 2025	Beitrag für 2030	Beitrag für 2035	Beitrag für 2040	Beitrag bis 2045
Brennstoffwechsel	711	0%	-18%	-49%	-100%	-100%
Nutzung erneuerbare Energie	445	-37%	-50%	-63%	-83%	-84%
Dekarbonisierung der Lieferkette und nachgelagerter Emissionen	773	-8%	-33%	-53%	-73%	-84%
Nutzung alternativer Transportmittel	396	-4%	-22%	-50%	-85%	-95%

Energieverbrauch und Energiemix (E1-5)

	2024
(1) Gesamtverbrauch fossiler Energie (MWh)	2.667
Anteil fossiler Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	78
(2) Verbrauch aus Kernkraftquellen (MWh)	0
Anteil des Verbrauchs aus nuklearen Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	0
(3) Brennstoffverbrauch für erneuerbare Quellen, einschließlich Biomasse (auch Industrie- und Siedlungsabfällen biologischen Ursprungs, Biogas, Wasserstoff aus erneuerbaren Quellen usw.) (MWh)	0
(4) Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung und aus erneuerbaren Quellen (MWh)	745
(5) Verbrauch selbst erzeugter erneuerbarer Energie, bei der es sich nicht um Brennstoffe handelt (MWh)	0
(6) Gesamtverbrauch erneuerbarer Energie (MWh) (Summe der Zeilen 3 bis 5)	745
Anteil erneuerbarer Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	22
Gesamtenergieverbrauch (MWh) (Summe der Zeilen 1, 2 und 6)	3.412

Die angegebenen Energiekennzahlen wurden ausschließlich intern geprüft und validiert. Eine Validierung durch externe Stellen oder Dritte fand nicht statt.

THG-Bruttoemissionen der Kategorie Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen (E1-6)

Bilanzierungsstandard

Das Vorgehen bei der Bilanzierung orientiert sich – wo immer möglich – an den Berichtsvorgaben des Greenhouse Gas Protocols (GHG Protocols). Dieser Standard wird international als maßgebliche Referenz für die Treibhausgasbilanzierung (THG-Bilanz) anerkannt. Das GHG Protocol sieht für die Emissionsbilanzierung die Prinzipien Relevanz, Vollständigkeit, Kontinuität, Transparenz und Genauigkeit vor. Diese dienen als Grundlage für eine konsistente und nachvollziehbare THG-Bilanzierung.

Emissionsfaktoren

Die verwendeten Emissionsfaktoren wurden unter Berücksichtigung von Aktualität, Anwendbarkeit (z.B. Regionalität), technologische Repräsentativität und Vollständigkeit (z. B. Systemgrenzen, einbezogene Treibhausgase) bewertet und ausgewählt.

Die Berechnung der THG-Bilanz über die Scopes 1, 2 und 3 basiert auf spezifischen Emissionsfaktoren, die den THG-Ausstoß pro Einheit einer genutzten Ressource oder Aktivität quantifizieren. Zum Beispiel umfassen die Emissionsfaktoren für Brennstoffe nicht nur die direkten Emissionen aus der Verbrennung (Scope 1), sondern auch die Emissionen aus vorgelagerten Prozessen, den sogenannten Vorketten. Diese Vorketten beinhalten beispielsweise die Emissionen aus der Förderung, Verarbeitung, Raffinierung und dem Transport des Brennstoffs. Durch die Berücksichtigung dieser Vorketten in den Emissionsfaktoren wird eine umfassendere und realitätsnähere Bilanzierung der Klimawirkung ermöglicht.

Um sicherzustellen, dass alle relevanten Treibhausgase einbezogen werden, wird die THG-Bilanz über CO₂-Äquivalente (CO₂e) berechnet. Diese Maßeinheit macht die Klimawirkung verschiedener Treibhausgase vergleichbar. So werden neben CO₂ an den relevanten Stellen auch CH₄, N₂O, HFKW, PFC, SF₆ und NF₃ einberechnet. Diese Treibhausgase werden über ihr entsprechendes Global Warming Potential (GWP) zu CO₂-Äquivalenten umgewandelt. Dabei basieren die herangezogenen Werte stets auf den aktuellen Erderwärmungspotenzialen basierend auf einem Zeithorizont von 100 Jahren. Diese Berechnungsmethode stellt sicher, dass die Emissionen von allen wichtigen Treibhausgasen angemessen in ihrem Beitrag zur globalen Erwärmung berücksichtigt werden.

Organisatorische Systemgrenze

Eine weitergehende Aufschlüsselung der Scope-1- und Scope-2-Emissionen gemäß ESRS E1-6 50 ist nicht erforderlich.

Emissionsberechnung

Die Emissionsberechnung erfolgt durch Multiplikation der Aktivitätsdaten mit den Emissionsfaktoren. Die herkömmliche Erfassung von Emissionen basiert auf der Erfassung von physikalisch-technischen Aktivitätsdaten (z. B. Volumen, Gewicht, Anzahl der Einheiten von eingekauften Roh- und Halbfertigwaren) und der anschließenden Multiplikation mit Emissionsfaktoren (tCO₂e pro Einheit).

$$tCO_2e = \text{physikalisch-technische Aktivitätsdaten (Einheit)} \times \text{Emissionsfaktor (tCO}_2\text{e pro Einheit)}$$

Aktivitätsdaten

Zur Erfassung der Aktivitätsdaten stehen verschiedene Methoden mit unterschiedlicher Qualität zur Verfügung. Die präziseste und daher bevorzugte Methode ist die direkte Emissionsmessung. Alternativ können Aktivitätsdaten über Prozessdaten (physikalische Messungen, z. B. der Erdgasverbrauch in kWh/m³ oder gefahrene Kilometer) oder Finanzdaten (monetäre Messungen, z. B. Tankrechnungen mit Mengenangaben) ermittelt werden – also Primärdaten (siehe auch: Energieverbrauch und Energiemix (E1-5)). Auch hinsichtlich der Datenherkunft liefern Primärdaten die höchste Genauigkeit, da sie spezifisch und direkt auf den zu bewertenden THG-Fußabdruck bezogen sind. Sekundärdaten, die auf Pauschalwerten oder Daten ähnlicher Prozesse basieren, werden genutzt, wenn Primärdaten nicht verfügbar sind.

In der vorliegenden THG-Bilanz beträgt der Anteil der Primärdaten im Scope 3 lediglich 1,9%, was einer Emissionsfracht von 27,05 t CO₂e entspricht. Um Unsicherheiten und Annahmen in diesem Zusammenhang gerecht zu werden, wurde die Datenqualität mittels folgender Parameter bewertet: Genauigkeit (Primär- vs. Sekundärdaten), Vollständigkeit (z. B. Erhebungszeitraum), Aktualität und den geografischen Bezug der Daten. Darauf basierend wurden entsprechende Unsicherheitsfaktoren auf Aktivitätsdatenebene ermittelt und zum Ausgleich der Unsicherheiten in der Berechnung berücksichtigt.

ATOSS gibt seine THG-Gesamtemissionen aufgeschlüsselt nach Scope-1-, Scope-2- und signifikanten Scope-3-Emissionen an, wobei alle für ATOSS relevanten Scope-3-Kategorien in die Berechnung einbezogen werden.

Im Folgenden wird auf die Datenqualität innerhalb der einzelnen Scope-Kategorien eingegangen.

Scope-1-Treibhausgasemissionen

Die Scope 1 Emissionen beziehen sich auf die direkten Treibhausgasemissionen von ATOSS. Diese Emissionen entstehen direkt vor Ort, also aus Quellen, die vom Unternehmen kontrolliert werden können. Darunter fallen der Brennstoffverbrauch von ATOSS für die Wärmeerzeugung (Erdgas) und für den eigenen Fuhrpark (Diesel und Benzin). Die Emissionsfaktoren für Scope 1 stammen aus der Datenbank DEFRA (Department for Environment, Food & Rural Affairs). Die Aktivitätsdaten für Scope 1 basieren auf direkten Messungen vom Lieferanten.

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.

Die Ermittlung der Verbrauchswerte aus der Nutzung des geleasteten Fuhrparks basiert auf den von den Mitarbeitenden gemeldeten Jahresfahrleistungen (getrennt nach Kraftstoffart).

Scope-2-Treibhausgasemissionen

Die Scope 2-Emissionen umfassen indirekte Treibhausgasemissionen von ATOSS, welche aus der Erzeugung von Strom und Wärme entstehen, welche von ATOSS bezogen werden. Um die Scope 2-Emissionen zu berechnen werden die eingekauften Strommengen mit länderspezifischen Emissionsfaktoren multipliziert (location-based). Um das Einsparpotenzial durch den Bezug von erneuerbaren Energien aufzuzeigen, werden die Scope 2-Emissionen zusätzlich über den spezifischen Emissionsfaktor des expliziten Stromlieferanten berechnet (market-based). Für ATOSS sind hier der Bezug von Ökostrom, wie auch Graustrom und Fernwärme relevant. Die Emissionsfaktoren für Scope 2 stammen aus der Datenbank DEFRA und vom Umweltbundesamt (UBA). Die Aktivitätsdaten für Scope 2 basieren auf direkten Messungen vom Lieferanten.

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 Endabrechnungen (zzgl. etwaiger Verbrauchszuschläge) bzw. Verbrauchsschätzung auf Basis von Referenzwerten. Der Stromverbrauch der Hyperscaler basiert auf den Stromverbrauchsmeldungen der Rechenzentren.

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 (zzgl. etwaiger Verbrauchszuschläge) bzw. Verbrauchsschätzung auf Basis von Referenzwerten.

Scope-3-Treibhausgasemissionen

Scope 3-Emissionen sind in 15 Kategorien unterteilt, die verschiedene Aspekte der Wertschöpfungskette abdecken. Für ATOSS und deren Geschäftstätigkeit sind nicht alle Scope 3-Emissionskategorien relevant. In die Berechnung wurden alle relevanten Scope 3-Kategorien einbezogen.

Kategorie	Inkludiert/ Exkludiert	Begründung für Nicht-Berücksichtigung	Methodische Hinweise zu Schätzungen/ Unsicher- heiten/ Rechnungen	Genauig- keitsgrad der Kategorie
Kat. 1 – Erworbene Waren und Dienstleistungen	berücksichtigt	n.a.	A) ATOSS hat keinen direkten Einfluss auf den Stromverbrauch der Hyperscaler. Vielmehr sind die Betreiber der Rechenzentren für den Betrieb und die Energieversorgung zuständig. Dennoch müssen die indirekten Emissionen aus dem Stromverbrauch dieser Rechenzentren in der Scope-3-Bilanzierung von ATOSS erfasst werden, da sie für das Hosting und Ausführen der Software erforderlich sind – also mit der Geschäftstätigkeit von ATOSS in Verbindung stehen. Daher werden diese Emissionen unter Scope 3.1. berücksichtigt. Die Hochrechnung dieser Emissionen erfolgte über direkte Angaben (Aktivitätsdaten und Emissionsfaktoren) des Betreibers. B) Berücksichtigung eingekaufter Notebooks. Im Zuge der Bewertung der Datenqualität wurde ein Unsicherheitsfaktor von jeweils 11 % angesetzt. Verwendete Quellen für EF: _Angabe des Betreibers (Hyperscale) und PCF eines Notebooks direkt vom Hersteller (HP).	mittel
Kat. 2 – Investitionsgüter	nicht- berücksichtigt	Vernachlässigbar aufgrund geringer Einkaufsvolumina	n.a.	n.a.
Kat. 3 – Tätigkeiten im Zusammen- hang mit Brennstoffen und Energie (nicht in Scope 1 oder Scope 2 enthalten)	berücksichtigt	n.a.	Datenerhebung basiert auf tatsächlichen Verbrauchswerten	mittel
Kat. 4 – Vorgelagerter Transport und Vertrieb	nicht- berücksichtigt	Da ATOSS digitale Produkte liefert und sich auf softwarebasierte Lösungen spezialisiert hat, sind die Emissionen, die normalerweise mit dem vorgelagerten Transport physischer Waren verbunden sind, für ATOSS nicht zu treffend	n.a.	n.a.
Kat. 5 – Abfallauf- kommen in Betrieben	nicht- berücksichtigt	Vernachlässigbar aufgrund geringer Volumina	n.a.	n.a.

Kategorie	Inkludiert/ Exkludiert	Begründung für Nicht-Berücksichtigung	Methodische Hinweise zu Schätzungen/ Unsicher- heiten/ Rechnungen	Genauig- keitsgrad der Kategorie
Kat. 6 – Geschäftsreisen	berücksichtigt	n.a.	Berücksichtigt wurden Emissionen aus Flug- und den Bahnreisen. Die Daten stammen aus dem Travelmanagement von ATOSS und liefern somit eine hohe Datenqualität (Primärdaten). Verwendete Quellen für EF: DEFRA 2023 bzw. DEFRA 2024	mittel
Kat. 7 – Pendelnde Arbeitnehmer	berücksichtigt	n.a.	Die angenommene Durchschnittsdistanz basiert auf einem Mittelwert durchschnittlicher Pendlerwege. Quelle hierfür: Agora Pendlerverkehr in Deutschland 2017. Emissionen, die in Verbindung mit Homeoffice-Tätigkeiten verbunden sind, sind ebenfalls unter der Kategorie 3.7 Pendlerverkehr bilanziert. Da es sich hierbei um Annahmen bei der Bilanzierung handelt, wurden im Zuge der Bewertung der Datenqualität Unsicherheitsfaktoren berücksichtigt, Zur Adressierung der Unsicherheiten wurde ein Unsicherheitsfaktor von jeweils 18 % angesetzt. Verwendete Quellen für EF: DEFRA 2023 bzw. DEFRA 2024	mittel
Kat. 8 – Vorgelagerte geleaste Wirt- schaftsgüter	nicht- berücksichtigt	Die Nutzung von vorgelagerten gemieteten oder geleaste Anlagen ist für das Geschäft von ATOSS nicht signifikant, da ATOSS primär Cloud-basierte Dienste nutzt, und alle relevanten Emissionen bereits unter ihrer direkten operativen Kontrollen (Scope 1 und 2) erfasst.	n.a.	n.a.
Kat. 9 – Nachgelagerter Transport	nicht- berücksichtigt	Ähnlich dem vorgelagerten Transport sind die Emissionen aus dem nachgelagerten Transport und Vertrieb für ATOSS unbedeutend, da die Produkte von ATOSS hauptsächlich digital vertrieben werden.	n.a.	n.a.
Kat. 10 – Verarbeitung verkaufter Produkte	nicht- berücksichtigt	Für ein Softwareunternehmen wie ATOSS, das seine Produkte digital bereitstellt, gibt es keine physische Verarbeitung verkaufter Produkte nach dem Verkauf. Aus diesem Grund ist diese Kategorie nicht relevant.	n.a.	n.a.

Kategorie	Inkludiert/ Exkludiert	Begründung für Nicht-Berücksichtigung	Methodische Hinweise zu Schätzungen/ Unsicher- heiten/ Rechnungen	Genauig- keitsgrad der Kategorie
Kat. 11 – Verwendung verkaufter Produkte	berücksichtigt	n.a.	Aus der Verwendung der Software beim Kunden entstehen bis zum erwarteten Nutzungsende Emissionen (Emissionen aus der Softwarenutzung bei on-premises bzw. Cloud Lizenzen). Zur Abschätzung der Emissionen wurde ein vereinfachtes Modell anhand der aktuellen Nutzeranzahl, der durchschnittlichen täglichen Nutzungsdauer der ATOSS Software Lösungen über die erwartete Nutzungsdauer verwendet. Der Emissionsfaktor bezieht sich auf Treibhausgasemissionen für die Datenübertragung Home-Office	niedrig
Kat. 12 – Behandlung von Produkten am Ende der Lebensdauer	nicht- berücksichtigt	Der Schwerpunkt des Geschäftsmodells von ATOSS liegt auf dem Verkauf immaterieller Produkte. Da die Softwareprodukte von ATOSS digital sind und keinen physischen Lebenszyklus haben, fallen dafür keine Emissionen an, die mit der Entsorgung oder Wiederverwendung physischer Güter verbunden sind. Der Anteil von verkaufter Hardware ist sehr gering und die daraus resultierenden Emissionen daher unwesentlich. Diese Kategorie ist daher für das Geschäft von ATOSS nicht relevant.	n.a.	n.a.
Kat. 13 – Nachgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter	nicht- berücksichtigt	Emissionen aus der Nutzung von nachgelagerten gemieteten oder geleaste Anlagen sind für das Geschäftsmodell von ATOSS typischerweise nicht relevant, da ATOSS auf cloud-basierte Infrastrukturen setzt, welche bereits in der direkten Emissionsberechnungen erfasst sind.	n.a.	n.a.
Kat. 14 – Franchises	nicht- berücksichtigt	Da das Geschäftsmodell von ATOSS kein Franchise-System umfasst, sind Emissionen aus dieser Kategorie nicht zutreffend.	n.a.	n.a.
Kat. 15 – Investitionen	nicht- berücksichtigt	Investitionen in andere Unternehmen oder Projekte sind für die primär digitale Geschäftsausrichtung von ATOSS meist nicht signifikant, da die Kapitalflüsse von ATOSS hauptsächlich in die Entwicklung und Verbesserung der Softwarelösungen fließen, jedoch nicht in physische Anlagen oder externe Betriebe.	n.a.	n.a.

ATOSS gibt seine THG-Gesamtemissionen, aufgeschlüsselt nach Scope-1-, Scope-2- und signifikanten Scope-3-Emissionen, im Einklang mit der nachstehenden Tabelle an:

	Rückblickend				Etappenziele und Zieljahre				
	Basis Jahr (2023)	2023	2024	% (2024/2023)	2025	2030	2045	(2050)	Jährlich % des Zieljahres / Basisjahr
Scope-1-Treibhausgasemissionen									
Scope-1- THG-Bruttoemissionen (t CO ₂ e)	711	711	679	95%	0%	-18%	-100%	n/a	n/a
Prozentsatz der Scope-1-Treibhausgasemissionen aus regulierten Emissionshandelssystemen (in %)	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Scope-2-Treibhausgasemissionen									
Standortbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen (t CO ₂ e)	646	646	457	71%	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Marktbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen (t CO ₂ e)	208	208	127	61%	-77%	-90%	-100%	n/a	n/a
Signifikante Scope-3-Treibhausgasemissionen									
Gesamte indirekte (Scope-3) THG-Bruttoemissionen (t CO ₂ e)	1.414	1.414	1.439	102%	-6%	-27%	-84%	n/a	n/a
1 Erworbene Waren und Dienstleistungen	192	192	187	97%	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
<i>Davon Cloud Computing und Data Center Services</i>	50	50	27	54%	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
2 Investitionsgüter					n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
3 Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie (nicht in Scope 1 oder Scope 2 enthalten)	245	245	230	94%	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
4 Vorgelagerter Transport und Vertrieb					n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
5 Abfallaufkommen in Betrieben					n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
6 Geschäftsreisen	389	389	398	102%	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
7 Pendelnde Arbeitnehmer	396	396	432	109%	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
8 Vorgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter					n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
9 Nachgelagerter Transport					n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
10 Verarbeitung verkaufter Produkte					n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
11 Verwendung verkaufter Produkte	192	192	192	100%	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a

	Rückblickend				Etappenziele und Zieljahre				
	Basis Jahr (2023)	2023	2024	% (2024/2023)	2025	2030	2045	(2050)	Jährlich % des Zieljahres / Basisjahr
Signifikante Scope-3-Treibhausgasemissionen									
12 Behandlung von Produkten am Ende der Lebensdauer					n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
13 Nachgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter					n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
14 Franchises					n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
15 Investitionen					n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
THG-Emissionen insgesamt									
THG-Emissionen insgesamt (standortbezogen) (t CO ₂ e)	2.771	2.771	2.575	93%	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
THG-Emissionen insgesamt (marktbezogen) (t CO ₂ e)	2.333	2.333	2.245	96%	-11%	-30%	-90%	n/a	n/a

Intensität der THG Bruttoemissionen auf der Grundlage der Nettoeinnahmen

THG-Intensität je Nettoeinnahmen	2024
THG-Gesamtemissionen (standortbezogen) je Nettoeinnahme (t CO ₂ e/EUR)	0,00
THG-Gesamtemissionen (marktbezogen) je Nettoeinnahme (t CO ₂ e/EUR)	0,00
Nettoeinnahmen, die zur Berechnung der Treibhausgasintensität verwendet werden	170.625.446
Nettoeinnahmen (sonstige)	0
Gesamtnettoeinnahmen (im Abschluss)	170.625.446

Bei der Berechnung der hier angegebenen Emissionskennzahlen wurde ATOSS von einer externen Beratungsfirma unterstützt, welche die Kennzahlen auch validiert hat.

Abbau von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO₂-Gutschriften (E1-7)

Über den zukünftigen Umgang mit verbleibenden bzw. nicht-vermeidbaren Restemissionen wurde noch nicht entschieden. Derzeit liegt der Fokus von ATOSS auf der Vermeidung und Reduktion von Treibhausgasen.

Interne CO₂-Bepreisung (E1-8)

Ein interner CO₂-Preis wurde bislang nicht definiert.

Erwartete finanzielle Auswirkungen wesentlicher physischer Risiken und Übergangsrisiken sowie potenzielle klimabezogene Chancen (E1-9)

Das Geschäftsmodell von ATOSS ist weder von physischen Risiken betroffen, noch besteht ein wesentliches Übergangsrisiko. Zugleich ist es völlig unabhängig von physischen und transitorischen Klimawandelrisiken. Aus diesem Grund werden auch keine Kosteneinsparungen durch Klimaschutzmaßnahmen erwartet. Stattdessen rechnet der Konzern mit Mehrausgaben durch Investitionen. Grundsätzlich ist die Klimawandelanpassung für ATOSS nicht wesentlich.

ESRS S1 – Arbeitskräfte des Unternehmens

Unsere wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

Positive Auswirkungen*

- (1) Prävention von Erkrankungen und Anreize für einen gesunden Lebensstil
- (2) Wettbewerbsfähige Vergütung und weitere Leistungen für Mitarbeitende
- (3) Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden
- (4) Schnelle Einarbeitung nach Rückkehr aus Elternzeit
- (5) Flexible Arbeitsvereinbarungen inkl. Work-from-Home
- (6) Jeder Mitarbeitende kann unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung sowie sexueller Orientierung und Identität mit der individuellen Persönlichkeit und den Stärken zum Unternehmenserfolg beitragen und so das volle Potential entfalten

Risiken

- (1) Mangelnde Gesundheitsfürsorge führt zu hohem Krankenstand und Störungen der betrieblichen Abläufe
- (2) Der Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeitende ist für viele Unternehmen zu einer der größten Herausforderungen geworden und auch ATOSS sieht sich damit konfrontiert

Chancen

- (1) Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird ein immer wichtig werdender Faktor im Wettbewerb um Mitarbeitende
- (2) Steigerung Attraktivität als Arbeitgeber für Bewerber:innen
- (3) Mitarbeitervielfalt fördert die Agilität und Innovationsfähigkeit als Unternehmen
- (4) Die fachlichen und persönlichen Kompetenzen der ATOSS-Mitarbeitenden sind ausschlaggebend dafür, dass sich Kunden, Investoren und Geschäftspartner für das Unternehmen entscheiden – und damit ein wichtiger Faktor für den Geschäftserfolg

*die positiven Auswirkungen beziehen sich grds. auf alle Mitarbeitenden des ATOSS Konzerns

Transparente und vertrauensvolle Unternehmenskultur bzw. Mitarbeiterzufriedenheit

Konzepte, Due-Diligence Prozess und Ziele

ATOSS legt großen Wert auf eine transparente, wertschätzende und vertrauensvolle Unternehmenskultur. Ihre Mitarbeitenden sind der Schlüsselfaktor für die erfolgreiche Umsetzung der Unternehmensziele. Das Handlungsfeld Mitarbeitende, das in den Anwendungsbereich des ESRS S1 – Arbeitskräfte des Unternehmens – fällt, liegt in der Verantwortung des Chief People Officer, der den Bereich Human Resources im ATOSS Konzern leitet und an den CEO berichtet. Auf diese Weise ist sichergestellt, dass die Sichtweisen und Interessen der Mitarbeitenden in die Strategien, Entscheidungen und Handlungen der Unternehmensleitung einfließen.

Jährliche konzernweite 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 widerspiegeln. Ein festes Fragenset dient 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 analysiert, intern kommuniziert und dienen als Grundlage für die Einleitung von unternehmensweiten Aktivitäten im Bereich People & Culture zur Umsetzung der im Code of Conduct beschriebenen ATOSS Grundwerte.

Um negative Auswirkungen auf ihre Mitarbeitenden zu adressieren, hat ATOSS verschiedene anonyme Beschwerde-mechanismen zur Meldung und Abhilfe im Unternehmen eingerichtet und sucht dabei stets den Dialog mit und zwischen den beteiligten Parteien. ATOSS ist bestrebt, eine Kultur zu schaffen, in der sich jeder sicher fühlt, um wichtige Angelegenheiten anzusprechen. Dazu gehört die Ermutigung zur freien Meinungsäußerung, auch gegenüber Kollegen in höheren hierarchischen Positionen. Hierzu dient unter anderem die jährliche Umfrage zum Leadership Index, der die Erwartungen an die Rolle der Mitarbeitenden mit Führungsverantwortung misst. Darüber hinaus existieren weitere Kanäle zur freien

Meinungsäußerung, deren Verfügbarkeit den Mitarbeitenden bereits im Rahmen ihres Onboardings kommuniziert wird: HR-Businesspartner, Whistleblower-Hotline, Betriebsrat, Vertrauensperson, Diversity und Inclusion Team sowie Dialog im Rahmen der jährlichen Mitarbeiterentwicklungsgespräche mit der Führungskraft. ATOSS setzt sich dabei dafür ein, dass ihre Mitarbeitenden nicht nur Zugang zu diesen Kanälen haben, sondern auch über das Wissen verfügen, das Vertrauen und die Sicherheit haben, um sie im Bedarfsfall entsprechend der im Code of Conduct festgelegten Vorgaben repressionsfrei zu nutzen. Im Rahmen von Infokampagnen und regelmäßigen Mailings werden die Mitarbeitenden aktiv zur Teilnahme an den verschiedenen Formen der Mitarbeiterbefragung und zur Nutzung der angebotenen Kommunikationskanäle ermutigt und erinnert. Grundsätzlich stehen die beschriebenen Maßnahmen den Mitarbeitenden des ATOSS Konzern offen und werden in dieser Form auch künftig beibehalten.

Für weitere Informationen über die ATOSS Whistleblower-Hotline und den Schutz ihrer Nutzer vor Vergeltungsmaßnahmen siehe Abschnitt Unternehmensführung (ESRS G1).

Der Bereich HR Talent Management unter Leitung des Chief People Officer kümmert sich bei ATOSS konzernweit um die strategischen und operativen Personalbelange und damit auch um die Weiterentwicklung von Maßnahmen mit positiven Auswirkungen auf die Mitarbeitenden bzw. der Vermeidung von potentiell negativen Auswirkungen auf sie.

Ziele

Im Bereich transparente und vertrauensvolle Unternehmenskultur bzw. Mitarbeiterzufriedenheit hat ATOSS zusätzlich weitere unternehmensindividuelle Kennzahlen festgelegt, die nicht im ESRS S1 definiert sind. Für das Jahr 2024 und 2025 wurden folgende Ziele vereinbart:

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

Fortschritte und Maßnahmen

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 Chat informiert der Finanzvorstand die Belegschaft über die aktuelle wirtschaftliche Entwicklung im Konzern und gibt einen Ausblick auf die nächsten Monate. Die sogenannten „All Hands“ Onlineveranstaltungen unter Leitung des Vorstandsvorsitzenden gewähren Einblick in aktuelle Unternehmensentwicklungen und geben den Mitarbeitenden die Möglichkeit, in direkten Austausch mit dem Vorstand zu treten.

Zur Messung der Mitarbeiterzufriedenheit wurde im Jahr 2024 eine konzernweite 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 68 Prozent aller Konzernmitarbeitenden teilnahmen. Im Ergebnis wurde ein Employee Engagement Index von 83 Prozent erzielt. Der Zielwert für das Geschäftsjahr 2024 lag bei über 80 Prozent. Daneben wurden im Jahr 2024 die folgenden HR-Indices erhoben, um tatsächliche und potentielle positive und negative Auswirkungen auf die Mitarbeitenden zu identifizieren, den Erfolg ergriffener Maßnahmen zu bewerten und im Fall von negativen Auswirkungen Abhilfemaßnahmen in die Wege zu leiten. Hierzu wurden vorab Zielwerte mit dem Anspruch hoher Teilnahmequoten definiert und kommuniziert. Die Wirksamkeit der Maßnahmen und Initiativen wird durch den Bereich Human Resources nachverfolgt und bewertet.

HR-Indices zur Messung der Mitarbeiterzufriedenheit

Kennzahl	Einheit	Ziel 2024	IST 2024
Employee Engagement Index	%	> 80	83
Employee Net Promoter Score (eNPS)	Punkte	≥ 25	33
Leadership Index	Punkte	3,7	3,7
Working Flexibility Satisfaction Index	%	≥ 75	75

§ Accounting policies

Employee Engagement Index: misst die Mitarbeiterzufriedenheit anhand von 3 Umfrageelementen

Employee Net Promoter Score (eNPS): misst die Wahrscheinlichkeit, dass die Mitarbeitenden ATOSS als Arbeitgeber weiterempfehlen würden.

Leadership Index: misst die Erwartungen an die Rolle der Mitarbeitenden mit Führungsverantwortung (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).

Working Flexibility Satisfaction Index: misst die Zufriedenheit der Mitarbeitenden in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Daneben fand im Jahr 2024 wieder eine externe Analyse und Bewertung der Arbeitgeberattraktivität durch das Top Employers Institute statt. Dieses zeichnete die ATOSS Software SE zum fünften Mal in Folge als „Top Employer“ aus. Damit gehört die Gesellschaft laut Top Employers Institute zu den besten Arbeitgebern in Deutschland. 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 der Auswertung der internen Umfragen und externen Bewertungen gewonnenen Erkenntnisse sind für den Vorstand und den Bereich Human Resources wichtige Impulse für ihre künftige Personalarbeit. Aufgrund des festen Rhythmus von Dialog- und Befragungsformaten werden ergriffene Maßnahmen zur Verbesserung von Mitarbeiterbelangen unter Berücksichtigung der Mitarbeiterinteressen überwacht. Zudem ist der Bereich Human Resources für die Überwachung von Maßnahmen im Personalbereich verantwortlich.

Ziel von ATOSS ist es, das Mitarbeiter-Engagement und die Mitarbeiterzufriedenheit auch künftig auf aus Sicht des Vorstands hohem Niveau zu halten und weiterzuentwickeln. Zu diesem Zweck hat sich der Konzern auch für das Geschäftsjahr 2025 entsprechende Ziele gesetzt.

Vielfalt, Inklusion, Antidiskriminierung sowie Menschen- und Arbeitsrechte

Konzepte, Due-Diligence Prozess und Ziele

Der Vorstand 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 der individuellen Persönlichkeit und den Stärken zum Unternehmenserfolg beitragen und so das volle Potential entfalten können. Diese Haltung gegenüber Diversity, Equality & Inclusion hat ATOSS in seiner für alle Mitarbeitenden gültigen Diversity Policy festgehalten, die zugleich eine Handlungsgrundlage für den Umgang mit Vielfalt innerhalb des Unternehmens schafft. Die Policy definiert, was ATOSS unter Diversität, Gleichheit und Inklusion versteht, auf welche Initiativen Dritter sie verweist und wie Diversität im Alltag gelebt wird.

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“ tritt ATOSS sichtbar für ein wertschätzendes und vorurteilsfreies Arbeitsumfeld ein.

Daneben regelt der Code of Conduct, was ATOSS 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. Weitere Inhalte des Code of Conducts sind neben den Grundwerten von ATOSS: Fairer Wettbewerb und Kartellrecht, Compliance und Antikorruption, Gesundheits- und Arbeitssicherheit, Schutz der Umwelt, Datenschutz und Geheimnisse. Bei der Erstellung des Code of Conducts wurden die Interessen von Interessenträgern vor allem durch die Einbindung der Bereiche HR und Compliance & Datenschutz berücksichtigt. Der Code of Conduct ist auf der Homepage der Gesellschaft unter folgenden Link verfügbar: <https://www.atoss.com/de/unternehmen/verhaltenskodex>.

Durch die beschriebenen und für alle Mitarbeitenden des Konzerns geltenden Richtlinien soll das Risiko diskriminierender Verhaltensweisen reduziert und zugleich Verhaltensweisen der Mitarbeitenden gefördert werden, die positiv auf die Kundenzufriedenheit und damit den Geschäftserfolg von ATOSS wirken können. Die Überwachung der Einhaltung von Verhaltensgrundsätzen erfolgt im Rahmen von Regelprozessen insbesondere durch die Führungskräfte sowie den Bereich Compliance. Der Vorstand ist für die Umsetzung der geltenden Richtlinien verantwortlich.

Zusätzlich hat sich ATOSS zur Achtung und Förderung sozialer Werte, wie der international anerkannten Menschenrechte, verpflichtet. Die Achtung der Menschen-, Kinder- und Arbeitsrechte ist definitiv, bedingungslos und umfasst neben der Einhaltung der europäischen Gesetze auch die Beachtung der Regelwerke der Vereinten Nationen zu Menschen- und Kinderrechten und die anerkannten Standards der internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Auch die Grundsätze des UN Global Compact und die Regeln der UN-Konventionen über die Rechte des Kindes sind für ATOSS handlungsleitend. In diesem Rahmen lehnt ATOSS insbesondere alle Formen von Zwangs- oder Kinderarbeit strikt ab. In Fällen, in denen das Unternehmen potenziell nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte feststellt, verpflichtet es sich, umgehend und wirksam Abhilfe zu schaffen. Der Ansatz von ATOSS für Beschwerden und Abhilfemaßnahmen umfasst die Behebung aller negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte von Einzelpersonen, Arbeitenden und Gemeinschaften, die ATOSS verursacht oder dazu beigetragen hat. Die Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen und Initiativen sowie die Berücksichtigung der Interessen wird durch den Bereich Human Resources im Rahmen von Regelprozessen (z.B. Mitarbeiterumfragen, Pulse Surveys) nachverfolgt und bewertet. Für weitere Informationen zum Thema Compliance und ethisches Verhalten siehe Abschnitt Unternehmensführung (ESRS G1).

Ziele

Um das Thema Vielfalt in den nächsten Jahren noch stärker zu adressieren und seine Attraktivität als Arbeitgeber weiter zu steigern, hat sich ATOSS im Jahr 2022 erstmalig folgende Ziele bis zum Jahr 2027 gesetzt, an deren Erreichung ATOSS auch im Geschäftsjahr 2025 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

Um den Fortschritt bei der Erreichung der festgelegten Ziele nachvollziehen zu können, wertet ATOSS die Anteile der Mitarbeitenden in Prozent nach Geschlecht und Position aus.

§ Accounting policies

Führungskräfte: Mitarbeitende mit Teamverantwortung

Management: Executive Leadership Team inkl. Prokuristen:innen ohne Vorstand

Fortschritte und Maßnahmen

Auch im Geschäftsjahr 2024 wurden konzernweit für alle Mitarbeitenden des Unternehmens verschiedene Maßnahmen zur Förderung der Mitarbeitervielfalt durchgeführt. So wurde bereits zum wiederholten Mal ein Diversity Tag durchgeführt, an dem die Mitarbeitenden mehr über das Thema „Multigenerational Collaboration“ 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 besteht 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. Potentielle Verstöße gegen Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion können von allen Mitarbeitenden über die Whistleblowerhotline repressionsfrei gemeldet werden und werden im Anschluss durch das Compliancekomitee untersucht sowie an Vorstand und Aufsichtsrat gemeldet.

Mit den beschriebenen Maßnahmen ist es aus Sicht von ATOSS im Berichtsjahr gelungen ein inklusives Arbeitsumfeld zur Umsetzung der im Konzern vorhandenen Diversity Policy zu schaffen. Dies belegen auch die Ergebnisse der diesjährigen Engagement Survey mit einem Zustimmungswert im Bereich Diversity und Inclusion von 87 Prozent. Zugleich dienen die ergriffenen Diversitätsmaßnahmen der Förderung von Innovation und der Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit- und -bindung. Bei der Erstellung der Diversity Policy im Jahr 2022 wurden die Interessen von Interessenträgern insbesondere durch die Einbindung des Bereichs HR berücksichtigt. Die Diversity Policy ist für alle Mitarbeitenden im Intranet abrufbar.

ATOSS plant die im Berichtsjahr ergriffenen Maßnahmen im Bereich Diversität auch im nächsten Geschäftsjahr fortzusetzen.

Zur Darstellung der Diversität und Merkmale der Arbeitnehmer im Unternehmen werden folgende Kennzahlen veröffentlicht:

Zum 31.12.2024 beschäftigt ATOSS konzernweit 820 Arbeitnehmer (Vorjahr: 775) aus 49 Nationen (31.12.2023: 49).

Gesamtzahl der Arbeitnehmer nach Alter (Personenzahl)

	31.12.2024	31.12.2023
<30	274	275
30-50	468	423
>50	78	77
Gesamtzahl der Arbeitnehmer	820	775

Gesamtzahl der Arbeitnehmer nach Geschlecht (Personenzahl)

Geschlecht	31.12.2024	31.12.2023
männlich	489	458
weiblich	331	317
divers	0	0
keine Angaben	0	0
Gesamtzahl der Arbeitnehmer	820	775

Gesamtzahl der Arbeitnehmer nach Ländern (Personenzahl)

Land	31.12.2024	2024 (ø)	31.12.2023	2023 (ø)
Deutschland	558	553	528	504
Rumänien	207	205	194	187
Österreich	17	16	17	19
Schweiz	15	13	13	13
Niederlande	14	13	13	13
Schweden	4	4	5	6
Belgien	2	2	3	4
Frankreich	3	2	2	1
Gesamt	820	808	775	747

Gesamtzahl der Arbeitnehmer nach Führungsebene und Geschlecht (Personenzahl)

	Ziel (%)	31.12.2024	Anteil (%)	31.12.2023	Anteil (%)
Führungskräfte	100	116	100	113	100
männlich	60	76	66	78	69
weiblich	40	40	34	35	31
Management	100	12	100	9	100
männlich	70	9	75	7	78
weiblich	30	3	25	2	22
Unternehmensweit	100	820	100	775	100
männlich	50	489	60	458	59
weiblich	50	331	40	317	41

Verteilung des Aufsichtsrats nach Geschlecht und Altersgruppe (Personenzahl)

	31.12.2024	31.12.2023
Männlich	4	4
<30	0	0
30-50	2	2
>50	2	2
Weiblich	0	0
<30	0	0
30-50	0	0
>50	0	0

Verteilung des Vorstands nach Geschlecht und Altersgruppe (Personenzahl)

	31.12.2024	31.12.2023
Männlich	3	4
<30	0	0
30-50	1	1
>50	2	3
Weiblich	0	0
<30	0	0
30-50	0	0
>50	0	0

Gesamtzahl der Arbeitnehmer nach Art des Vertrags, aufgeschlüsselt nach Geschlecht* (Personenzahl)

31.12.2024				
Weiblich	Männlich	Sonstige	Keine Angaben	Insgesamt
Zahl der Arbeitnehmer (Personenzahl)				
331	489	0	0	820
Zahl der Arbeitnehmer mit unbefristeten Arbeitsverträgen (Personenzahl)				
315	458	0	0	773
Zahl der Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen (Personenzahl)				
16	31	0	0	47
Zahl der Abrufrkräfte (Personenzahl)				
0	0	0	0	0
Zahl der Vollzeitkräfte (Personenzahl)				
249	439	0	0	688
Zahl der Teilzeitkräfte (Personenzahl)				
82	50	0	0	132

*Geschlecht gemäß den eigenen Angaben der Arbeitnehmer.

Gesamtzahl der Arbeitnehmer nach Art des Vertrags, aufgeschlüsselt nach Region (Personenzahl)

31.12.2024								
Deutschland	Rumänien	Österreich	Schweiz	Niederlande	Schweden	Belgien	Frankreich	Insgesamt
Zahl der Arbeitnehmer (Personenzahl)								
558	207	17	15	14	4	2	3	820
Zahl der Arbeitnehmer mit unbefristeten Arbeitsverträgen (Personenzahl)								
532	189	16	13	14	4	2	3	773
Zahl der Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen (Personenzahl)								
26	18	1	2	0	0	0	0	47
Zahl der Abrufrkräfte (Personenzahl)								
0	0	0	0	0	0	0	0	0
Zahl der Vollzeitkräfte (Personenzahl)								
457	183	13	13	13	4	2	3	688
Zahl der Teilzeitkräfte (Personenzahl)								
101	24	4	2	1	0	0	0	132

Bzgl. der durchschnittlich im Geschäftsjahr 2024 beschäftigten Mitarbeitenden wird auch auf die Ausführungen im Wirtschaftsbericht des Lageberichts unter 2.2. Ertrags-, Finanz- und Vermögenslage des ATOSS Konzerns (nach IFRS) verwiesen.

§ Accounting policies

Gesamtzahl der Arbeitnehmer: Die Anzahl der Arbeitnehmer wird auf der Grundlage der zentral in der Personalmanagement- und HR-Software des Konzerns erfassten Personenzahl (Kopfzahl) am Ende der Berichtszeitraums ermittelt (inkl. wegen Mutterschutz Abwesende, befristete Beschäftigungen, Teilzeitbeschäftigte – auch wenn ihre Tätigkeit nur geringfügig ist (z.B. Studenten)). Entlassene Arbeitnehmer werden bis zum Ablauf ihrer Kündigungsfrist erfasst, unabhängig davon, ob sie bis zum Ablauf ihrer Kündigungsfrist ganz oder teilweise von ihren Aufgaben entbunden wurden. Vorstände, Freiberufler, Auszubildende und ruhende Arbeitsverhältnisse (z.B. Elternzeit) werden bei der Ermittlung der Anzahl der Arbeitnehmer nicht berücksichtigt.

Durchschnittliche Zahl der Arbeitnehmer: vierter Teil der Summe aus der Anzahl der Arbeitnehmer zu den Quartalsenden

Geschlecht: Die Angaben zu den Geschlechtsmerkmalen männlich, weiblich, divers inkl. deren Änderungen werden im Personalinformationssystem des Konzerns erfasst und stehen auf diese Weise für Auswertungen und Kennzahlenermittlungen zur Verfügung.

Führungskräfte: Arbeitnehmer mit Teamverantwortung

Management: Executive Leadership Team (eine Ebene unter Vorstand) inkl. Prokuristen:innen ohne Vorstand

Der Erfolg der ergriffenen Gesundheitsmaßnahmen zeigt sich im hohen Health Culture Index zur Messung der Gesundheit der Mitarbeitenden. Folgende Kennzahlen im Bereich Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit veröffentlicht das Unternehmen:

	2024
Krankheitsquote (%)	3
Health Culture Index (%)	97
Arbeitsunfälle (Anzahl)	8
Quote Arbeitsunfälle (%)	0
Arbeitsbedingte Erkrankungen (Anzahl)	0
Todesfälle infolge von Arbeitsunfällen oder arbeitsbedingter Krankheit (Anzahl)	0
Ausfalltage aufgrund von Arbeitsunfällen und Gesundheitsschäden (Anzahl)	3

§ Accounting policies

Krankheitsquote: Krankheitstage aller Mitarbeitenden, die im Unternehmen beschäftigt sind, geteilt durch die Soll-Arbeitstage (inkl. geplanter Abwesenheitstage)

Health Culture Index: 100% abzgl. Krankheitsquote

Arbeitsunfälle: Unfall eines Mitarbeitenden, den dieser während einer direkt mit der Arbeit verbundenen Tätigkeit erleidet z.B. während der Arbeitszeit, einer Dienstreise oder dem Arbeitsweg

Arbeitsbedingte Erkrankungen: alle Erkrankungen, deren Auftreten mit der Arbeitstätigkeit in Verbindung stehen und dem Arbeitgeber durch den Mitarbeitenden bekannt gegeben wurden.

Quote Arbeitsunfälle: Anzahl der Arbeitsunfälle geteilt durch aggregierte Standardarbeitsstunden

Gesundheit, Wohlbefinden und Arbeitssicherheit

Konzepte, Due-Diligence Prozess und Ziele

Die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden hat für den Vorstand einen großen Stellenwert. 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 verschiedene Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung um, die darauf abzielen, die Mitarbeitenden zu einem gesunden Lebensstil zu motivieren und ihre Eigenverantwortung in Gesundheitsfragen zu stärken.

Fortschritte und Maßnahmen

ATOSS verfügt über ein Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, das auf gesetzlichen Anforderungen und anerkannten Standards basiert und alle Mitarbeitenden an den Standorten in Deutschland, Österreich, Schweiz, den Niederlanden und Rumänien 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 jährlich statt. Zudem werden alle Mitarbeitende einmal im Jahr zum Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Rahmen einer Onlineveranstaltung geschult. Auf diese Weise ist sichergestellt, dass alle Mitarbeitende konzernweit in das Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz eingebunden sind. Die vom Konzern erhobenen Kennzahlen für Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen (siehe unten) belegen die Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen.

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 2024 angeboten: Teilnahme bei Gympass mit vielfältigem Sport- und Gesundheitsangebot, verschiedene Sportangebote (Yoga, Fußball, Laufen), regelmäßige Check-ups durch den Betriebsarzt (Augenuntersuchung, Gripeschutzimpfungen), Beratungsangebote und Informationsveranstaltungen zum Thema Gesundheit (Virtual Health Week). Dieses Gesundheitsangebot soll auch in den nächsten Jahren fortgesetzt werden. Grundsätzlich stehen die beschriebenen Gesundheitsmaßnahmen allen Mitarbeitenden des ATOSS Konzerns zur Verfügung (in Abhängigkeit des lokalen Angebots) und tragen nicht nur zur Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden, sondern auch der Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber bei.

Mitarbeitergewinnung und -bindung

Konzepte, Due-Diligence Prozess und Ziele

Die fachlichen und persönlichen Kompetenzen der ATOSS-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 qualifizierte Mitarbeitende ist für viele Unternehmen zu einer der größten Herausforderungen geworden, und auch ATOSS sieht sich damit konfrontiert.

Zu diesem Zweck verfolgt der Bereich "Talent Acquisition" bereits seit mehreren Jahren einen Active Sourcing Ansatz, um konzernweit qualifizierte externe Kandidaten zu identifizieren und proaktiv auf offene Stellen aufmerksam zu machen. Die vom Bereich HR ergriffenen Maßnahmen sind langfristig angelegt und werden überprüft und bei Bedarf angepasst.

Neben dem Recruiting ist die Mitarbeiterbindung ein bedeutsamer Faktor für die erfolgreiche Umsetzung der ATOSS-Wachstumspläne. Hierzu bietet ATOSS ihren Mitarbeitenden eine angemessene Vergütung, die in allen Ländern des Unternehmens den geltenden Benchmarks entspricht, weitere Gehaltsextras, flexible Arbeitsvereinbarungen, ein positives, dynamisches Arbeitsklima sowie persönliche Wachstums- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten.

ATOSS misst die Mitarbeitergewinnung und -bindung anhand verschiedener interner Kennzahlen und externer Bewertungen. 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 ist ein wichtiger Faktor im Wettbewerb um Mitarbeitende. Alle Mitarbeitenden haben gesetzlichen Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen. ATOSS ist es zudem ein Anliegen, dass die Elternzeit von Mitarbeitenden über alle Hierarchieebenen und Unternehmensbereiche hinweg in Anspruch genommen wird und eine schnelle Einarbeitung nach der Rückkehr aus der Elternzeit ermöglicht wird.

Die Digitalisierung hat die Arbeitswelt grundlegend verändert. Das im Jahr 2021 eingeführte hybride Arbeitszeitmodell „New Work“ ermöglicht nahezu allen Mitarbeitenden von ATOSS bis zu 50 Prozent „Work from Home“ in Anspruch zu nehmen und sorgt auf diese Weise für mehr Flexibilität zur Berücksichtigung der persönlichen Bedürfnisse. Die Option „Work from Home“ ist in den meisten Gesellschaften des Konzerns seit dem Jahr 2023 auch um die Möglichkeit eines „Work from Home“ aus dem EU-Ausland für eine festgelegte Anzahl von Tagen erweitert worden. Die beschriebenen Arbeitsmodelle sind langfristig angelegt und in einer entsprechenden Betriebsvereinbarung des Unternehmens festgelegt. Der Erfolg der ergriffenen Maßnahmen wird vom Bereich HR anhand der jährlichen Engagement Survey gemessen, die die Mitarbeitenden auch nach ihrer Work-Life Balance befragt. Siehe hierzu auch Ausführungen zum Working Flexibility Satisfaction Index.

Die beschriebenen Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Flexibilität am Arbeitsplatz tragen nach Auffassung von ATOSS erfolgreich zur Förderung der Attraktivität als Arbeitgeber und der Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen gemäß der ATOSS Diversity Richtlinie bei.

Fortschritte und Maßnahmen

Dank der erfolgreichen Rekrutierung von Mitarbeitenden in vielen Bereichen des Unternehmens ist es ATOSS gelungen sein Mitarbeiterwachstum auch im Geschäftsjahr 2024 weiter fortzusetzen. Insgesamt hat die ATOSS 2024 222 neue Mitarbeitende eingestellt. Der Frauenanteil unter den Neueinstellungen betrug 39 %.

Die Fluktuationsquote betrug im Geschäftsjahr 2024 insgesamt 20,9 % (Fluktuationsquote ohne Studenten: 16,7%) 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.

Zur Messung der ergriffenen Maßnahmen im Bereich Mitarbeitergewinnung und -bindung erhebt der Konzern zusätzlich auch noch folgende Kennzahlen:

	2024
Anzahl der Arbeitnehmer, die das Unternehmen verlassen haben (Personenzahl):	169
Fluktuationsquote (%)	20,9%
Anzahl der Arbeitnehmer ohne Studenten, die das Unternehmen verlassen haben (Personenzahl)*	129
Fluktuationsquote (%)	16,7%
Mitarbeitende, die Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen haben (%)	100%
Mitarbeitende, die Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen genommen haben (%)	11%
davon männlich	4%
davon weiblich	7%
Durchschnittliche Vergütung der ATOSS-Mitarbeitenden auf Vollzeitäquivalentbasis in Deutschland (Brutto in EUR)**	86.102
CEO-Vergütung (EUR)	1.106.469
CEO Pay Ratio (CEO-Vergütung zur durchschnittlichen Vergütung ATOSS-Mitarbeitende auf Vollzeitäquivalentbasis in Deutschland)	1:13
Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung, der am höchsten bezahlten Einzelperson (CEO), zum Median der jährlichen Gesamtvergütung aller Beschäftigten auf Vollzeitäquivalentbasis (ohne die am höchsten bezahlte Einzelperson) - konzernweit	1:17

* Zur Ermittlung siehe auch Definition zu Fluktuationsquote unter Accounting policies

** ohne Sonderzahlungen

§ Accounting policies

Fluktuationsquote

Die Fluktuationsquote wird berechnet als die Anzahl der Arbeitnehmer (siehe Definition "Anzahl Arbeitnehmer" in den § Accounting policies) (ohne Vorstände, Freiberufler, Auszubildene und ruhende Arbeitsverhältnisse (z.B. Elternzeit)), die das Unternehmen im Geschäftsjahr verlassen haben (freiwillig, aufgrund einer Entlassung (d.h. Kündigung, Abfindung), Ruhestand oder Mitarbeitende, deren Zeitvertrag ausgelaufen ist) , im Verhältnis zur durchschnittlichen Anzahl der Arbeitnehmer (ohne Vorstände, Freiberufler, Auszubildene und ruhende Arbeitsverhältnisse (z.B. Elternzeit)) im Geschäftsjahr.

Urlaub aus familiären Gründen

Als Urlaub aus familiären Gründen gilt: Mutterschafts-, Vaterschafts- und Elternurlaub sowie Urlaub zur Pflege Angehöriger (inkl. Kinder). Grundsätzlich bestehen an allen Standorten des ATOSS Konzerns verschiedene Formen des gesetzlichen Anspruchs auf Urlaub aus familiären Gründen, die jedoch nicht einheitlich sind.

Mitarbeitertraining und -entwicklung

Konzepte, Due-Diligence Prozess und Ziele

Schulungen und Weiterbildungen können dazu beitragen, 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 ATOSS ein wesentliches Instrument der Mitarbeiterentwicklung (zum Beispiel in Form von Jahresgesprächen). 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 konzernweit 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 ATOSS New Joiner in den ersten Wochen ein Schulungsprogramm, das aus einem Mix aus Webcasts, Selbststudium und e-Learnings besteht und sie fachlich und methodisch sowie in ihrer Persönlichkeit weiterbildet. Die Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen stehen für alle Mitarbeitende des ATOSS Konzerns zur Verfügung und werden vom Bereich HR regelmäßig analysiert, überprüft und bei Bedarf angepasst.

Fortschritte und Maßnahmen

Mit den vom Konzern im Berichtsjahr ergriffenen Schulungsmaßnahmen ist es aus Sicht von ATOSS gelungen die Vorgaben der ATOSS Career Development Charta umzusetzen. Die durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung aufgeschlüsselt nach Angestelltenkategorie und Bereich stellt sich dabei wie folgt dar:

Kategorie	2024
Angestelltenkategorie Führungskraft & Management	35
Angestelltenkategorie Mitarbeitende	34
Sales	30
Customer Services & Support (CSS)	59
Finance, People & Organization (FPO)	18
Marketing	20
Innovation & Development (I&D)	28

Die durchschnittliche Anzahl der Schulungsstunden (Pflichtschulungen und freiwillige Schulungen) pro Mitarbeitende im ATOSS Konzern betrug im Geschäftsjahr 2024 34h. In Bezug auf die angebotenen Weiterbildungsmöglichkeiten macht ATOSS grds. keinen Unterschied zwischen den Geschlechtern ihrer Mitarbeitenden.

Die durchschnittliche Zahl der Schulungsstunden (Pflichtschulungen und freiwillige Schulungen) pro Mitarbeitende, aufgeschlüsselt nach Geschlecht stellt sich im Konzern wie folgt dar:

	2024
Männlich	34
Weiblich	34
Divers	n/a

Der Anteil der Mitarbeitenden, die eine im Human Capital Management System des Konzerns dokumentierte Beurteilung ihrer Leistung und beruflichen Entwicklung im Rahmen eines Jahresgesprächs mit ihrem Vorgesetzten erhalten haben, stellt sich im Konzern wie folgt dar:

	2024
Männlich	73%
Weiblich	75%
Divers	n/a

§ Accounting policies

Durchschnittliche Zahl der Schulungsstunden pro Mitarbeitende: Gesamtzahl der absolvierten Schulungsstunden geteilt durch die durchschnittliche Anzahl an Mitarbeitenden im Geschäftsjahr (vierter Teil der Summe aus den Mitarbeitendenzahlen zu den Quartalsenden). Vgl. zur Mitarbeitendendefinition Accounting Policies im Abschnitt Vielfalt, Inklusion, Antidiskriminierung sowie Menschen- und Arbeitsrechte.

Pflichtschulungen: Compliance Training zum Code of Conduct, Datenschutzgrundverordnung (DSGVO), Arbeitssicherheit, Grundlagen des Datenschutzes, Grundlagen der Informationssicherheit. Alle Schulungen sind mit einer Lernzeit von jeweils pauschal 60 Minuten angesetzt.

ESRS S4 Verbraucher und Endnutzer

Unsere wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

Positive Auswirkungen

- (1) Umgang mit personenbezogenen (Kunden-)Informationen entsprechend den gesetzlichen Vorgaben inkl. Schutz dieser Informationen vor unbefugtem Zugriff
- (2) Der Kundenmehrwert der ATOSS Lösungen besteht in einem nachweisbaren Beitrag zu mehr Wertschöpfung und Wettbewerbsfähigkeit bei ihren Kunden (Kostenoptimierung durch den optimalen Einsatz vorhandener Personalressourcen)
- (3) Der Kundenmehrwert der ATOSS Lösungen besteht in einem Beitrag zu mehr Mitarbeiterzufriedenheit bei ihren Kunden und dadurch bessere Retention sowie Motivation.

Risiken

- (1) Datenlecks/ Hackerangriffe/ Leaken von Kundendaten – Cyberrisiken

Chancen

- (1) Hohes Niveau der Informationssicherheit führt zu guter Reputation
- (2) Hoher Schutz von Kundendaten führt zu guter Reputation
- (3) Eine hohe Kundenzufriedenheit ist die Basis für eine hohe Kundenbindung (Net Retention Rate). Auf diese Weise können Marktanteile gehalten bzw. auch ausgebaut werden (Kunde erweitert Portfolio sukzessive)
- (4) Gewinnen neuer Kunden durch hohe fachliche Expertise in einigen Branchen (dadurch Ausbau weiterer Marktanteile)

Das Geschäftsmodell von ATOSS besteht in der Entwicklung und dem Vertrieb von Workforce Management Lösungen für Unternehmen (Business-to-Business). Aufgrund der Bedeutung und des Mehrwerts der ATOSS Softwarelösungen für Unternehmen, die die ATOSS Workforce Management Lösungen zur Optimierung ihrer Personalplanung, Zeitwirtschaft und ihres Personaleinsatzes erwerben, werden im Folgenden die Auswirkungen, Risiken und Chancen des Einsatzes der ATOSS Lösungen auf Unternehmenskunden und deren Endnutzer beschrieben. ATOSS adressiert mit seinen drei Digital Workforce Suites „ATOSS Staff Efficiency Suite“, „ATOSS Time Control“ und „Crewmeister“ Unternehmen jeder Größe und Branche.

ATOSS 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. Die Themen Innovation und Mehrwert für Kunden, Informationssicherheit und Sicherheit von Kundendaten liegen in der Verantwortung aller Vorstände des Unternehmens und den mit der Umsetzung und Einhaltung betrauten Abteilungen Sales, Marketing, Product Management, Research & Development, Cloud Solutions, Customer Services & Support und Finance. ATOSS verwendet den Net Promoter Score (NPS) zur Messung der Kundenzufriedenheit. Auf diese Weise fließen die Sichtweisen der Unternehmenskunden und deren Endnutzer in die Strategien, Entscheidungen und Handlungen von ATOSS ein. Zugleich dient es der Weiterentwicklung der angebotenen Lösungen und der Entwicklung von Maßnahmen um tatsächliche oder potentielle negative Auswirkungen auf Kundenseite zu vermeiden.

Grundlage des respektvollen, verantwortungsbewussten und nachhaltigen Umgangs des Unternehmens mit ihren Kunden und deren Daten bilden die ATOSS Werte, die auch im ATOSS Code of Conduct – dem konzernweiten Verhaltenskodex – verankert sind.

Innovation und Mehrwert für Kunden

Konzepte, Due-Diligence Prozesse und Ziele

ATOSS Lösungen leisten einen wichtigen Mehrwert für ihre Kunden, indem sie es ihnen ermöglichen, die vorhandenen Personalkapazitäten effizienter einzusetzen und 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. Um die Vorteile der Software nutzen zu können, werden die Kunden in die Nutzung der Workforce Management Lösungen eingewiesen. Zusätzlich gibt es eine Kunden-Support-Hotline, falls es in der laufenden Anwendung zu Fragen kommt. Eine Richtlinie zum Thema Innovation und Mehrwert für Kunden existiert nicht. Basis der erfolgreichen Weiterentwicklung der ATOSS Softwarelösungen und in der täglichen Zusammenarbeit mit ihren Kunden bilden die ATOSS Grundwerte.

Die Kernaufgabe von ATOSS Softwarelösungen ist es, das Arbeitsaufkommen und die Arbeitszeiten zu synchronisieren und eine kostenoptimierte Einsatzplanung zu generieren. Hierdurch wird ein produktives und zukunftsfähiges Arbeitsumfeld geschaffen, das die Mitarbeitenden in die Arbeitszeitgestaltung einbindet und mit Transparenz zu einer höheren Mitarbeiterzufriedenheit und Produktivität beiträgt. Zugleich können die ATOSS Workforce Management Lösungen zu einer Erhöhung der Produktivität, Effektivität und der Verbesserung des Service Level bzw. der Produktqualität beitragen.

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 Personalbedarfsermittlung vermeiden daneben Überstunden oder Leerlaufzeiten. Ein ganzheitliches Workforce Management schafft damit die Basis für eine atmende Organisation, die 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 des CTO liegen. Hierzu werden vom Vorstand zu Jahresbeginn Produkt-Roadmaps mit kurz- und langfristigen Maßnahmenplänen und Zielen definiert und verabschiedet, deren Fortschritte laufend überprüft werden.

Ziele

Nachhaltiges ökonomisches Wachstum wird auch künftig die Grundlage der Innovationsfähigkeit von ATOSS bilden. Aus diesem Grund hat sich ATOSS folgende Ziele für das Jahr 2025 gesetzt:

- Anteil wiederkehrender Umsatz von rund 70 Prozent
- Durchschnittliches Umsatzwachstum von 19 Prozent von 2023 bis 2025
- Kundenwachstum auf 20.000+

Daneben verfolgt ATOSS die Ambition ihre internationale Kundenbasis weiter auszubauen. Um den Zielerreichungsgrad zu messen, werden der Umsatz inkl. Anteil wiederkehrender Beauftragungen sowie die Anzahl der Kunden regelmäßig erhoben.

Im Bereich Innovation und Mehrwert für Kunden hat sich ATOSS folgende Ziele für das Geschäftsjahr 2024 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) ≥ 10

Die Ziele im Bereich Innovation und Mehrwert wurden für das Geschäftsjahr 2025 leicht modifiziert bzw. wie folgt festgelegt:

- Langfristige Kundenbeziehungen: Cloud Churn* unter 2 Prozent pro Jahr und Net Retention Rate (NRR) von mehr als 110 Prozent
- R&D-Investitionen von rund 16 Prozent des Gesamtumsatzes
- Net Promoter Score (NPS) ≥ 10

Beim Net Promoter Score (NPS) wurde darüber hinaus im Jahr 2022 ein langfristiger Zielwert (d.h. > 5 Jahre) von ≥ 35 festgelegt.

*ohne das Produkt Crewmeister

Fortschritte und Maßnahmen

Den Erfolg ihrer Innovationen bewertet ATOSS anhand der Anzahl ihrer im Geschäftsjahr gewonnenen Kunden und der Höhe der getätigten R&D Investitionen. Aktuell planen und steuern rund 18.300 Kunden ihre Mitarbeitenden mit den Softwarelösungen von ATOSS. Mit Mio. EUR 25,6 flossen im Jahr 2024 rund 15 Prozent des Konzernumsatzes in die Weiterentwicklung der ATOSS Produkte und Lösungen und liegen leicht unter dem Zielwert von über 17 Prozent. 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 1 major Release und 4 minor Releases ausgerollt. Die jährlichen Releases sind ein relevanter Baustein um die Kundenzufriedenheit auf einem hohen Niveau zu halten. Mit der Höhe der getätigten Entwicklungsaufwendungen zählt ATOSS laut der Studie „The 2024 EU Industrial R&D Investment Scoreboard“ 2024 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 Auszeichnung 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 2024 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 Kundenzufriedenheit lässt sich auch anhand der folgenden vom Konzern erhobenen Kennzahlen messen:

	Ziel 2024	IST 2024
Churnrate Wartung (%)	-	2,1
Churnrate Cloud* (%)	<2	2,9
Anteil R&D Investitionen am Gesamtumsatz (%)	>17	15
Net Retention Rate (NRR)*	≥110	116
Net Promoter Score (NPS)	≥10	14

*ohne das Produkt Crewmeister

§ Accounting Principles

Churnrate Wartung: Monthly Recurring Revenue (MRR Wartung) der in den letzten 12 Monaten verlorenen Kunden geteilt durch Monthly Recurring Revenue (MRR) im Dezember des Berichtsjahres.

Churnrate Cloud: Monthly Recurring Revenue (MRR Cloud & Subskription) der in den letzten 12 Monaten verlorenen Kunden geteilt durch Monthly Recurring Revenue (Cloud & Subskription) im Dezember des Berichtsjahres.

Net Retention Rate (NRR): diese Kennzahl gibt an, ob in einer bestimmten Zwölfmonatsperiode die Summe des jährlich wiederkehrenden Umsatzes (Annual Recurring Revenue, ARR) mit derselben Kundengruppe (alle Kunden ohne das Produkt Crewmeister) gewachsen oder geschrumpft ist.

Net Promoter Score (NPS): diese Kennzahl misst, inwiefern Kunden die verkauften ATOSS Lösungen weiterempfehlen würden. Der NPS wird seit 2023 durch regelmäßige eigene Kundenbefragungen (per Mail und telefonisch) ermittelt und berechnet sich als Differenz zwischen dem Anteil zufriedener Kunden, welche ATOSS weiterempfehlen würden, und dem Anteil von Kunden, welche das Produkt bzw. die angebotenen Leistungen von ATOSS als ungenügend beurteilen. Die Kunden haben die Möglichkeit, ihre Weiterempfehlung auf einer Skala von 0 (vollkommen unwahrscheinlich) bis 10 (äußerst wahrscheinlich) anzugeben. Je nach Bewertung lassen sich die Befragten im Anschluss in eine der folgenden drei Gruppen einteilen: Promotoren – Wert zwischen 9 und 10; Indifferente – Wert zwischen 7 und 8; Detraktoren – Wert zwischen 0 und 6.

Informationssicherheit

Konzepte, Due-Diligence Prozesse und Ziele

ATOSS hat 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 und dadurch in die Grundrechte und Grundfreiheiten natürlicher Personen eingreifen (z.B. durch die Verletzung von Datenschutz). 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 2024 durchgeführten Maßnahmen zählen sowohl präventive als auch reaktive, mitigierende Maßnahmen sowie Kontrollhandlungen für alle ATOSS Standorte:

- 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 Datenanalyse, Überwachung und Bearbeitung von Warnungen, 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 besteht ein Informations-sicherheitsmanagementsystem (ISMS) gemäß dem Vorbild der internationalen Sicherheitsnorm ISO/IEC 27001:2022. Durch die Umsetzung dieser Maßnahmen konnte ATOSS auch im Berichtsjahr das gesetzte Ziele einer Rezertifizierung des ISMS erfolgreich umsetzen. Der Konzern verfügt über ein Backup-Rechenzentrum, das die Ausfallsicherheit bei Betriebsunterbrechungen (Stromausfälle, Cyber-Attacken, Sabotageakte, Elementarschäden) des bestehenden Rechenzentrums weiter erhöht.

Ziele

Darüber hinaus hat sich ATOSS im Bereich Informationssicherheit im Jahr 2023 folgende Ziele für das Jahr 2024 gesetzt:

- Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung des bestehenden Managementsystems für Informationssicherheit inkl. Rezertifizierung nach der neuen internationalen Sicherheitsnorm ISO/IEC 27001:2022 im Bereich Cloud Services für Workforce Management Lösungen
- Verfügbarkeitsrate der Cloud-Dienste > 99,5 Prozent

An der Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung des bestehenden Managementsystems für Informationssicherheit nach der internationalen Sicherheitsnorm ISO/IEC 27001:2022 im Bereich Cloud Services für Workforce Management Lösungen hält ATOSS auch im Jahr 2025 unverändert fest.

Im Bereich Cloud misst der Konzern die Verfügbarkeitsraten seiner Services künftig anhand der prozentualen Abweichung von den Service Level Agreements und setzt sich zu diesem Zweck für das Jahr 2025 einen Zielwert von ≤ 15% (Prozentsatz der Anzahl von SLA-Breaches gegenüber der Gesamtzahl der Kundeninstallationen)

Fortschritte und Maßnahmen

Die Umsetzung einer Sicherheitsstrategie bedeutet für ATOSS, die Sicherheit geschäftskritischer Daten und wichtiger Informationsressourcen zu gewährleisten. Aus diesem Grund wurden im gesamten Unternehmen im Geschäftsjahr 2024 verschiedene Sicherheitsmaßnahmen zur Informationssicherheit durchgeführt. Zudem besteht seit 2022 ein Information Security Management System (ISMS), das im Jahr 2024 um die neuen Anforderungen der neuen internationalen Sicherheitsnorm ISO/IEC 27001:2022 weiterentwickelt wurde, 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 2024 von > 99,5 Prozent wurde mit einem Gesamtwert von 99,9957 Prozent erreicht bzw. übererfüllt.

Schutz von Kundendaten

Konzepte, Due-Diligence Prozesse und Ziele

In Artikel 8 der Charta der Grundrechte 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. ATOSS achtet den Schutz personenbezogener Daten und setzt zu diesem Zweck Maßnahmen um. Durch verschiedene etablierte Dialogformate wie Kundenzufriedenheitsumfragen, Kundentage oder Hotline-Gespräche werden auch im Bereich Datenschutz die Sichtweisen der Kunden entsprechend adressiert und in die ergriffenen Maßnahmen miteinbezogen.

Dazu gehört, dass mit personenbezogenen Informationen entsprechend den gesetzlichen Vorgaben umgegangen wird, dass diese Informationen vor unbefugtem Zugriff geschützt werden und dass den Betroffenen ermöglicht wird, ihre gesetzlich vorgeschriebenen Betroffenenrechte in Anspruch zu nehmen. Potenzielle Datenschutzverstöße werden von der Datenschutzabteilung umgehend untersucht und setzen einen definierten Notfallplan gemäß den aktuell geltenden regulatorischen Anforderungen inklusive Meldung an die Aufsichtsbehörden, Kommunikation mit den betroffenen Personen, Maßnahmen zur Schadensbegrenzung und Dokumentation des Vorfalles in Gang. Für Betroffene bestehen verschiedene Möglichkeiten der Kontaktaufnahme mit ATOSS, unter anderem über für diesen Zweck eingerichtete auf der Homepage öffentlich zugängliche E-Mail-Postfächer. Verstöße gegen Datenschutzvorgaben können von den Mitarbeitenden auch anonym und repressionsfrei über die ATOSS Whistleblowerhotline gemeldet werden.

Zusätzlich zum ATOSS Code of Conduct wird der Schutz aller Kundendaten im Unternehmen durch eine Datenschutzrichtlinie geregelt, bei deren Erarbeitung vor allem die Kundenbelange als direkte Interessengruppe berücksichtigt wurden. Die Datenschutzrichtlinie definiert die bei ATOSS geltenden datenschutzrechtlichen Rahmenbedingungen auf Basis der in der EU geltenden Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und schafft auf diese Weise einen Orientierungsrahmen für regelkonformes Verhalten. Sie befasst sich unter anderem mit folgenden Aspekten: Grundsätze und Verfahren der Datenverarbeitung, Festlegung des Zwecks der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von personenbezogenen Daten, Einsatz von Fernwartungssystemen, Vorgehensweise bei der Übermittlung von Testdaten zum gesicherten Umgang mit personenbezogenen Kundendaten, betriebliche Datenschutzbeauftragte, Information zur Durchsetzung der Datenschutzrichtlinie. Der Vorstand ist für die Umsetzung der Datenschutzrichtlinie verantwortlich, die für alle Mitarbeitenden im ATOSS Konzern gilt. Die Überwachung der Richtlinie erfolgt im Rahmen von Regelprozessen insbesondere durch die Führungskräfte sowie durch die Bereiche Compliance und Datenschutz. Unterstützt wird der Kundendatenschutz 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 Mitarbeitenden sind angehalten, etwaige Verstöße gegen datenschutzrechtliche Vorschriften oder unternehmensinterne Richtlinien zu melden. Jeder Hinweis auf mögliche Verstöße gegen datenschutzrechtliche Vorschriften wird ernst genommen und gemäß den internen Richtlinien aufgeklärt.

Fortschritte und Maßnahmen

ATOSS hat auch im Jahr 2024 Maßnahmen durchgeführt, um den Schutz personenbezogener Daten sicherzustellen. Durch die Priorisierung dieses Themas, ist es dem Konzern jederzeit möglich, ein hohes Datenschutzniveau zu gewährleisten.

ESRS G1 Unternehmensführung

Unsere wesentlichen Auswirkungen und Chancen

Positive Auswirkungen

- (1) Flache Hierarchien
- (2) Offenes Arbeitsumfeld, das alle Mitarbeitenden ermutigt, ihre unterschiedlichen Sichtweisen einzubringen
- (3) Gesellschaftlicher Wertbeitrag (optimaler Einsatz Personalressourcen in Zeiten von Fachkräftemangel)

Negative Auswirkungen

- (1) Compliance Verstöße

Chancen

- (1) Positives Arbeitsumfeld führt zu geringerer Fluktuation und Mitarbeiterbindung (messbare strategische Effekte ergeben sich dabei vor allem bei der Reduktion von Personalkosten, Krankheits- und Fluktuationsquote, Über- und Unterbesetzungen)

Rollen und Verantwortlichkeiten

Der Vorstand ist im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften an das Unternehmensinteresse sowie die geschäftspolitischen Grundsätze von ATOSS und die Grundsätze ordnungsmäßiger Unternehmensführung gebunden. Ziel seiner Unternehmensführung ist die nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts. Dabei berücksichtigt der Vorstand neben den langfristigen wirtschaftlichen Zielen auch ökologische und soziale Ziele. In Abstimmung mit dem Aufsichtsrat entwickelt er die strategische Ausrichtung des Unternehmens und ist für deren Umsetzung verantwortlich.

Die zentrale Aufgabe des Aufsichtsrats besteht in der personellen Besetzung und regelmäßigen Beratung des Vorstands sowie in der Überwachung der Geschäftsführung und Erreichung der langfristigen Unternehmensziele. Überwachung und Beratung umfassen dabei auch Nachhaltigkeitsfragen.

Die Mitglieder des Vorstands verfügen über die notwendigen Kenntnisse und Erfahrungen, um die Geschäfte des ATOSS Konzerns ordnungsgemäß führen zu können. Die Mitglieder des Aufsichtsrats verfügen über die notwendigen Kenntnisse und Erfahrungen, um ihre Überwachungsaufgaben ordnungsgemäß wahrnehmen zu können.

Unternehmenskultur und Compliance

Konzepte, Due-Diligence Prozess und Ziele

Die Entscheidungen und Aktivitäten von ATOSS sind geprägt von einer vom Vorstand definierten Wertekultur und der konsequenten Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und interner Richtlinien. ATOSS will mit integrem Verhalten, respektvoller Zusammenarbeit und Glaubwürdigkeit in ihren Beziehungen zu Mitarbeitenden, Geschäftspartnern und Aktionären ein Vorbild sein. Die Grundlage hierfür bilden die konzernweit gültigen Verhaltensstandards, die der Konzern in seinem Code of Conduct definiert hat und für dessen Umsetzung der Vorstand verantwortlich ist. Der Code of Conduct bietet eine verbindliche Orientierung für alle Mitarbeitende, Führungskräfte und Organe. Siehe Abschnitt S1 zu weiteren Informationen in Bezug auf den ATOSS Code of Conduct.

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

- **ATOSS Grundwerte:**
 - **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).

Bzgl. der weiteren durch den ATOSS Code of Conduct abgedeckten Themengebiete wie Gesundheits- und Arbeitssicherheit, Gleichbehandlung und Antidiskriminierung, Schutz der Umwelt, Datenschutz und Betriebsgeheimnisse wird auf die Ausführungen in den Abschnitten S1, S4 und E1 verwiesen.

Die ATOSS hat auch im Jahr 2024 verschiedene Mechanismen durchgeführt, um ihre Mitarbeitenden dabei zu unterstützen, die Anforderungen des ATOSS Code of Conducts einzuhalten. Zu diesen zählen unter anderem die jährlich von allen Mitarbeitenden inkl. Vorstand zu absolvierenden Online-Schulungen zu den Themen Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz, Datenschutz sowie Informationssicherheit über das Learning-Management-System des Konzerns. Ergänzt werden diese Schulungen durch die verpflichtende, jährliche Teilnahme an einem eLearning zum ATOSS Code of Conduct. Alle Schulungen sind fester Bestandteil des Onboarding Prozesses und vermitteln ein Verständnis über die ATOSS Wertekultur sowie die geltenden Richtlinien und Arbeitsanweisungen, die allen Mitarbeitenden leicht zugänglich auch online zur Verfügung stehen.

Um konzernweit integres und rechtskonformes Verhalten sicherzustellen, verfügt die ATOSS über ein Compliance Management-System: 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 Vorstands und Aufsichtsrats 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-Erhebungen.

Im Rahmen ihres Compliance Management-Systems bietet ATOSS allen Mitarbeitenden konzernweit die Möglichkeit, anonym und repressionsfrei Hinweise auf Verstöße gegen den Code of Conduct bzw. die im Unternehmen implementierten Richtlinien über die Whistleblowerhotline abzugeben. Hierüber werden die Mitarbeitenden im Rahmen der jährlichen verpflichtenden Code of Conduct Schulung entsprechend informiert. Durch das Ziel von ATOSS, eine 100% Durchdringungsquote in Bezug auf die Schulung zu erreichen, sind alle Mitarbeiter über diese Möglichkeit informiert. Der Code of Conduct selbst sichert ihnen Anonymität bei der Meldung von Vorfällen zu. Alle über die Whistleblowerhotline eingegangenen Meldungen werden durch die Mitglieder des Compliance Komitee zeitnah, unabhängig und objektiv untersucht sowie angemessen auf berechnigte Anliegen reagiert. ATOSS orientiert sich dabei strikt an den Anforderungen der EU-Whistleblower-Richtlinie und des deutschen Hinweisgebergesetzes. Alle Meldungen sind zudem Bestandteil der halbjährlichen Berichterstattung an Vorstand und Aufsichtsrat im Rahmen der Risiko- und Compliance-Management-Erhebungen.

Neben internen Leitlinien, wie dem Code of Conduct, sind auch externe Leitlinien für das Unternehmen handlungsleitend. So zieht ATOSS 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, mit dessen Hilfe die Risikosituation des Konzerns analysiert und gesteuert wird. Das Risikomanagementsystem dient dauerhaft der Identifizierung und Beurteilung von Entwicklungen, die erhebliche Nachteile auslösen können, und der Vermeidung von Risiken, die den Fortbestand des Konzerns gefährden können (Risikofrüherkennungssystem). Als Grundlage für den bewussten Umgang mit Risiken gelten im Konzern Risikogrundsätze, die zusammen mit einem festgelegten Risikomanagement Prozess in einem Risikohandbuch definiert sind. Die Angaben (ESRS G1.3 MDR-A 68 a)) sind in den Angaben im Abschnitt 3.1. unternehmensweites Risikomanagement- und Kontrollsystem im zusammengefassten Lagebericht (S. 12 und 13) enthalten und sind gleichzeitig integraler Bestandteil dieses Konzern-Nachhaltigkeitsberichts.

Ziele

Im Bereich Compliance, ethisches Verhalten und Wettbewerbsverhalten hat sich ATOSS im Jahr 2022 erstmalig Ziele gesetzt, an denen sie auch im Jahr 2025 unverändert festhalten wird. Hierbei handelt es sich um folgende Ziele:

- Abschluss der Compliance Trainings mit einer 100%igen Teilnahmequote

Fortschritte und Maßnahmen

Die verpflichtenden Compliance-Online-Schulungen zu den Themen Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz, Datenschutz, Informationssicherheit und seit Code of Conduct wurden im Geschäftsjahr 2024 durchgeführt und können das Bewusstsein bezüglich Compliance und Sicherheit bei den Mitarbeitenden im Konzern stärken. 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 Schulung müssen alle Mitarbeiter jährlich durchlaufen. Sie umfasst insbesondere auch die Themen Gleichbehandlung, Inklusion und Antidiskriminierung. Die ergriffenen Schulungsmaßnahme werden in dieser Form auch in Zukunft fortgesetzt.

Im Bereich Wertekultur und Compliance veröffentlicht der ATOSS Konzern folgende Kennzahlen:

	2024
Whistleblower Meldungen (Anzahl)	0
Anteil Mitarbeitende, die am Compliance Training teilgenommen haben (%)	97%
davon Männlich	99%
davon Weiblich	94%

§ Accounting policies

Whistleblower Meldungen: Es werden nur Fälle gemeldet, die im Laufe des Geschäftsjahres abgeschlossen und dem Compliance Komitees als vollständig oder teilweise begründet gemeldet wurden. Alle Meldungen werden gemäß der mit Vorstand und Aufsichtsrat abgestimmten Vorgaben für die Bearbeitung von Whistleblower-Meldungen bearbeitet. Über Meldungen, die Vorstandsmitglieder betreffen, wird umgehend der Aufsichtsratsvorsitzende informiert.

Compliance Training: das Compliance Training zum Code of Conduct umfasst folgende Themengebiete: Unternehmenskultur, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Datenschutz, Informationssicherheit, Insiderhandel, Unternehmens-eigentum, Interessenkonflikte, Anti-Korruption, Wettbewerbsrecht, Geldwäsche- und Terrorismusprävention, Exportkontrolle, Menschenrechte, Umweltschutz, Verhalten im Ernstfall. Die Mindestlernzeit beträgt 5 Minuten.

Gesellschaftlicher Wertbeitrag

Konzepte, Due-Diligence Prozess und Ziele

ATOSS bietet Workforce Management Lösungen an, die Unternehmen dabei unterstützen, ihre Arbeitsprozesse effizienter zu gestalten. In Zeiten wirtschaftlicher Unsicherheit und Fachkräftemangel werden digitale Lösungen zur optimalen Personaleinsatzplanung immer wichtiger. ATOSS ermöglicht es Unternehmen, ihre Personalplanung transparenter und effizienter zu gestalten und trägt so zur Innovationskraft und Mitarbeiterzufriedenheit bei. Die ATOSS Software SE ist davon überzeugt, dass technologische Innovationen eine wesentliche Rolle in der Entwicklung moderner Arbeitsweisen spielen.

Auf regionaler Ebene trägt ATOSS zur Wirtschaft durch die Schaffung von Arbeitsplätzen bei. Zum 31.12.2024 beschäftigt das Unternehmen insgesamt 820 Mitarbeitende, davon 558 in Deutschland.

Der ATOSS Impact Day wurde ins Leben gerufen, um Mitarbeitende zu ermutigen, sich ehrenamtlich zu engagieren. Zudem beteiligen sich die Mitarbeitenden und ATOSS an der Weihnachtsaktion »I Make Children's Eyes Shine« für kranke Kinder und Jugendliche. Im Jahr 2024 unterstützte ATOSS den „Wings for Life World Run“, bei dem die Einnahmen der Rückenmarks-forschung zugutekamen, und engagiert sich im Kulturbereich als Kuratoriumsmitglied der Freunde der Pinakothek der Moderne e.V.

ATOSS hat bislang keine spezifischen Richtlinien oder Ziele für soziales und gesellschaftliches Engagement festgelegt und verzichtet an dieser Stelle auf eine genauere Angabe der Spendenhöhe.

Prüfungsvermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit in Bezug auf den Konzernnachhaltigkeitsbericht

An die ATOSS Software SE (vormals ATOSS Software AG), München

Prüfungsurteil

Wir haben den im Abschnitt „5. Konzern-Nachhaltigkeitsbericht“ des Konzernlageberichts, der mit dem Lagebericht der Gesellschaft zusammengefasst ist, enthaltenen Konzernnachhaltigkeitsbericht der ATOSS Software SE (vormals ATOSS Software AG), München, (im Folgenden die „Gesellschaft“) für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 (im Folgenden der „Konzernnachhaltigkeitsbericht“) einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen. Der Konzernnachhaltigkeitsbericht wurde zur Erfüllung der Anforderungen der Richtlinie (EU) 2022/2464 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 14. Dezember 2022 (Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD) und des Artikels 8 der Verordnung (EU) 2020/852 sowie der §§ 315b bis 315c HGB an eine nichtfinanzielle Konzernklärung aufgestellt.

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung veranlassen, dass der beigefügte Konzernnachhaltigkeitsbericht nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den Anforderungen der CSRD und des Artikels 8 der Verordnung (EU) 2020/852, des § 315c iVm. §§ 289c bis 289e HGB an eine nichtfinanzielle Konzernklärung sowie mit den von den gesetzlichen Vertretern der Gesellschaft dargestellten konkretisierenden Kriterien aufgestellt ist. Dieses Prüfungsurteil schließt ein, dass uns keine Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung veranlassen,

- dass der beigefügte Konzernnachhaltigkeitsbericht nicht in allen wesentlichen Belangen den Europäischen Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung (ESRS) entspricht, einschließlich dass der vom Unternehmen durchgeführte Prozess zur Identifizierung von Informationen, die in den Konzernnachhaltigkeitsbericht aufzunehmen sind (die Wesentlichkeitsanalyse), nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit der im Abschnitt „ESRS 2-IRO 1: Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen“ des Konzernnachhaltigkeitsberichts aufgeführten Beschreibung steht, bzw.
- dass die im Abschnitt „Angaben aufgrund der EU-Taxonomie Verordnung“ des Konzernnachhaltigkeitsberichts enthaltenen Angaben nicht in allen wesentlichen Belangen Artikel 8 der Verordnung (EU) 2020/852 entsprechen.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung des vom International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB) herausgegebenen International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): Assurance Engagements Other Than Audits or Reviews of Historical Financial Information durchgeführt.

Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit unterscheiden sich die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit in Art und zeitlicher Einteilung und sind weniger umfangreich. Folglich ist der erlangte Grad an Prüfungssicherheit erheblich niedriger als die Prüfungssicherheit, die bei Durchführung einer Prüfung mit hinreichender Prüfungssicherheit erlangt worden wäre.

Unsere Verantwortung nach ISAE 3000 (Revised) ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers für die Prüfung des Konzernnachhaltigkeitsberichts“ weitergehend beschrieben.

Wir sind von dem Unternehmen unabhängig in Übereinstimmung mit den europarechtlichen sowie den deutschen handelsrechtlichen und berufsrechtlichen Vorschriften und haben unsere sonstigen deutschen Berufspflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt. Unsere Wirtschaftsprüferpraxis hat die Anforderungen an das Qualitätssicherungssystem des vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) herausgegebenen IDW Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) angewendet. Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats für den Konzernnachhaltigkeitsbericht

Die gesetzlichen Vertreter sind verantwortlich für die Aufstellung des Konzernnachhaltigkeitsberichts in Übereinstimmung mit den Anforderungen der CSRD sowie den einschlägigen deutschen gesetzlichen und weiteren europäischen Vorschriften sowie mit den von den gesetzlichen Vertretern der Gesellschaft dargestellten konkretisierenden Kriterien und für die Ausgestaltung, Implementierung und Aufrechterhaltung der internen Kontrollen, die sie als notwendig erachtet haben, um die Aufstellung eines Konzernnachhaltigkeitsberichts in Übereinstimmung mit diesen Vorschriften zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen des Konzernnachhaltigkeitsberichts) oder Irrtümern ist.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter umfasst die Einrichtung und Aufrechterhaltung des Prozesses der Wesentlichkeitsanalyse, die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Aufstellung des Konzernnachhaltigkeitsberichts sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen und die Ermittlung von zukunftsorientierten Informationen zu einzelnen nachhaltigkeitsbezogenen Angaben.

Der Aufsichtsrat ist verantwortlich für die Überwachung des Prozesses der Aufstellung des Konzernnachhaltigkeitsberichts.

Inhärente Grenzen bei der Aufstellung des Konzernnachhaltigkeitsberichts

Die CSRD sowie die einschlägigen deutschen gesetzlichen und weiteren europäischen Vorschriften enthalten Formulierungen und Begriffe, die erheblichen Auslegungsunsicherheiten unterliegen und für die noch keine maßgebenden umfassenden Interpretationen veröffentlicht wurden. Da solche Formulierungen und Begriffe unterschiedlich durch Regulatoren oder Gerichte ausgelegt werden können, ist die Gesetzmäßigkeit von Messungen oder Beurteilungen der Nachhaltigkeitssachverhalte auf Basis dieser Auslegungen unsicher.

Diese inhärenten Grenzen betreffen auch die Prüfung des Konzernnachhaltigkeitsberichts.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers für die Prüfung des Konzernnachhaltigkeitsberichts

Unsere Zielsetzung ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit darüber abzugeben, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung veranlassen, dass der Konzernnachhaltigkeitsbericht nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit der CSRD sowie den einschlägigen deutschen gesetzlichen und weiteren europäischen Vorschriften sowie den von den gesetzlichen Vertretern der Gesellschaft dargestellten konkretisierenden Kriterien aufgestellt worden ist sowie einen Prüfungsvermerk zu erteilen, der unser Prüfungsurteil zum Konzernnachhaltigkeitsbericht beinhaltet.

Im Rahmen einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit gemäß ISAE 3000 (Revised) üben wir pflichtgemäßes Ermessen aus und bewahren eine kritische Grundhaltung. Darüber hinaus

- erlangen wir ein Verständnis über den für die Aufstellung des Konzernnachhaltigkeitsberichts angewandten Prozess, einschließlich des vom Unternehmen durchgeführten Prozesses der Wesentlichkeitsanalyse zur Identifizierung der zu berichtenden Angaben im Konzernnachhaltigkeitsbericht.
- identifizieren wir Angaben, bei denen die Entstehung einer wesentlichen falschen Darstellung aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern wahrscheinlich ist, planen und führen Prüfungshandlungen durch, um diese Angaben zu adressieren und eine das Prüfungsurteil unterstützende begrenzte Prüfungssicherheit zu erlangen. Das Risiko, dass eine aus dolosen Handlungen resultierende wesentliche falsche Darstellung nicht aufgedeckt wird, ist höher als das Risiko, dass eine aus Irrtümern resultierende wesentliche falsche Darstellung nicht aufgedeckt wird, da dolose Handlungen kollusives Zusammenwirken, Fälschungen, beabsichtigte Unvollständigkeiten, irreführende Darstellungen bzw. das Außerkraftsetzen interner Kontrollen beinhalten können. Außerdem ist das Risiko, eine wesentliche falsche Darstellung in Informationen aus der Wertschöpfungskette nicht aufzudecken, die aus Quellen stammen, die nicht unter der Kontrolle des Unternehmens stehen (Informationen aus der Wertschöpfungskette), in der Regel höher als das Risiko, eine wesentliche Falschdarstellung in Informationen nicht aufzudecken, die aus Quellen stammen, die unter der Kontrolle des Unternehmens stehen, da sowohl die gesetzlichen Vertreter des Unternehmens als auch wir als Prüfer in der Regel Beschränkungen beim direkten Zugang zu den Quellen von Informationen aus der Wertschöpfungskette unterliegen.
- würdigen wir die zukunftsorientierten Informationen, einschließlich der Angemessenheit der zugrunde liegenden Annahmen. Es besteht ein erhebliches unvermeidbares Risiko, dass künftige Ereignisse wesentlich von den zukunftsorientierten Informationen abweichen.

Zusammenfassung der vom Wirtschaftsprüfer durchgeführten Tätigkeiten

Eine Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit beinhaltet die Durchführung von Prüfungshandlungen zur Erlangung von Nachweisen über die Nachhaltigkeitsinformationen. Art, zeitliche Einteilung und Umfang der ausgewählten Prüfungshandlungen liegen in unserem pflichtgemäßen Ermessen.

Bei der Durchführung unserer Prüfung mit begrenzter Sicherheit haben wir unter anderem:

- die Eignung der von den gesetzlichen Vertretern im Konzernnachhaltigkeitsbericht dargestellten Kriterien insgesamt beurteilt.
- die gesetzlichen Vertreter und relevante Mitarbeiter befragt, die in die Aufstellung des Konzernnachhaltigkeitsberichts einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, einschließlich des vom Unternehmen durchgeführten Prozesses der Wesentlichkeitsanalyse zur Identifizierung der zu berichtenden Angaben im Konzernnachhaltigkeitsbericht, sowie über die auf diesen Prozess bezogenen internen Kontrollen.
- die von den gesetzlichen Vertretern angewandten Methoden zur Aufstellung des Konzernnachhaltigkeitsberichts beurteilt.
- die Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern angegebenen geschätzten Werte und der damit zusammenhängenden Erläuterungen beurteilt. Wenn die gesetzlichen Vertreter in Übereinstimmung mit den ESRS die zu berichtenden Informationen über die Wertschöpfungskette für einen Fall schätzen, in dem die gesetzlichen Vertreter nicht in der Lage sind, die Informationen aus der Wertschöpfungskette trotz angemessener Anstrengungen einzuholen, ist unsere Prüfung darauf begrenzt zu beurteilen, ob die gesetzlichen Vertreter diese Schätzungen in Übereinstimmung mit den ESRS vorgenommen haben, und die Vertretbarkeit dieser Schätzungen zu beurteilen, aber nicht Informationen über die Wertschöpfungskette zu ermitteln, die die gesetzlichen Vertreter nicht einholen konnten.
- analytische Prüfungshandlungen und Befragungen zu ausgewählten Informationen im Konzernnachhaltigkeitsbericht durchgeführt.
- Standortbesuche durchgeführt.
- die Darstellung der Informationen im Konzernnachhaltigkeitsbericht gewürdigt.
- den Prozess zur Identifikation der taxonomiefähigen und taxonomiekonformen Wirtschaftsaktivitäten und der entsprechenden Angaben im Konzernnachhaltigkeitsbericht gewürdigt.

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. 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, Sorgfaltspflicht oder Haftung.

München, den 25. Februar 2025

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Holger Graßnick
Wirtschaftsprüfer

Petra Hälsig
Wirtschaftsprüfer

Impressum

Verantwortlich

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

ATOSS.COM