



ATOSS NACHHALTIGKEITSBERICHT



ATOSS Software SE, München

Abkürzungsverzeichnis

AT	Austria (Österreich)
BE	Belgium (Belgien)
CapEx	Capital Expenditure
CH	Confoederation Helvetica (Schweiz)
CO ₂ e	Carbon Dioxide Equivalent
DE	Deutschland
DSGVO	Datenschutz-Grundverordnung
EFrag	European Financial Reporting Advisory Group
eNPS	Employee Net Promoter Score
FR	France (Frankreich)
GHG	Greenhouse Gas
HGB	Handelsgesetzbuch
IFRS	International Financial Reporting Standards
ILO	International Labour Organization
IN	India (Indien)
ISMS	Informationssicherheits-Managementsystem
KPI	Key Performance Indicators
MRR	Monthl Recurring Revenue
MWh	Megawattstunde
NACE	Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne
NL	Netherlands (Niederlande)
NPS	Net Promoter Score
NRR	Net Retention Rate
OpEx	Operational Expenditure
RO	Romania (Rumänien)
SAF	Sustainable Aviation Fuels
SBTi	Science Based Targets Initiative
SE	Sweden (Schweden)
SME	Small Medium Entities
THG	Treibhausgas
UN	United Nations
VO	Verordnung
VSME	Voluntary Sustainability Reporting Standard for SMEs

1.1. Nachhaltigkeit bei ATOSS

Dieser Nachhaltigkeitsbericht wird auf konsolidierter Basis für den ATOSS-Konzern aufgestellt und erfüllt die Anforderungen an die nichtfinanzielle Berichtspflichten nach §§ 315b bis 315c HGB. Die Berichterstattung orientiert sich an den Voluntary Sustainability Reporting Standard for SMEs (VSME) als Rahmenwerk.

Die erstmalige Anwendung der Voluntary Sustainability Reporting Standard for SMEs (VSME) als Rahmenwerk gemäß §§ 315c Abs. 3 i.V.m. 289d HGB erfolgt, da die ATOSS Software SE nicht unter den Anwendungsbereich der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) fällt. Die VSME wurden von der Europäischen Kommission als Berichtsstandard für die Nachhaltigkeitsberichterstattung kleiner und mittlerer Unternehmen entwickelt und anerkannt. Durch die Anwendung der VSME wird sichergestellt, dass die Berichterstattung angemessen auf die Größenverhältnisse, die Komplexität sowie die vorhandenen Ressourcen unseres Unternehmens zugeschnitten ist. Im Vergleich zu den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) ermöglichen die VSME eine zielgerichtete und praxisnahe Nachhaltigkeitsberichterstattung, ohne dabei unverhältnismäßige Bürokratie- oder Implementierungslasten zu verursachen. So wird eine transparente und zugleich effiziente Berichterstattung gewährleistet, die den Anforderungen an freiwillige Nachhaltigkeitsberichte entspricht. Bzgl. der Treibhausgasbilanzierung und der dort angewandten Rahmenwerke verweisen wir auf den Abschnitt Klimawandel.

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.

Die ATOSS Software SE berichtet über Aspekte ihrer Umwelt-, Sozial- und Unternehmenspolitik gemäß dem Basis- und Zusatzmodul des Standards für die freiwillige Nachhaltigkeitsberichterstattung kleiner und mittlerer Unternehmen (Option B des EFRAG Voluntary Sustainability Reporting Standard for SMEs (VSME)).

Der gesonderte Konzernnachhaltigkeitsbericht wurde auf konsolidierter Basis erstellt. Er enthält Informationen über die ATOSS Software SE, München und ihre Tochterunternehmen. Bei den Tochterunternehmen handelt es sich um folgende Gesellschaften:

- ATOSS Aloud GmbH: Rosenheimer Straße 141 h, 81671 München, Deutschland
- ATOSS CSD Software GmbH: Rödinger Straße 19, 93413 Cham, Deutschland
- ATOSS Software AG: Schärenmoosstr. 77, 8052 Zürich, Schweiz
- ATOSS Software Gesellschaft m.b.H: Ungargasse 64-66, 1030 Wien, Österreich
- ATOSS Software S.R.L.: Calea Torontalului 69, Timisoara 300668, Rumänien
- ATOSS Software India Private Limited: 302, Level 3, Pegasus One, Golf Course Road, Sector 53, Gurugram 122003, Indien

Die ATOSS Software SE ist eine Europäische Aktiengesellschaft (SE), die in München, Deutschland gegründet wurde und als Kapitalgesellschaft in ihrer Haftung beschränkt ist. Der Sitz der Konzernzentrale ist München, Deutschland. Deutschland ist mit einem Umsatzanteil von 85 Prozent auch das Land mit der Hauptgeschäftstätigkeit der Gesellschaft. Die wesentlichen Vermögenswerte befinden sich in Deutschland. Die Geoposition der Geschäftsstelle in Meerbusch, dessen Immobilie sich im Besitz der ATOSS Software SE, München befindet, beträgt 51° 16' N, 6° 41' O. Der NACE-Code lautet „J62“ (Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie). Die Konzernbilanzsumme beträgt zum 31.12.2025 Mio. EUR 160,2. Im Geschäftsjahr 2025 erzielte die ATOSS Konzernumsatzerlöse in Höhe von Mio. EUR 189,3. Zum 31.12.2025 bestanden 856 Beschäftigungsverhältnisse.

Der Berichtsinhalt des Konzern-Nachhaltigkeitsberichts bezieht sich auf den Konzern der ATOSS Software SE (im Folgenden „ATOSS“ oder „ATOSS Konzern“). Die zugrundeliegende Datenbasis für die nichtfinanziellen Kennzahlen des Konzerns entspricht dem Konsolidierungskreis der Finanzberichterstattung. Sofern ein abweichender Einbezug vorliegt, erfolgt eine entsprechende Erläuterung. Die in Bezug auf die jeweiligen Aspekte dargestellten Maßnahmen sind in ihrer zeitlichen Dimension fortlaufend, sofern nicht anders aufgeführt.

Aus Gründen der Sprachvereinfachung und der besseren Lesbarkeit wird im Konzern-Nachhaltigkeitsbericht die maskuline grammatikalische Form verwendet. Sie schließt alle Geschlechter mit ein.

Im Geschäftsjahr 2025 wurde ATOSS mit der EcoVadis-Bronzemedaille ausgezeichnet. Damit gehört das Unternehmen zu den besten 35% der weltweit von EcoVadis bewerteten Firmen, die in den Bereichen Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, Ethik sowie nachhaltige Beschaffung überdurchschnittliche Ergebnisse erzielt haben.

1.2. Beschreibung des Geschäftsmodells

ATOSS ist Anbieter von Technologie- und Beratungslösungen für professionelles Workforce Management und bedarfs-optimierten Personaleinsatz für Unternehmen (Business-to-Business). Von der Zeiterfassung bis hin zur strategischen Kapazitätsplanung bieten die Produktsuiten ASES (ATOSS Staff Efficiency Suite), ASE (ATOSS Startup Edition), ATC (ATOSS Time Control) und Crewmeister von ATOSS eine breite Funktionalität, vielfältige Skalierungsmöglichkeiten und moderne Technologie.

Der Einsatz der ATOSS Workforce Management Lösungen ist branchenübergreifend möglich und zwar unabhängig von der Größe des Unternehmens. Dabei sind die ATOSS Startup Edition (ASE) und die ATOSS Time Control (ATC) durch eine einfache Benutzerführung gekennzeichnet. Mit diesen beiden Lösungen spricht ATOSS Kunden auf unterschiedlichen Systemumgebungen an, welche bei zukünftig komplexeren Anforderungen auf die ATOSS Staff Efficiency Suite (ASES) migrieren können. Alle drei ATOSS Produktsuiten sind seit 2015 in der Cloud verfügbar. Durch die erfolgreiche Transformation der Services in Cloud-native Lösungen ist ATOSS in der Lage, eine Infrastruktur mit deutlich verbesserten Sicherheitsmaßnahmen als Teil ihrer Lösungen ASES Cloud 24/7 und ATC Cloud 24/7 bereitzustellen. Zugleich bilden sie die Grundlage für den Ausbau der AI-basierten Services.

Seit 2016 entwickelt der Konzern in seiner Tochtergesellschaft ATOSS Aloud GmbH das Cloudprodukt Crewmeister, das speziell auf die Anforderungen von Startups, kleinen Unternehmen sowie Teilbereichen und Abteilungen größerer Firmen zugeschnitten ist.

Zu den Kunden von ATOSS gehören Unternehmen wie ALDI SÜD, Deutsche Bahn, Douglas, Edeka, Lufthansa, Landeshauptstadt München, LMU Klinikum München, OBI, Universitätsklinikum Frankfurt und W.L. Gore & Associates.

Unternehmerische Verantwortung und Nachhaltigkeit

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.

Zugleich leistet ATOSS mit ihren Workforce Management Lösungen einen wertvollen Beitrag für eine nachhaltigere Welt, indem sie Unternehmen unterstützt, effizienter, innovativer und auf den Menschen ausgerichtet zu agieren. Auf diese Weise optimiert ATOSS das Zusammenspiel von Wirtschaftlichkeit und Menschlichkeit. Gerade in Zeiten volatiler Konjunktur sind für Unternehmen wirksame und hocheffiziente digitale Lösungen zur bedarfsoptimierten Personaleinsatzplanung unverzichtbar. Mit ihrem Produktportfolio bietet ATOSS Unternehmen flexible Instrumente, die dazu beitragen, Steuerungsaufwände transparenter, effizienter und zeitnaher zu gestalten. Dies kann dazu beitragen, die Wettbewerbsfähigkeit sowie die wirtschaftliche Basis und Beschäftigungsmöglichkeiten in den Unternehmen zu sichern. Darüber hinaus können die Lösungen von ATOSS die Innovationsfähigkeit der Unternehmen unterstützen und sich positiv auf die Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeitenden auswirken. Die ATOSS Software SE ist der Ansicht, dass technologische Innovationen einen wichtigen Beitrag leisten können, um nachhaltigere Formen des Lebens und Arbeitens zu fördern.

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

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.

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.

1.3. Interessen und Standpunkte der Interessenträger

Die Anspruchsgruppen des ATOSS Konzerns werden vom Unternehmen in interne und externe Stakeholder unterteilt. Die internen Stakeholder 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, potentielle 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 2025 stand der ATOSS Konzern mit den relevanten Stakeholdern im Austausch. Durch einen offenen und konstruktiven Dialog soll Vertrauen aufgebaut und das gegenseitige Verständnis gefördert werden. ATOSS versucht, 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, Earnings Calls, dem Halbjahresbericht und dem jährlichen Geschäftsbericht kommuniziert.

Neben der Ende April 2025 durchgeführten ordentlichen Hauptversammlung, der Teilnahme an einer Analystenkonferenz im November 2025 bzw. verschiedenen Investorenkonferenzen und Roadshows im In- und Ausland stand ATOSS ihren Investoren auch in persönlichen Gesprächen zur Verfügung.

Auch 2025 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.

Der Vorstand wird über den bilateralen Austausch mit den Vertretern der obersten Managementebene bzw. die internen Proxies 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 der Nachhaltigkeitsaspekte.

1.4. Wesentliche Themen

Zur Identifizierung aller wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte des ATOSS Konzerns wurde im Jahr 2025 eine Überprüfung der im Vorjahr durchgeführten doppelten Wesentlichkeitsanalyse vorgenommen und die im Vorjahr identifizierten wesentlichen Themen validiert. Im Ergebnis ergaben sich keine Änderungen der wesentlichen Themen gegenüber dem Vorjahr. Alle wesentlichen Themen wurden durch den Vorstand nochmal bestätigt.

Im Detail wurden folgende Themen vom Konzern als wesentlich eingestuft (inkl. deren Zuordnung zu den in § 289c Abs. 2 HGB i.V.m. § 315c HGB geforderten Aspekten):

Wesentliche Themen	Sub-Topic	HGB-Mindestinhalt
Klimawandel	Klimaschutz	Umweltbelange (§ 289c Abs. 2 Nr. 3 HGB)
Arbeitskräfte des Unternehmens	Transparente und vertrauensvolle Unternehmenskultur bzw. Mitarbeiterzufriedenheit Vielfalt, Inklusion, Antidiskriminierung sowie Menschen- und Arbeitsrechte	Arbeitnehmerbelange (§ 289c Abs. 2 Nr. 2 HGB), Achtung der Menschenrechte (§ 289c Abs. 2 Nr. 3 HGB), Bekämpfung Korruption und Bestechung (§ 289c Abs. 2 Nr. 4 HGB)
	Gesundheit, Wohlbefinden und Arbeitssicherheit	Arbeitnehmerbelange (§ 289c Abs. 2 Nr. 2 HGB)
	Mitarbeitergewinnung und -bindung Mitarbeitertraining und -entwicklung	Arbeitnehmerbelange (§ 289c Abs. 2 Nr. 2 HGB)
Verbraucher und Endnutzer	Innovation und Mehrwert für Kunden Informationssicherheit Schutz von Kundendaten	Sozialbelange (§ 289c Abs. 2 Nr. 3 HGB)
Unternehmenspolitik	Unternehmenskultur und Compliance	Bekämpfung Korruption und Bestechung (§ 289c Abs. 2 Nr. 4 HGB)

Klimawandel

Der Klimawandel ist eine globale Herausforderung. Die Folgen veränderter Klimabedingungen bedrohen regionale Ökosysteme und stellen die auf sie angewiesenen Menschen vor große Herausforderungen. Der Klimawandel lässt sich nur bewältigen, wenn alle Akteure unserer Gesellschaft gemeinsam, entschlossen, mutig, und vorausschauend handeln. Das Übereinkommen von Paris stellt hierfür 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.

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 im Vergleich zu anderen Softwareunternehmen der Branche gering. Weder die eigenen Geschäftstätigkeiten noch vor- oder nachgelagerte Prozesse sind emissionsintensiv. In diesem Kontext hat der ATOSS Konzern klare und ambitionierte Ziele formuliert, die sich mit den Vorgaben des Übereinkommens von Paris decken. So hat sich ATOSS das Ziel gesetzt, bis 2045 im Vergleich zu 2023 eine Reduktion der Treibhausgasemissionen über Scope 1-3 hinweg von insgesamt 90 Prozent zu erreichen. Der ATOSS Zielwert orientiert sich unter anderem an den Zielwerten des Corporate Net-Zero Standard der Science Based Target Initiative (SBTi).

Mit diesem Klimaziel orientiert sich ATOSS zugleich am Net-Zero Ziel der Bundesrepublik Deutschland. Zwischenziele auf dem Weg zum Net-Zero Ziel hat sich der Konzern für die Jahre 2025, 2030, 2035 und 2040 gesetzt. Aufgrund einer Änderung der Berechnungsmethodik wurden rückblickend für das Basisjahr 2023 und das Jahr 2024 die Scope-3-Emissionen und damit die Gesamtsumme der erfassten Treibhausgasemissionen nach Scope 1, 2 und 3 angepasst. Für das Basisjahr 2023 als Bezugsgröße wurde rückwirkend ein Gesamtwert von 3.142 t CO₂e (davon Scope 1 mit 711 t CO₂e, Scope 2 mit 208 t CO₂e und Scope 3 mit 2.223 t CO₂e) (vor Anpassung: Gesamtwert 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) festgelegt. Dieser Betrag soll bis 2045 um 90 Prozent und damit um 2.831 t CO₂e reduziert werden, wobei 25 Prozent durch Einsparungen im Bereich der Scope-1 Emissionen, 7 Prozent durch Einsparungen im Bereich Scope-2 Emissionen und 68 Prozent durch Einsparungen im Bereich Scope-3 Emissionen erzielt werden sollen.

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 Wärmeerzeugung 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. Die Ziele zur Reduktion der gesamten THG-Emissionen verteilen sich wie folgt auf die drei Scope-Kategorien.

Scope	Dekarbonisierungshebel	Maßnahme
1	Brennstoffwechsel	Modernisierung Gas-Heizung und Umstellung auf Wärmepumpen
1	Brennstoffwechsel	Fuhrpark nachhaltiger gestalten (z.B. Umstieg auf E-Mobilität)
2	Nutzung erneuerbare Energie	Umstellung auf Ökostrom an allen Standorten
2	Nutzung erneuerbare Energie	Umstellung auf klimaneutrale Fernwärme
2	Nutzung erneuerbare Energie	Ökostrombezug für die eigene Flotte
3	Dekarbonisierung der Lieferkette und nachgelagerter Emissionen	Anpassung Dienstreiseregulung für Mitarbeitende bzw. Änderung Dienstreiseverhalten der Mitarbeitenden
3	Nutzung alternativer Transportmittel	Steigerung der ÖPNV-Nutzung der Mitarbeitenden im Arbeitsweg

Scope	Exogene Dekarbonisierungsfaktoren	Maßnahme
3	Dekarbonisierung der Lieferkette und nachgelagerter Emissionen	Umstellung auf Ökostrom in Hostingcenter, Annahme Ausbau „Sustainable Aviation Fuels
3	Nutzung erneuerbare Energie	Nachhaltigere Vorkette Strom durch Ökostrombezug
3	Nutzung erneuerbare Energie	Nachhaltigere Vorkette Fuhrpark durch Ökostrombezug
3	Nutzung erneuerbare Energie	Nachhaltigere Vorkette Energie durch Ökostrombezug
3	Dekarbonisierung der Lieferkette und nachgelagerter Emissionen	Weiterer Ausbau der Elektrifizierung des Bahnverkehrs und daraus abgeleitet Reduktion der Emissionen aus Dienstreisen und Pendeln der eigenen Mitarbeitenden
3	Dekarbonisierung der Lieferkette und nachgelagerter Emissionen	Umstellung auf Ökostrom bei Endkunden

Zusätzlich zu den oben beschriebenen Maßnahmen zur Reduktion des CO₂e-Fußabdrucks wurden in den Vorjahren und analog auch im Berichtsjahr folgende Maßnahmen ergriffen, die auch künftig weiterhin fortgeführt werden:

- Reduktion des Gebäudeenergieverbrauch durch:
 - Bei der Anmietung neuer Büroflächen im Konzern ist auf höchstmögliche Energieeffizienz unter Berücksichtigung der nationalen Gegebenheiten zu achten
- 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 aus erneuerbaren Quellen
 - Für Mitarbeitende mit Dienstwagenanspruch: Möglichkeit der Nutzung von Elektro- bzw. Hybridfahrzeugen sowie Angebot weiterer Mobilitätsangebote (z.B. Bahncard 100)
- Verringerung der Scope 3-Emissionen aus dem Einkauf von Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffen:
 - 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
- 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.

Das Geschäftsmodell und die Strategie von ATOSS sind 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. Im Zuge dieser Betrachtungen wurden keine Vermögenswerte identifiziert, die in der Vergangenheit oder zukünftig von klimawandelbedingten Risiken in wesentlichen Umfang betroffen waren bzw. sein könnten.

Aufgrund der 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.

Energieverbrauch und Energiemix

2025	Erneuerbar	Nicht erneuerbar	Insgesamt
Strom (wie in den Rechnungen der Versorgungsunternehmen angegeben) (in MWh)	897	371	1.268
Kraft-/Brennstoffe (in MWh)	0	2.380	2.380
Insgesamt	897	2.751	3.648

2024	Erneuerbar	Nicht erneuerbar	Insgesamt
Strom (wie in den Rechnungen der Versorgungsunternehmen angegeben) (in MWh)	765	450	1.215
Kraft-/Brennstoffe (in MWh)	0	2.217	2.217
Insgesamt	765	2.667	3.432

THG-Bruttoemissionen der Kategorie Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen

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.

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 signifikanten Scope 3-Kategorien einbezogen.

Kategorie	Inkludiert/ Exkludiert
Kat. 1 – Erworbene Waren und Dienstleistungen	berücksichtigt
Kat. 2 – Investitionsgüter	nicht-berücksichtigt
Kat. 3 – Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie (nicht in Scope 1 oder Scope 2 enthalten)	berücksichtigt
Kat. 4 – Vorgelagerter Transport und Vertrieb	nicht-berücksichtigt
Kat. 5 – Abfallaufkommen in Betrieben	nicht berücksichtigt
Kat. 6 – Geschäftsreisen	berücksichtigt
Kat. 7 – Pendelnde Arbeitnehmer	berücksichtigt
Kat. 8 – Vorgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter	nicht-berücksichtigt
Kat. 9 – Nachgelagerter Transport	nicht-berücksichtigt
Kat. 10 – Verarbeitung verkaufter Produkte	nicht-berücksichtigt
Kat. 11 – Verwendung verkaufter Produkte	berücksichtigt
Kat. 12 – Behandlung von Produkten am Ende der Lebensdauer	nicht-berücksichtigt
Kat. 13 – Nachgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter	nicht-berücksichtigt
Kat. 14 – Franchises	nicht-berücksichtigt
Kat. 15 – Investitionen	nicht-berücksichtigt

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*	2025	2025	2030	2045
Scope-1-Treibhausgasemissionen							
Scope-1- THG-Bruttoemissionen (t CO ₂ e)	711	711	679	721	711	583	0
Scope-2-Treibhausgasemissionen**							
Standortbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen (t CO ₂ e)	646	646	457	506	n/a	n/a	n/a
Marktbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen (t CO ₂ e)	208	208	127	132	48	21	0
Signifikante Scope-3-Treibhausgasemissionen							
Gesamte indirekte (Scope-3) THG-Bruttoemissionen (t CO ₂ e)	2.223	2.223	2.491	2.658	2.223	1.223	311
1 Erworbene Waren und Dienstleistungen***	1.001	1.001	1.239	1.389	n/a	n/a	n/a
<i>Davon Cloud Computing und Data Center Services</i>	<i>50</i>	<i>50</i>	<i>27</i>	<i>29</i>	n/a	n/a	n/a
2 Investitionsgüter					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	241	n/a	n/a	n/a
4 Vorgelagerter Transport und Vertrieb					n/a	n/a	n/a
5 Abfallaufkommen in Betrieben					n/a	n/a	n/a
6 Geschäftsreisen	389	389	398	381	n/a	n/a	n/a
7 Pendelnde Arbeitnehmer	396	396	432	445	n/a	n/a	n/a
8 Vorgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter					n/a	n/a	n/a
9 Nachgelagerter Transport					n/a	n/a	n/a
10 Verarbeitung verkaufter Produkte					n/a	n/a	n/a
11 Verwendung verkaufter Produkte	192	192	192	202	n/a	n/a	n/a
12 Behandlung von Produkten am Ende der Lebensdauer					n/a	n/a	n/a
13 Nachgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter					n/a	n/a	n/a
14 Franchises					n/a	n/a	n/a
15 Investitionen					n/a	n/a	n/a

* Aufgrund einer Änderung der Berechnungsmethodik wurden rückblickend für das Basisjahr 2023 und das Jahr 2024 die Scope-3-Emissionen und damit die Gesamtsumme der erfassten Treibhausgasemissionen nach Scope 1, 2 und 3 angepasst.

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

*** Hinweis zu Scope 3.I: Der Konzern erfasst und berichtet die indirekten Scope 3-THG-Emissionen, die aus dem Kauf von Waren und Dienstleistungen resultieren. Dies beinhaltet folgende Leistungen: Hyperscaler Leistungen, Dienstleistungen von Softwareimplementierungs- und Technologiepartnern, Headhunting Leistungen, Fortbildungsmaßnahmen, Marketing- und Werbeleistungen, Rechtsberatung- und sonstige Beratung, IT-Services, IT-Nutzung, IT-Ausstattung sowie sonstige Verwaltungsleistungen. Die Scope-3-Kategorie 3.I wurde mit der Spend-based Methode berechnet.

	Rückblickend				Etappenziele und Zieljahre		
	Basis Jahr (2023)*	2023*	2024*	2025	2025	2030	2045
THG-Emissionen insgesamt							
THG-Emissionen insgesamt (standortbezogen) (t CO ₂ e)	3.580	3.580	3.627	3.885	n/a	n/a	n/a
THG-Emissionen insgesamt (marktbezogen) (t CO ₂ e)	3.142	3.142	3.297	3.511	2.982	1.827	311

Im Bereich der Scope-1-Emissionen, die bei ATOSS aus dem Brennstoffverbrauch für die Wärmeerzeugung (Erdgas) und dem eigenen Fuhrpark (Diesel und Benzin) resultieren, wurde im Jahr 2024 im Rahmen der ATOSS Net Zero Strategie ein Etappenziel für das Jahr 2025 in Höhe von 711 t CO₂e festgelegt. Dieser Zielwert wurde mit einem Wert von 721 t CO₂e nur geringfügig überschritten. Dies ist vor allem auf den Konzernausbau sowie dem damit einhergehenden Personalaufbau zurückzuführen. Die fortlaufende Senkung der Scope-1-Emissionen bleibt weiterhin zentrales Anliegen des ATOSS Konzerns. Insbesondere durch die Nutzung moderner Fahrzeugmodelle und eine verstärkte Ausrichtung auf Elektromobilität. Zusätzlich sollen in den angemieteten Büroflächen durch die Modernisierung und Umstellung von Gasheizungen auf Wärmepumpentechnologie durch die Vermieter langfristig zusätzliche Emissionseinsparungen erreicht werden.

Das vom Konzern für das Jahr 2025 festgelegte Etappenziel für die marktbezogenen Scope-2-Emissionen von 48 t CO₂e wurde mit einem Endwert von 132 t CO₂e um 84 t CO₂e überschritten. Zu den Scope-2-Emissionen zählen bei ATOSS alle indirekten Treibhausgasemissionen, die durch die Erzeugung von bezogenem Strom und Wärme entstehen. Die Überschreitung des Zielwerts für das Jahr 2025 ist vor allem auf die noch nicht erfolgte Umstellung von Mietflächen im Ausland auf Ökostrom zurückzuführen. Hierbei steht der Konzern bereits in engem Austausch mit den Vermietern der betroffenen Standorte, um sie für eine zeitnahe Umstellung auf Ökostrom zu gewinnen.

Aufgrund einer Änderung der Berechnungsmethodik wurden rückblickend die Scope-3-Emissionen, die aus dem Kauf von Waren und Dienstleistungen resultieren (Kategorie 3.I Eingekaufte Waren und Dienstleistungen) und auf das Basisjahr 2023 sowie das Jahr 2024 entfallen, angepasst. Ebenso überarbeitet wurden die Etappenziele für die Jahre 2025, 2030 und 2045. Das angepasste Etappenziel für das Jahr 2025 in Höhe von 2.223 t CO₂e wurde mit 2.658 t CO₂e um 435 t CO₂e überschritten. Dies ist fast ausschließlich auf Emissionen zurückzuführen, die im Zusammenhang mit dem Erwerb von Waren und Dienstleistungen entstehen. Besonders betroffen sind hiervon Beratungsleistungen, Ausgaben für Internetmarketing und Softwarekosten, die durch das kontinuierliche Wachstum des Konzerns und das damit verbundene gestiegene Geschäftsvolumen zunehmen. Zugleich ist die Dekarbonisierung der Lieferkette auf Lieferantenseite noch nicht entsprechend der Net-Zero Planung des Konzerns fortgeschritten bzw. durch den Konzern aktuell nur bedingt beeinflussbar.

Intensität der THG Bruttoemissionen auf der Grundlage der Nettoeinnahmen

	2025
Treibhausgas-(THG)-Bruttoemissionen (t CO ₂ e) (standortbezogen)	3.885
Umsatzerlöse (in EUR)	189.258.254
Treibhausgas-(THG)-Bruttoemissionen (t CO ₂ e) je Umsatzerlöse (in EUR)	0,0000205

Angaben zur EU-Taxonomieverordnung

Die folgenden Angaben werden im Einklang mit Artikel 8 der Verordnung (EU) 2020/852 offengelegt. 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)).

Unsere Wirtschaftstätigkeiten

Die ATOSS Software SE hat ihre Wirtschaftstätigkeiten nach Maßgabe des Klimarechtsakts und des Umweltrechtsakts zu den Umweltzielen der EU-Taxonomieverordnung 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 bedarfoptimierten Personaleinsatz fallen die Geschäftsaktivitäten von ATOSS 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 2025 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 2025 haben wir gemäß des Umweltrechtsakts die Aktivität CE 1.2 „Herstellung von Elektro- und Elektronikgeräten“ und gemäß des Klimarechtsakts die Aktivität CCM 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 894.551) und den Fuhrpark des Konzerns (Verbrenner-, Hybrid-, Elektromotoren - Zuführungen zu den Nutzungsrechten nach IFRS 16: EUR 1.133.315), die als Nutzungsrechte gem. IFRS 16 bilanziert wurden. 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	42 %	58 %
OpEx	0 %	100 %

Des Weiteren verweisen wir auf die Meldebögen auf den folgenden Seiten.

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 2025 (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 2025 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 sich 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 Wasserstofferzeugung – sowie bei deren sicherheitstechnischer Verbesserung mithilfe der besten verfügbaren Technologien tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	NEIN
3.	Das Unternehmen ist im sicheren Betrieb bestehender kerntechnischer Anlagen zur Erzeugung von Strom oder Prozesswärme – auch für die Fernwärmeversorgung oder industrielle Prozesse wie die Wasserstofferzeugung – sowie bei deren sicherheitstechnischer Verbesserung tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	NEIN
Tätigkeiten im Bereich fossiles Gas		
4.	Das Unternehmen ist im Bau oder Betrieb von Anlagen zur Erzeugung von Strom aus fossilen gasförmigen Brennstoffen tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	NEIN
5.	Das Unternehmen ist im Bau, in der Modernisierung und im Betrieb von Anlagen für die Kraft-Wärme/Kälte-Kopplung mit fossilen gasförmigen Brennstoffen tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	NEIN
6.	Das Unternehmen ist im Bau, in der Modernisierung und im Betrieb von Anlagen für die Wärme-gewinnung, 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 2025

Geschäftsjahr 2025	Jahr 2025			Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)									
Wirtschaftstätigkeiten (1)	Code (2)	Umsatz (3)	Umsatzanteil, Jahr 2025 (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)	Anteil taxonomiekonformer (A.1.) oder taxoniefähiger (A.2.) Umsatz, Jahr 2024 (18)	Kategorie ermöglichende Tätigkeit (19)	Kategorie Übergangstätigkeit (20)
		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. Taxoniefähige 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 Taxoniefähige, aber nicht ökologische nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																			
Umsatz taxoniefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%								0%		
A. Umsatz taxoniefähiger Tätigkeiten (A1 + A2)		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%								0%		
B. Nicht taxoniefähige Tätigkeiten																			
Umsatz nicht taxoniefähiger Tätigkeiten		189.258.254	100%																
Gesamt		189.258.254	100%																

Meldebogen: CapEx-Anteil aus Waren oder Dienstleistungen,
die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind –
Offenlegung für das Jahr 2025

Geschäftsjahr 2025	Jahr 2025			Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						DNSH Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)									
Wirtschaftstätigkeiten (1)	Code (2)	CapEx (3)	CapEx Anteil, Jahr 2025 (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)	Anteil taxonomiekonformer (A.1) oder taxoniefähiger (A.2.) CapEx, Jahr 2024 (18)	Kategorie er-mögliche Tätigkeit (19)	Kategorie Übergangstätigkeit (20)
		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)																			
CapEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomie-konform) (A.1)		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										
Herstellung von Elektro- und Elektronikgeräten	CE 1.2	894.551	19%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL								34%		
Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	CCM 6.5	1.133.315	24%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								30%		
CapEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		2.027.867	42%														63%		
A. CapEx taxonomiefähiger Tätigkeiten (A1 + A2)		2.027.867	42%														63%		
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten																			
CapEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)		2.743.957	58%																
Gesamt		4.771.824	100%																

Meldebogen: OpEx-Anteil von Waren oder Dienstleistungen,
die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind –
Offenlegung für das Jahr 2025

Geschäftsjahr 2025	Jahr 2025			Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)									
Wirtschaftstätigkeiten (1)	Code (2)	OpEx (3)	OpEx-Anteil, Jahr 2025 (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)	Anteil taxonomiekonformer (A1.) oder taxonomiefähiger (A.2.) OpEx, Jahr 2024 (18)	Kategorie ermöglichende Tätigkeit (19)	Kategorie Übergangstätigkeit (20)
		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)																			
OpEx 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 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%		
A. OpEx taxonomiefähiger Tätigkeiten (A1 + A2)		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%								0%		
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten																			
OpEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten		28.601.575	100%																
Gesamt		28.601.575	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%	24%
Anpassung an den Klimawandel	0%	0%
Wasser- und Meeresressourcen	0%	0%
Kreislaufwirtschaft	0%	19%
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%

Arbeitskräfte des Unternehmens

Transparente und vertrauensvolle Unternehmenskultur bzw. Mitarbeiterzufriedenheit

Verfahrensweisen, Richtlinien und künftige Initiativen

ATOSS legt großen Wert auf eine transparente, wertschätzende und vertrauensvolle Unternehmenskultur. Ihre Mitarbeitenden sind der Schlüsselfaktor für die erfolgreiche Umsetzung der Unternehmensziele. Das Handlungsfeld Arbeitskräfte des Unternehmens 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 Informationskampagnen 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 Unternehmenspolitik.

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 folgende Kennzahlen festgelegt. Für das Jahr 2025 wurden folgende Ziele vereinbart, an deren Erreichung der Konzern auch im Geschäftsjahr 2026 festhalten wird:

- 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

Zur Messung der Mitarbeiterzufriedenheit wurde im Jahr 2025 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 74 Prozent (Vorjahr: 68 Prozent) aller Konzernmitarbeitenden teilnahmen. Im Ergebnis wurde ein Employee Engagement Index von 84 Prozent (Vorjahr: 83 Prozent) erzielt. Der Zielwert für das Geschäftsjahr 2025 lag bei über 80 Prozent. Daneben wurden im Jahr 2025 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 2025	IST 2025	IST 2024
Employee Engagement Index	%	> 80	84	83
Employee Net Promoter Score (eNPS)	Punkte	≥ 25	34	33
Leadership Index	Punkte	3,70	3,75	3,70
Working Flexibility Satisfaction Index	%	≥ 75	74	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 2025 wieder eine externe Analyse und Bewertung der Arbeitgeberattraktivität durch das Top Employers Institute statt. Dieses zertifizierte die ATOSS Software SE zum fünften Mal in Folge als „Top Employer“. Das Zertifizierungsprogramm analysiert dabei die Personalstrategie in den Praxisbereichen Mitarbeiterangebote wie Talentstrategie, Personalplanung, Onboarding, Training und Führungskräfteentwicklung sowie Karriere- und Nachfolgeplanung und Unternehmenskultur.

Vielfalt, Inklusion, Antidiskriminierung sowie Menschen- und Arbeitsrechte

Verfahrensweisen, Richtlinien und künftige Initiativen

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 dürfen gemäß den Regelungen im Code of Conduct keine Rolle spielen. 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. 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 Unternehmenspolitik.

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 2026 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: sog. Core Management inkl. Prokuristen:innen ohne Vorstand; Vorjahr: sog. Executive Leadership Team inkl. Prokuristen:innen ohne Vorstand

Fortschritte und Maßnahmen

Auch im Geschäftsjahr 2025 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 „Neurodiversity“ 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. Potenzielle 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 veranschaulichen auch die Ergebnisse der diesjährigen Engagement Survey mit einem Zustimmungswert im Bereich Diversity und Inclusion von 89 Prozent (Vorjahr: 87 Prozent). Zugleich dienen die ergriffenen Diversitätsmaßnahmen der Förderung von Innovation und der Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit- und bindung.

Im Geschäftsjahr 2025 sind weder unter den Mitarbeitenden des Konzerns bestätigte Vorfälle im Zusammenhang mit Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Menschenhandel oder Diskriminierung aufgetreten, noch wurden bestätigte Vorfälle, an denen Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, betroffenen Gemeinschaften, Verbraucher und Endnutzer beteiligt waren, bekannt.

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 31.12.2025 beschäftigt ATOSS konzernweit 856 Arbeitnehmer (Vorjahr: 820) aus 47 Nationen (Vorjahr: 49).

Gesamtzahl der Arbeitnehmer nach Alter (Personenzahl)

	31.12.2025	31.12.2024
<30	250	274
30-50	523	468
>50	83	78
Gesamtzahl der Arbeitnehmer	856	820

Gesamtzahl der Arbeitnehmer nach Geschlecht (Personenzahl)

Geschlecht	31.12.2025	31.12.2024
männlich	514	489
weiblich	342	331
divers	0	0
keine Angaben	0	0
Gesamtzahl der Arbeitnehmer	856	820

Gesamtzahl der Arbeitnehmer nach Ländern (Personenzahl)

Land	31.12.2025	2025 (ø)	31.12.2024	2024 (ø)
Deutschland	599	578	558	553
Rumänien	191	199	207	205
Österreich	18	17	17	16
Schweiz	17	15	15	13
Niederlande	15	14	14	13
Indien	11	6	-	-
Frankreich	3	3	3	2
Schweden	2	3	4	4
Belgien	0	1	2	2
Gesamt	856	836	820	808

Gesamtzahl der Arbeitnehmer nach Führungsebene und Geschlecht (Personenzahl)

	Ziel (%)	31.12.2025	Anteil (%)	31.12.2024	Anteil (%)
Führungskräfte	100	128	100	116	100
männlich	60	84	66	76	66
weiblich	40	44	34	40	34
Management	100	15	100	12	100
männlich	70	10	67	9	75
weiblich	30	5	33	3	25

Verteilung des Aufsichtsrats nach Geschlecht und Altersgruppe (Personenzahl)

	31.12.2025	31.12.2024
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)

	31.12.2025	31.12.2024
Männlich	3	3
<30	0	0
30-50	1	1
>50	2	2
Weiblich	0	0
<30	0	0
30-50	0	0
>50	0	0

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

31.12.2025				
Weiblich	Männlich	Sonstige	Keine Angaben	Insgesamt
Zahl der Arbeitnehmer mit unbefristeten Arbeitsverträgen (Personenzahl)				
331	490	0	0	821
Zahl der Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen (Personenzahl)				
11	24	0	0	35
Zahl der Vollzeitkräfte (Personenzahl)				
267	468	0	0	735
Zahl der Teilzeitkräfte (Personenzahl)				
75	46	0	0	121

*Geschlecht gemäß den eigenen Angaben der Arbeitnehmer.

31.12.2024				
Weiblich	Männlich	Sonstige	Keine Angaben	Insgesamt
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 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)

31.12.2025									
DE	RO	AT	CH	NL	SE	BE	FR	IN	Insgesamt
Zahl der Arbeitnehmer (Personenzahl)									
599	191	18	17	15	2	0	3	11	856
Zahl der Arbeitnehmer mit unbefristeten Arbeitsverträgen (Personenzahl)									
576	183	17	15	14	2	0	3	11	821
Zahl der Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen (Personenzahl)									
23	8	1	2	1	0	0	0	0	35
Zahl der Vollzeitkräfte (Personenzahl)									
500	178	14	14	13	2	0	3	11	735
Zahl der Teilzeitkräfte (Personenzahl)									
99	13	4	3	2	0	0	0	0	121

31.12.2024									
DE	RO	AT	CH	NL	SE	BE	FR	IN	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 Vollzeitkräfte (Personenzahl)									
457	183	13	13	13	4	2	3	-	688
Zahl der Teilzeitkräfte (Personenzahl)									
101	24	4	2	1	0	0	0	-	132

§ 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 des Berichtszeitraums ermittelt (inkl. wegen Mutterschutz Abwesende, befristete Beschäftigungen, Teilzeitbeschäftigte – auch wenn ihre Tätigkeit nur geringfügig ist (z.B. Studierende)). 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: sog. Core Management inkl. Prokuristen:innen ohne Vorstand; Vj.: sog. Executive Leadership Team inkl. Prokuristen:innen ohne Vorstand

Gesundheit, Wohlbefinden und Arbeitssicherheit

Verfahrensweisen, Richtlinien und künftige Initiativen

Die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden hat für den Vorstand einen großen Stellenwert. Maßnahmen zur Gesundheitsförderung in Unternehmen helfen nach Auffassung des Vorstands 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. Auf diese Weise adressiert ATOSS zugleich das Risiko einer mangelnden Gesundheitsfürsorge, die zu einem hohen Krankenstand sowie Störungen der betrieblichen Abläufe führen könnte.

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 2025 angeboten: Teilnahme bei Wellhub 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 Month). 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.

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:

	2025	2024
Krankheitsquote (%)	3	3
Health Culture Index (%)	97	97
Arbeitsunfälle (Anzahl)	14	8
Quote Arbeitsunfälle (%)	0	0
Todesfälle infolge von Arbeitsunfällen oder arbeitsbedingter Krankheit (Anzahl)	0	0

§ 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 auf 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

Mitarbeitergewinnung und -bindung

Verfahrensweisen, Richtlinien und künftige Initiativen

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 und zugleich Risiken 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. ATOSS orientiert sich dabei strikt an den jeweils geltenden gesetzlichen Vorgaben zur Vergütung in den unterschiedlichen Ländern. Darüber hinaus bietet ATOSS 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 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 2025 weiter fortzusetzen. Insgesamt hat die ATOSS 2025 241 (Vorjahr: 222) neue Mitarbeitende eingestellt. Der Frauenanteil unter den Neueinstellungen betrug 40% (Vorjahr: 39%).

Die Fluktuationsquote betrug im Geschäftsjahr 2025 insgesamt 19,9% (Fluktuationsquote ohne Studierende: 18,7%) (Vorjahr: 20,9% (Fluktuationsquote ohne Studierende: 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:

	2025	2024
Anzahl der Arbeitnehmer, die das Unternehmen verlassen haben (Personenzahl):	166	169
Fluktuationsquote (%)	19,9%	20,9%
Anzahl der Arbeitnehmer ohne Studierende, die das Unternehmen verlassen haben (Personenzahl)*	151	129
Fluktuationsquote (%)	18,7%	16,7%
Durchschnittliche Vergütung der ATOSS-Mitarbeitenden auf Vollzeitäquivalentbasis in Deutschland (Brutto in EUR)**	92.260	86.102
CEO-Vergütung (EUR)	1.131.458	1.106.469
CEO Pay Ratio (CEO-Vergütung zur durchschnittlichen Vergütung ATOSS-Mitarbeitende auf Vollzeitäquivalentbasis in Deutschland)	1:12	1:13
Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung, der am höchsten bezahlte Einzelperson (CEO), zum Median der jährlichen Gesamtvergütung aller Beschäftigten auf Vollzeit-äquivalentbasis (ohne die am höchsten bezahlte Einzelperson) – konzernweit	1:16	1:17
Gender Pay Gap (inkl. Vorstand)	20%	-
Gender Pay Gap (exkl. Vorstand)	17%	-

* Zur Ermittlung siehe auch Definition zu Fluktuationsquote unter Accounting policies
** ohne Sonderzahlungen

Die Kennzahl zum Gender Pay Gap bildet lediglich einen durchschnittlichen Wert für den gesamten Konzern ab und lässt dabei vor allem länderspezifische Gegebenheiten, unterschiedliche Aufgabenprofile sowie individuelle Rahmenbedingungen außer Acht. Im Rahmen der Stellenbesetzung nimmt der Konzern bei der Vergütung grundsätzlich in keiner Weise geschlechtsspezifische Unterscheidungen vor. Die Kennzahlen zum Gender Pay Gap wurden im Geschäftsjahr 2025 erstmalig ermittelt.

§ Accounting policies

Gender Pay Gap (Geschlechtsspezifische Gehaltsunterschiede)

Die Differenz zwischen der jährlichen Gesamtvergütung von weiblichen und männlichen Arbeitnehmern zzgl. Vorstände im ATOSS Konzern, ausgedrückt als Prozentsatz des Grundgehalts männlicher Arbeitnehmer zzgl. männlicher Vorstände.

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.

Mitarbeitertraining und -entwicklung

Verfahrensweisen, Richtlinien und künftige Initiativen

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	2025	2024
Angestelltenkategorie Führungskraft & Management	54	35
Angestelltenkategorie Mitarbeitende	46	34
Sales	67	30
Customer Services & Support (CSS)	64	59
Finance, People & Organization (FPO)	25	18
Marketing	35	20
Innovation & Development (I&D)	38	28

Die durchschnittliche Anzahl der Schulungsstunden (Pflichtschulungen und freiwillige Schulungen) pro Mitarbeitende im ATOSS Konzern betrug im Geschäftsjahr 2025 48 h (Vorjahr 34 h). Der Anstieg der durchschnittlichen Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung im Bereich Sales ist vor allem auf den Ausbau der Onboarding Maßnahmen in diesem Bereich zurückzuführen. 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:

	2025	2024
Männlich	47	34
Weiblich	49	34
Divers	n/a	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.

Verbraucher und Endnutzer

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.

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

Verfahrensweisen, Richtlinien und künftige Initiativen

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.

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.

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 (Basis: Jahresende 2022)
- Kundenwachstum auf 20.000+

Für das Geschäftsjahr 2026 hat der Konzern diese Ziele wie folgt angepasst:

- Anteil wiederkehrender Umsatz von rund 72 Prozent
- Durchschnittliches Umsatzwachstum von 14 Prozent von 2026 bis 2027 (Basis: Jahresende 2025)
- Kundenwachstum auf 25.200+

Im Bereich Innovation und Mehrwert für Kunden hat sich ATOSS folgende Ziele für das Geschäftsjahr 2025 gesetzt:

- 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

Die Ziele im Bereich Innovation und Mehrwert wurden für das Geschäftsjahr 2026 leicht modifiziert bzw. wie folgt festgelegt

- Langfristige Kundenbeziehungen: Cloud Gross Retention Rate* ≥ 96 Prozent und Net Retention Rate (NRR) von mehr als 110 Prozent
- R&D-Investitionen von rund 16 Prozent des Gesamtumsatzes
- Net Promoter Score (NPS) von 14

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

Die ATOSS Software SE hat ihren Wachstumskurs auch im Geschäftsjahr 2025 konsequent fortgesetzt. Zum zwanzigsten Mal in Folge ist es dem Münchner Workforce Spezialisten gelungen, die bereits hohen Rekordwerte bei Umsatz und Ergebnis erneut zu übertreffen. Der Konzernumsatz stieg auf Jahressicht um 11 Prozent auf Mio. EUR 189,3 (Vorjahr: Mio. EUR 170,6). Das Ziel eines durchschnittlichen Umsatzwachstums für den Zeitraum 2023 bis 2025 von 19 Prozent wurde somit vollständig erreicht. Ebenso erreicht wurde der Zielwert für den Anteil wiederkehrender Umsätze von rund 70 Prozent.

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 21.100 Kunden ihre Mitarbeitenden mit den Softwarelösungen von ATOSS. Damit wurde der Zielwert von 20.000+ für das Geschäftsjahr 2025 erreicht. Mit Mio. EUR 28,6 flossen im Jahr 2025 15 Prozent des Konzernumsatzes in die Weiterentwicklung der ATOSS Produkte und Lösungen und liegen nur leicht unter dem Zielwert von rund 16 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 11 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 2025 EU Industrial R&D Investment Scoreboard“ 2025 zu den Top 100 der europäischen Softwarehersteller mit den höchsten R&D Investitionen und ist damit die Nummer 1 unter den europäischen Softwareanbietern, die auf Workforce Management spezialisiert sind.

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 gilt ATOSS laut dem internationalen Marktforschungsunternehmen Gartner als repräsentativer Anbieter im europäischen Markt für Workforce Management.

Der Mehrwert der ATOSS Workforce Management Lösungen und die daraus abgeleitete Kundenzufriedenheit lässt sich auch anhand der folgenden vom Konzern erhobenen Kennzahlen messen:

	Ziel 2025	IST 2025	IST 2024
Churnrate Wartung (%)	-	3,0	2,1
Churnrate Cloud* (%)	<2	3,2	2,9
Anteil R&D Investitionen am Gesamtumsatz (%)	~16	15	15
Net Retention Rate (NRR)*	≥110	113	116
Net Promoter Score (NPS)	≥10	13	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 Berichtjahres.

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 Weiteempfehlung 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

Verfahrensweisen, Richtlinien und künftige Initiativen

ATOSS hat verschiedene Maßnahmen und Kontrollen zur Sicherstellung der Informationssicherheit implementiert. Ziel dieser Maßnahmen ist es Risiken in Form von Angriffen oder ungewollten 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) und sich aus der eigenen Geschäftstätigkeit der ATOSS ergeben. 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 2025 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 Informationssicherheitsmanagementsystem (ISMS) gemäß dem Vorbild der internationalen Sicherheitsnorm ISO/IEC 27001:2022. Durch die Umsetzung dieser Maßnahmen konnte ATOSS auch im Berichtsjahr das gesetzte Ziel 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 folgende Ziele für das Jahr 2025 gesetzt, an denen sie auch im Jahr 2026 unverändert festhalten wird. Hierbei handelt es sich um folgende Ziele:

- 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
- Sicherstellung festgelegter Verfügbarkeitsraten für die angebotenen Cloud-Dienste – definiert als prozentuale Abweichung der Cloud-Services von den Service Level Agreements mit einem 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 2025 verschiedene Sicherheitsmaßnahmen zur Informationssicherheit durchgeführt. Zudem besteht seit 2022 ein Information Security Management System (ISMS), das im Jahr 2025 erneut erfolgreich nach den Anforderungen der internationalen Sicherheitsnorm ISO/IEC 27001:2022 auditiert wurde. Das Information Security Management System (ISMS) dient neben der regelmäßigen und strukturierten Erhebung relevanter Prozesse, der Einhaltung aller gesetzlichen Vorgaben zur Informationssicherheit, einer systematischen Erfassung von Risiken sowie der Ableitung und Kontrolle zugehöriger Mitigationsmaßnahmen für den Bereich ATOSS Cloud Operation Services (COS).

Der Zielwert für die Verfügbarkeitsrate der Cloud-Dienste im Jahr 2025 wurde mit einem Gesamtwert von 10 Prozent erreicht.

Schutz von Kundendaten

Verfahrensweisen, Richtlinien und künftige Initiativen

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 2025 Maßnahmen durchgeführt, um den Schutz personenbezogener Daten sicherzustellen. Durch die Priorisierung dieses Themas, ist es dem Konzern jederzeit möglich, ein hohes Datenschutzniveau zu gewährleisten.

Unternehmenspolitik

Unternehmenskultur und Compliance

Verfahrensweisen, Richtlinien und künftige Initiativen

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 Kapitel „Arbeitskräfte des Unternehmens“ 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).

Die ATOSS hat auch im Jahr 2025 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 integrires 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 sind in den Angaben im Abschnitt 3.1. unternehmensweites Risikomanagement- und Kontrollsystem im zusammengefassten Lagebericht enthalten.

Ziele

Im Bereich Compliance, ethisches Verhalten und Wettbewerbsverhalten hat sich ATOSS im Jahr 2022 erstmalig Ziele gesetzt, an denen sie auch im Jahr 2026 unverändert festhalten wird. Hierbei handelt es sich um folgendes Ziel:

- 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 Code of Conduct wurden im Geschäftsjahr 2025 durchgeführt und können das Bewusstsein bezüglich Compliance und Sicherheit bei den Mitarbeitenden im Konzern stärken. Vor allem die Online-Schulung zum Thema Code of Conduct stellt ein 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 Schulungsmaßnahmen werden in dieser Form auch in Zukunft fortgesetzt.

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

	2025	2024
Whistleblower Meldungen (Anzahl)	0	0
Anteil Mitarbeitende, die am Compliance Training teilgenommen haben (%)	100%	97%
davon Männlich	100%	99%
davon Weiblich	100%	94%

§ Accounting policies

Whistleblower Meldungen: Es werden nur Fälle gemeldet, die im Laufe des Geschäftsjahres abgeschlossen und dem Compliance Komitee 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, Unternehmenseigentum, Interessenkonflikte, Anti-Korruption, Wettbewerbsrecht, Geldwäsche- und Terrorismusprävention, Exportkontrolle, Menschenrechte, Umweltschutz, Verhalten im Ernstfall. Die Mindestlernzeit beträgt 5 Minuten.

Prüfungsvermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit in Bezug auf einen gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht

An die ATOSS Software SE, München

Prüfungsurteil

Wir haben den gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht der ATOSS Software SE, München, (im Folgenden die „Gesellschaft“) zur Erfüllung der §§ 315b bis 315c HGB einschließlich der in diesem gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht enthaltenen Angaben zur Erfüllung der Anforderungen nach Artikel 8 der Verordnung (EU) 2020/852 (im Folgenden die „nichtfinanzielle Konzernberichterstattung“) für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025 einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Nicht Gegenstand unserer Prüfung waren die in der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung genannten externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen, die als ungeprüft gekennzeichnet sind.

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung veranlassen, dass die beigefügte nichtfinanzielle Konzernberichterstattung für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025 nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit § 315c iVm. §§ 289c bis 289e HGB und den Anforderungen nach Artikel 8 der Verordnung (EU) 2020/852 sowie mit den von den gesetzlichen Vertretern der Gesellschaft dargestellten konkretisierenden Kriterien aufgestellt ist.

Wir geben kein Prüfungsurteil zu den in der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung genannten externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen ab, die als ungeprüft gekennzeichnet sind.

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 der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung“ 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 die nichtfinanzielle Konzernberichterstattung

Die gesetzlichen Vertreter sind verantwortlich für die Aufstellung der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung in Übereinstimmung mit den einschlägigen deutschen gesetzlichen und 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 einer nichtfinanziellen Konzernberichterstattung in Übereinstimmung mit diesen Vorschriften zu ermöglichen, die frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung) oder Irrtümern ist.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Aufstellung der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung 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 der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung.

Inhärente Grenzen bei der Aufstellung der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung

Die einschlägigen deutschen gesetzlichen und 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 der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers für die Prüfung der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung

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 die nichtfinanzielle Konzernberichterstattung nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den einschlägigen deutschen gesetzlichen und europäischen Vorschriften sowie den von den gesetzlichen Vertretern der Gesellschaft dargestellten konkretisierenden Kriterien aufgestellt worden ist sowie einen Prüfungsvermerk zu erteilen, der unser Prüfungsurteil zur nichtfinanziellen Konzernberichterstattung 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 der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung angewandten Prozess.
- 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.
- 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 in der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung dargestellten Kriterien insgesamt beurteilt.
- die gesetzlichen Vertreter und relevante Mitarbeiter befragt, die in die Aufstellung der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, sowie über die auf diesen Prozess bezogenen internen Kontrollen.
- die von den gesetzlichen Vertretern angewandten Methoden zur Aufstellung der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung beurteilt.

- die Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern angegebenen geschätzten Werte und der damit zusammenhängenden Erläuterungen beurteilt.
- analytische Prüfungshandlungen und Befragungen zu ausgewählten Informationen in der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung durchgeführt.
- Standortbesuche durchgeführt.
- die Darstellung der Informationen in der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung gewürdigt.
- den Prozess zur Identifikation der taxonomiefähigen und taxonomiekonformen Wirtschaftsaktivitäten und der entsprechenden Angaben in der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung 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, Sorgfaltpflicht oder Haftung.

München, den 27. Februar 2026

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Petra Hälsig
Wirtschaftsprüfer

ppa. Reinhard Anzenberger
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