



ATOSS GESCHÄFTSBERICHT



ATOSS | 2025

Konzern-Überblick nach IFRS

Jahresvergleich in TEUR

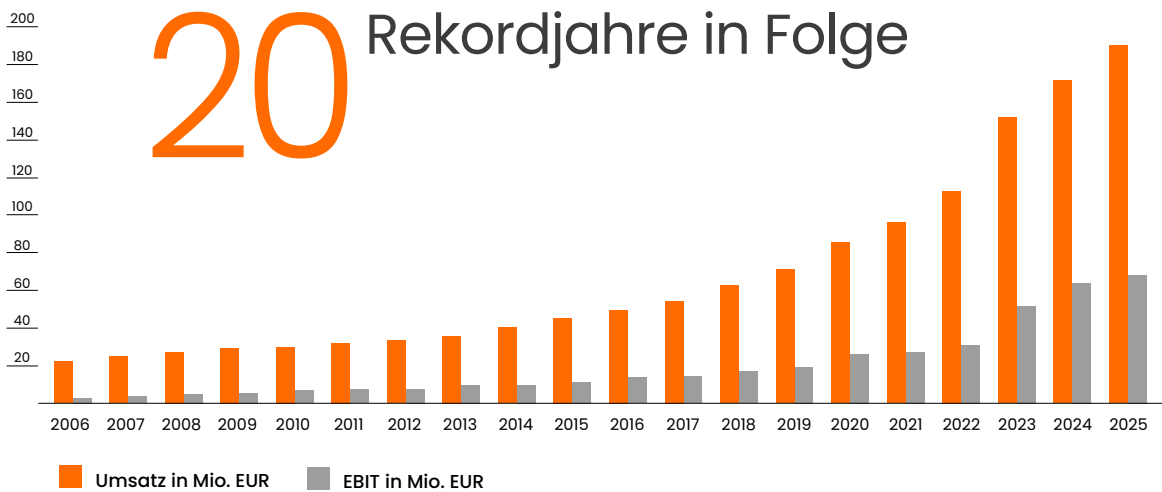
	01.01.2025 – 31.12.2025	Anteil am Gesamtumsatz	01.01.2024 – 31.12.2024	Anteil am Gesamtumsatz	Veränderung 2025 zu 2024
Umsatz	189.258	100%	170.625	100%	11%
Software	140.680	74%	124.856	73%	13%
Lizenzen	8.785	5%	13.540	8%	–35%
Wartung	39.211	21%	38.963	23%	1%
Cloud & Subscriptions	92.684	49%	72.353	42%	28%
Beratung	39.628	21%	35.943	21%	10%
Hardware	3.679	2%	5.801	3%	–37%
Sonstiges	5.271	3%	4.025	2%	31%
EBITDA	72.883	39%	67.829	40%	7%
EBIT	68.128	36%	63.427	37%	7%
EBT	71.941	38%	66.982	39%	7%
Nettoergebnis	48.367	26%	45.451	27%	6%
Cash Flow (operativ)	47.232	25%	59.472	35%	–21%
Liquidität ^{1/2}	123.232		112.216		10%
EPS in Euro	3,04		2,86		6%
Mitarbeiter ³	856		820		4%

Quartalsentwicklung in TEUR

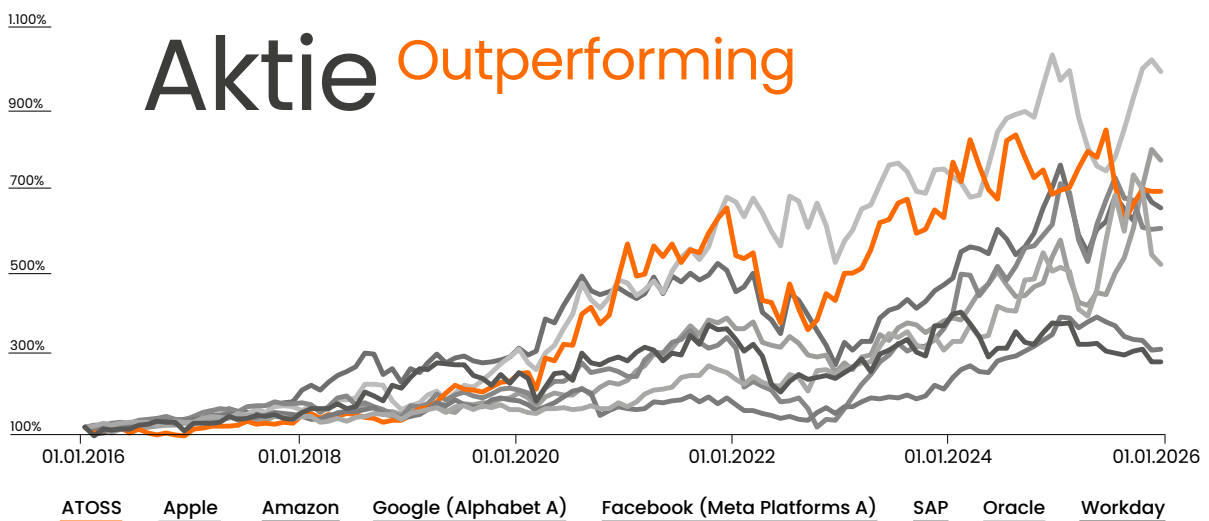
	Q4/25	Q3/25	Q2/25	Q1/25	Q4/24
Umsatz	49.931	47.240	45.836	46.251	44.736
Software	37.502	34.938	34.211	34.029	33.366
Lizenzen	2.739	1.773	1.559	2.714	3.805
Wartung	9.631	9.730	9.891	9.959	9.872
Cloud & Subscriptions	25.132	23.435	22.761	21.356	19.689
Beratung	10.052	10.127	9.414	10.035	9.074
Hardware	846	855	834	1.144	1.133
Sonstiges	1.530	1.321	1.377	1.043	1.163
EBITDA	21.200	18.390	16.572	16.721	18.828
EBIT	19.961	17.182	15.404	15.581	17.684
EBIT-Marge in %	40%	36%	34%	34%	40%
EBT	21.443	18.254	15.555	16.689	18.811
Nettoergebnis	14.311	12.336	10.406	11.314	12.573
Cash Flow (operativ)	–2.242	34.770	–5.535	20.239	–2.245
Liquidität ^{1/2}	123.232	125.690	91.249	131.910	112.216
EPS in Euro	0,90	0,77	0,66	0,71	0,79
Mitarbeiter ³	856	853	825	805	820

¹ Zahlungsmittel und Zahlungsmitteläquivalente, kurzfristige und langfristige sonstige finanzielle Vermögenswerte (Einlagen, Gold) zum Stichtag, bereinigt um Fremdmittel (Darlehen) ² Dividende von EUR 2,13 je Aktie am 06.05.2025 (TEUR 33.880). Infolge der in 2024 durchgeführten Kapitalerhöhung aus Gesellschaftsmitteln und der Ausgabe neuer Aktien wurde die in 2024 gezahlte Dividende zu Vergleichszwecken rückwirkend angepasst: Dividende von EUR 1,69 je Aktie am 06.05.2024 (TEUR 26.802). ³ zum Quartals-/Jahresende

Zahlen, Daten & Fakten



Mit einem Umsatz von 189,3 Mio. Euro und einem operativen Ergebnis von 68,1 Mio. Euro konnte ATOSS das Geschäftsjahr 2025 mit einem Rekord abschließen. Es ist das 20. Rekordjahr in Folge. Vor dem Hintergrund der anhaltend starken Nachfrage nach Workforce Management-Lösungen geht der Vorstand auch für das Geschäftsjahr 2026 und darüber hinaus von einer Fortsetzung seiner Wachstums- und Erfolgsstory aus.



Die ATOSS Aktie hat in den vergangenen zehn Jahren ein enormes Wachstum verzeichnet. In der Spitze waren über 700 Prozent Wertsteigerung zu verzeichnen. Im Vergleich mit großen Software-Werten ist hier bis heute eine klare Outperformance zu erkennen.



Inhalt

06	Interview CEO Andreas Obereder
12	Technologie als Enabler
24	Organisation als Gestalterin
38	Menschen im Mittelpunkt
54	Interview CFO Christof Leiber
58	Interview COO Pritim Krishnamoorthy
62	Interview CRO Joachim Schreiner
66	Nachhaltigkeitsbericht
110	Finanzbericht
114	Brief an die Aktionäre
118	Investor Relations
122	Bericht des Aufsichtsrats

128	Konzern-Lagebericht
150	Konzern-Bilanz
151	Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung Konzern-Gesamtergebnisrechnung
152	Konzern-Kapitalflussrechnung
153	Konzern-Eigenkapitalspiegel
154	Konzern-Anhang
209	Bestätigungsvermerk Prüfungsvermerk
216	Versicherung der gesetzlichen Vertreter
218	Finanzkalender
219	Impressum
220	Standorte

06
52

Interviews

12

Best Practices

110

Finanzbericht

Produktivität neu entfesseln

Wie Künstliche Intelligenz das
Workforce Management revolutioniert





Entscheidend ist, dass die Innovation dort wirkt, wo Wertschöpfung entsteht: in der Planung und Steuerung der Arbeit selbst.

Andreas Obereder
CEO | ATOSS

Die Notaufnahme ist voll, zwei Pflegekräfte und ein Arzt sind kurzfristig erkrankt, auf der Intensivstation fällt ein Beatmungsplatz aus – und in 30 Minuten startet die Frühshift. 2018 hätte das Chaos bedeutet. 2028 bedeutet es: eine Frage an die ATOSS Workforce Intelligence. „Zeig mir, wo wir in den nächsten vier Stunden kritische Lücken haben – und verschiebe so, dass weder Qualität noch Arbeitszeitgrenzen kippen.“ Sekunden später wird Personal stationsübergreifend umgeplant, die KI zieht Mitarbeitende mit passender Qualifikation heran, gleicht Überstunden aus, vermeidet riskante Doppelbelastungen – und erklärt transparent, warum welche Schicht geändert wurde.

Wir sprechen mit Andreas Obereder, CEO und Gründer von ATOSS, darüber, wie Unternehmen Workforce Management jetzt ganz neu denken müssen – und wie Künstliche Intelligenz dabei zum zentralen Hebel für signifikante, messbare Produktivitätssteigerungen wird.

Andreas, Szenarien wie dieses zeigen, welches Potenzial intelligente Planung entfalten kann. Wie weit sind wir davon noch weg?

Bei ATOSS hat diese Realität im Jahr 2025 bereits begonnen. Klar, die Welt steht zwar noch ganz am Anfang dieser Reise, und vieles von dem, was schon bald selbstverständlich sein wird, können wir uns heute noch nicht vollständig vorstellen. Angesichts der enormen Dynamik und Geschwindigkeit des technologischen Fortschritts ist ein solches Szenario realistisch nur noch rund zwölf bis 24 Monate entfernt.

Beeindruckend, was in naher Zukunft Realität werden könnte. Aber wie sieht es heute aus – wo steht Europa in Sachen Produktivität und Potenziale? Du forderst ja schon lange ein radikales Umdenken.

Die Debatte über Arbeitszeiten ist derzeit allgegenwärtig – und der internationale Vergleich zeigt deutlich, wie groß der Abstand zu anderen ist: In China arbeiten Beschäftigte im Schnitt über 2.300 Stunden pro Jahr, in den USA rund 1.800. Westeuropäische Länder liegen mit etwa 1.300 bis 1.600 Stunden am unteren Ende des OECD-Vergleichs. Doch das Problem geht deutlich tiefer: Wir stecken mitten in einer strukturellen Produktivitätskrise, was sich unter anderem in der viel diskutierten Produktivitätslücke von rund 30 % zwischen den USA und Europa zeigt – laut Internationalem Währungsfonds. Gleichzeitig bremsen hohe Regulierung, schleppende Digitalisierung und der demografische Wandel die wirtschaftliche Dynamik.

Internationale Institutionen wie der IWF erwarten, dass mittelfristig nur rund 20 % des europäischen Wachstums aus Produktivitätsgewinnen stammen werden, während der Großteil durch Arbeit und Kapital getragen wird. Angesichts der demografischen Entwicklung ist eine deutliche Ausweitung des Arbeitsvolumens jedoch unrealistisch – das

bedeutet: Unter diesen Annahmen bleibt das Wachstum begrenzt. Gleichzeitig zeigen aktuelle Studien, welches wirtschaftliche Potenzial in neuen Technologien steckt. Eine Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft beziffert das zusätzliche KI-Wertschöpfungspotenzial für Deutschland bis 2034 auf rund 440 Milliarden Euro. Der größte Teil davon entsteht durch Produktivitätsgewinne – etwa durch automatisierte Prozesse, bessere Prognosen oder datenbasierte Entscheidungen. Genau hier wird deutlich, welches transformative Potenzial in Technologie steckt. KI und ein intelligenter Einsatz von Personal können erhebliche Produktivitätsgewinne ermöglichen. Datenbasierte Planung, bessere Prognosen und mehr Flexibilität – einschließlich der Aktivierung ungenutzter Arbeitskräftepotenziale – können die Wertschöpfung steigern, ohne die Arbeitszeit zu verlängern. Der entscheidende Hebel ist nicht mehr Arbeit, sondern smartere Arbeit. Geopolitische Spannungen und globale Krisen verschärfen die Situation zusätzlich: Nachfrage schwankt, Lieferketten geraten unter Druck, die Märkte werden extrem volatil. All das hemmt das Produktivitätswachstum zusätzlich. Die Lage ist ernst – und der Handlungsdruck steigt permanent. Wir müssen die Produktivität spürbar erhöhen, um Wohlstand, Wettbewerbsfähigkeit und politische Handlungsspielräume dauerhaft zu sichern. Ohne einen deutlichen Produktivitätssprung wird Europa in diesem globalen Umfeld noch weiter zurückfallen.

Und kann KI-gestütztes Workforce Management nun einen entscheidenden Hebel bieten? Hast du ein Beispiel?

Ich höre aus unserem Kundenkreis regelmäßig von solchen Beispielen: Ein weltweit tätiger Produzent von Licht- und Elektroniksystemen für die globale Automobilindustrie mit 10.000 Mitarbeitenden verliert nach eigener Hochrechnung – allein in einem Werk – jedes Jahr rund elf Millionen Euro durch Maschinenstillstand aufgrund von Personalmangel. Für die Lösung in diesem Beispiel ist neben der KI-gestützten Personaleinsatzplanung insbesondere die passgenaue Zuordnung der richtigen Qualifikationen zu den jeweiligen Arbeitsplätzen und Maschinentypen von zentraler Bedeutung. Künstliche Intelligenz kann hier einen enormen Mehrwert leisten. Entscheidend ist, dass die Innovation dort wirkt, wo Wertschöpfung entsteht: in der Planung und Steuerung der Arbeit selbst. KI-gestütztes Workforce Management ist damit das hochwirksamste Instrument gegen die Produktivitätslücke. Ich habe noch ein weiteres Beispiel: Ein Lebensmittelproduzent und Marktführer in seinem Bereich

mit weltweit rund 25.000 Mitarbeitenden sah sich vor Kurzem mit Rohstoffpreisen konfrontiert, die sich innerhalb kurzer Zeit verfünffacht hatten. Dies führte dazu, dass die Personalkosten innerhalb von 18 Monaten um 25% gesenkt werden mussten. Wer in einem solchen Stresstest auf eine KI-gestützte Workforce Management-Lösung setzen kann, die verlässliche Analysen liefert und ungenutzte Effizienzpotenziale sichtbar macht, ist in der Lage, einen geordneten Rückzug zu gestalten. Dreht sich die Marktsituation, kann er zudem ebenso schnell und kontrolliert in die entgegengesetzte Richtung steuern. Dieses Unternehmen hat es mit Unterstützung unseres leistungsfähigen Workforce Managements geschafft, außergewöhnlich sicher durch diesen wirtschaftlichen Tornado zu navigieren.

Das klingt in der Tat nach einem sehr wirksamen Instrument, um den Unsicherheiten in der Wirtschaft entgegenzuwirken ...

Mit intelligentem, KI-basiertem Workforce Management kann man die Unsicherheit nicht beseitigen – aber man kann sie gezielt managen: indem man Personalbedarf vorausschauend plant, Szenarien automatisiert durchspielt und schneller, fundierter und vor allem agiler auf Veränderungen reagiert. Man kann Volatilität quantifizieren. Wenn ich in Echtzeit sehe, wie Nachfrage, Kapazitäten, Skills, Abwesenheiten und Servicelevel zusammenspielen, kann ich systematisch reagieren statt reflexartig.

KI-gesteuertes Workforce Management nach neuesten Standards schafft eine gemeinsame Faktenbasis für HR, Operations und Finance. Und das ist entscheidend: nicht drei Wahrheiten, sondern eine Sicht auf Produktivität, Kosten und Qualität. Auf dieser Basis werden Entscheidungen schneller, klarer und besser überprüfbar. Man muss sich das als einen nahtlosen Übergang von verwalteter zu orchestrierter Arbeit vorstellen: interne Mitarbeitende, Freelancer, Plattformarbeit, Teilzeit, Schichtmodelle. Wer das ohne smartes Workforce Management steuern will, spielt Mikado im Sturm.

Wie wirkt sich das konkret auf die Produktivität aus?

Das Konzept ist einfach: Workforce Management sorgt dafür, dass jede Stunde Arbeit wirksam eingesetzt wird – daten- und faktenbasiert, agil und optimiert. Da fällt mir als Beispiel ein internationaler Logistikkonzern mit 150.000 Mitarbeitenden ein, der unsere Lösung nutzt, um temporäre Arbeitskräfte gezielt zu steuern, Kosten zu senken und Transparenz zu schaffen. Durch das verbesserte Anwesenheitstracking konnten relevante Produktivitätsdaten ausgewertet werden. So war es möglich, rund 1.000 externe Zeitarbeitskräfte einzusparen – ohne jegliche Produktivitätseinbußen. Gleichzeitig stieg die Qualität des Personalpools, die Fluktuation der Festangestellten sank und die Gesamteffizienz legte spürbar zu. Hier zeigt sich sehr konkret, wie sich datenbasiertes Workforce Management direkt in Ergebniszahlen übersetzt.

Und warum funktioniert das mit sogenannten „Legacy-Systemen“ nicht?

Legacy-Systeme sind in Silos gedacht und für statische Umfelder gebaut. Sie sind fragmentiert, nicht cloudfähig, datenarm und technologisch nicht in der Lage, moderne

KI-Funktionen abzubilden. Moderne Anforderungen wie Echtzeitplanung, KI-gestützte Prognose, internationale Skalierung und komplexe Compliance-Erfüllung sind damit nicht zukunftsfähig abbildbar. Kurz gesagt: Diese Systeme verwalten Arbeit – sie orchestrieren sie nicht.

Nutzen noch viele Unternehmen in Europa solche Systeme?

Ja, leider. Nach aktuellen Marktanalysen sind es noch über 50% der Unternehmen. Das ist eine alarmierend hohe Zahl – wenn man bedenkt, dass diese Unternehmen die erheblichen Produktivitätsgewinne durch KI-gestütztes Workforce Management schlichtweg nicht nutzen können. Besonders schwach ist die Cloud-Adaption bei Großunternehmen sowie in hochregulierten und sicherheitskritischen Umgebungen. Was teilweise paradox ist, wenn man sich den potenziell verbesserten Schutz vor Cyberkriminalität bei Cloud-Lösungen anschaut. Für ATOSS liegt hier eine große Chance für Replacement. In unserer Kundenbasis werden die Cloud-Lösungen aufgrund ihrer vielen Vorteile sehr gut angenommen. Immer mehr Unternehmen erkennen, dass sie ohne moderne, cloudbasierte Plattformen im internationalen Wettbewerb langfristig nicht bestehen können.

Muss man Workforce Management ganz neu denken?

Vollkommen neu! ATOSS hat Workforce Management als End-to-End-Ansatz maßgeblich geprägt und damit einen Standard definiert, an dem sich der Markt heute orientiert. Viele Unternehmen schöpfen dieses Potenzial noch nicht mal ansatzweise aus – aber wir treiben schon den nächsten Schritt voran. Zukunftsfähiges Workforce Management verbindet heute Arbeitszeiterfassung, Personaleinsatz- und Bedarfsplanung sowie Kapazitäts- und Produktivitätsmanagement – und bringt dies in die digitale Welt. Unsere Workforce Intelligence generiert auf der Basis all dieser Daten strategisch unverzichtbare Analysen für den C-Level auf Knopfdruck. So kann die Produktivität in einem Unternehmen enorm gesteigert, Compliance-Anforderungen gesichert abgedeckt und die Mitarbeitererfahrung verbessert werden. Dank fairer, transparenter, hochflexibler Einsatzplanung, Self Services und Beteiligung an der Dienstplangestaltung.

Unser nächster Schritt geht deutlich tiefer. Modernes, KI-gestütztes Workforce Management ist kein isoliertes System mehr, sondern ein zentraler Bestandteil eines People-Operating-Systems – also der Plattform, mit der Unternehmen ihre Arbeit, ihre Skills und ihre personellen Risiken ganzheitlich steuern. Es geht nicht mehr nur um Arbeitszeit, sondern um Skills, Qualifizierung, Risiken durch Demografie und alternative Einsatzszenarien. Neueste Studien zeigen, dass ein großer Teil der heutigen Skills in wenigen Jahren nicht mehr ausreicht. Die „Global Workforce of the Future“-Studie der Adecco Group beschreibt zum Beispiel nur 11% der Beschäftigten als „zukunftsfähig“. Ohne systematisches Workforce-Planning und -Upskilling werden Unternehmen diese Transformation nicht schaffen. Mit dem Einsatz von KI-gestütztem Workforce Management lassen sich sogenannte Skill-Gaps frühzeitig erkennen, gezielt analysieren und strategisch schließen. Unternehmen, die hier jetzt handeln, schaffen sich einen nachhaltigen Vorsprung im Wettbewerb um Talente und Produktivität.

Aus „Planen“ wird also

„Empfehlen und Simulieren“?

Genau, mit KI-Szenario-Analysen und vorausschauendem Risikomanagement. Entscheidungen können auf Basis automatisierter, interner Datenanalysen getroffen werden. Damit wird Workforce Management zu einem echten C-Level-Instrument: Es beeinflusst Produktivität, Mitarbeitererlebnis und Transformation in einer ganz neuen Dimension. Und gesteuert wird es über einfache Fragen wie z.B.: Wie wird sich das Abwesenheitsniveau in der Zukunft (zum Beispiel Q3 2026) entwickeln? Gab es systematisch Über- oder Unterprognosen für bestimmte Zeitintervalle? Wie häufig und in welchen Bereichen beginnen Schichten zu früh oder zu spät außerhalb der Toleranz? Aber auch: Welche Mitarbeitenden in einem bestimmten Bereich zeigen ein Risiko, bald zu kündigen? und vieles mehr. So entsteht ein Steuerungscockpit, das Managemententscheidungen beschleunigt und qualitativ deutlich aufwertet.

Viele Unternehmen in Europa fühlen sich von der Geschwindigkeit technologischer Veränderungen überrollt. Was beobachtest du?

Neue Technologie entwickelt sich gerade in einer nie dagewesenen Dynamik und Geschwindigkeit. Man kann sagen, wir sind mitten in einer „technologischen Revolution“. Das ist der unmittelbarste Gamechanger für Unternehmen und Menschen weltweit – insbesondere Cloud, KI und Quantencomputing. Jede technologische Neuerung ist längst kein Endpunkt mehr. Sie ist der Startschuss für die nächste Veränderungswelle. Geschichte zeigt: Fundamentale Epochen enden nicht, weil Ressourcen knapp werden – sie enden, weil überlegene Technologien entstehen. Die Steinzeit endete nicht, weil es keine Steine mehr gab, sondern weil bessere Werkzeuge entwickelt wurden. Was heute disruptiv wirkt, wird schon morgen zum neuen Fundament, auf dem Innovationen entstehen, die wir uns heute kaum vorstellen können. Mit jeder Entwicklung wächst die Geschwindigkeit, mit der sich die Spielregeln erneut verschieben.



*Die Steinzeit endete nicht,
weil es keine Steine mehr
gab, sondern weil bessere
Werkzeuge entwickelt wurden.*

Andreas Obereder
CEO | ATOSS



*Was heute disruptiv wirkt,
wird schon morgen zum neuen
Fundament, auf dem Innovationen
entstehen, die wir uns heute
kaum vorstellen können.*

Andreas Obereder
CEO | ATOSS



Das klingt beeindruckend ...

Das ist es. 2025 markiert den Scheideweg. KI-Systeme werden vom Hype zum ganz normalen Produktivitätswerkzeug – im Alltag, in Unternehmen, in Verwaltung, Medizin und Bildung. 2026 wird sich diese Entwicklung noch einmal dramatisch beschleunigen. Quantencomputer sind dabei einer der großen Enabler. Ich verfolge das Thema seit vielen Jahren sehr genau. Pioniere wie PsiQuantum aus dem kalifornischen Palo Alto arbeiten mit Hochdruck daran, die heutigen Grenzen von KI mithilfe von Quantencomputern zu durchbrechen – und das sehr erfolgreich. Experten erwarten, dass Quantencomputer bereits ab 2027 für erste spezialisierte Anwendungen bereitstehen. Unvorstellbar – aber ein realistisches Zukunftsszenario.

Wie siehst du diese technologische Entwicklung im Zusammenhang mit der wirtschaftlichen Situation in Europa?

Die Technologie ist da – aber Europa nutzt sie noch nicht im vollen Ausmaß. Die rapide Evolution von Technologie ist der Schlüssel, mit wirtschaftlichen, demografischen und geopolitischen Entwicklungen mithalten zu können. Wir müssen die Technologie, die uns zur Verfügung steht, jetzt konsequent nutzen und aufhören, Komplexität zu verwalten. Hier liegt unsere große Chance, Vorsprung aufzubauen – für Europa und für jeden Einzelnen.

Lass uns über den Erfolg von ATOSS sprechen.

2025 war das 20. Rekordjahr in Folge. Bist du stolz?

Ja, klar sind wir das. Klar ist aber auch, dass Zahlen immer für die Vergangenheit stehen. Wir sind alle zuversichtlich, 2026 zum 21. Erfolgsjahr in Folge zu entwickeln. Unsere Mitarbeitenden sind absolute Experten auf ihren Gebieten, die jeden Tag auf der ganzen Welt einen exzellenten Job machen. Ihnen gebührt der Dank dafür, dass wir 20 Rekordjahre in Folge geschaffen haben.

Was ist das Erfolgsgeheimnis von ATOSS?

ATOSS ist seit jeher sehr nah am Markt und an unseren Kunden. Wir kommen aus dem operativen Alltag der Betriebe, verstehen die Realität in Werken, Filialen, Servicecentern – und verbinden dieses operative Verständnis mit dem strategischen Blick auf Technologie, Transformation und die Agenda der Top-Entscheider. Wir sehen uns nicht als klassischen Softwareanbieter, sondern als Workforce Management-Spezialisten mit Berater-DNA. Wir kombinieren Technologie, Daten und Branchen-Know-how, um das strategische Potenzial von Workforce Management wirklich zu heben. Von der Idee bis zu messbaren Ergebnissen in den KPIs.

Ein wichtiger Teil unserer Strategie ist auch unser immer weiter wachsendes Partnernetzwerk mit Firmen wie SAP, Deloitte, Accenture, Microsoft, Capgemini und vielen mehr. Diese starken Partnerschaften ermöglichen es uns, Workforce Management nahtlos in die Systemlandschaften unserer Kunden zu integrieren und Mehrwert entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu schaffen.

In welchen Bereichen entwickelt sich die Nachfrage am stärksten?

Viele Branchen wie Fertigung & Produktion, Gesundheitswesen, Handel, Logistik & Verkehr sowie Dienstleistungen sind historisch stark und beschäftigen große Belegschaften in sehr komplexen Strukturen. Modernes Workforce Management liefert hier ein enormes Optimierungspotenzial. Auch sehen wir eine steigende Nachfrage nach globalen Lösungen für ein gesetzeskonformes Workforce Management. Kürzlich hat uns ein multinationales Unternehmen beauftragt, die bei ihnen weltweit eingesetzten 46 verschiedenen Zeitwirtschaftssysteme zu vereinheitlichen. Das ist mit ATOSS Workforce Management möglich. Zudem steigen die Bedarfstreiber, wie bereits beschrieben, immer weiter: Fachkräftemangel, demografischer Wandel, schwankende Nachfragen, Lieferkettenprobleme.

ATOSS zählt zu den wenigen Anbietern, die das gesamte Spektrum vom Kleinstunternehmen bis zum multinationalen Konzern vollständig abdecken. Die Nachfrage ist über alle Segmente hinweg hoch – einschließlich des Mittelstands. Hier ist vor allem unsere Lösung ATOSS Time Control (ATC) stark. So nutzen zum Beispiel der Juwelier WEMPE, Giorgio Armani, der VfB Stuttgart oder auch Matratzen Concord ATOSS Workforce Management sehr erfolgreich, um Planungsaufwände zu reduzieren und ihre Mitarbeitenden besser in den Dienstplanungsprozess einzubinden.

Besonders erfreulich ist zudem die Entwicklung unserer jüngsten Plattform Crewmeister, der Lösung für „Small & Micro Businesses“: Hier konnten wir im vergangenen Jahr ein Umsatzwachstum von 28% erzielen und knapp 3.000 neue Kunden gewinnen. Das zeigt, dass der Bedarf an professionellem Workforce Management längst nicht nur ein Thema für Großkonzerne, sondern ebenso für kleine Betriebe ist.

Welchen Schlussgedanken möchtest du den Lesern noch mitgeben?

Wir müssen aufhören, über Digitalisierung nur zu reden, und anfangen, sie in der Steuerung unseres wichtigsten Assets umzusetzen: der Workforce. Wer heute noch mit Systemen von gestern plant, darf sich auch über begrenzte Produktivitätslevel nicht wundern. KI-gestütztes Workforce Management ist einer der schnellsten und wirksamsten Hebel, um Produktivität, Mitarbeiterzufriedenheit und Resilienz gleichzeitig zu steigern. Wenn wir in Europa diesen Hebel nutzen, haben wir eine realistische Chance, unsere Wettbewerbsfähigkeit nicht nur zu halten, sondern in Zukunft einen Vorsprung aufzubauen.

Dass wir als ATOSS dazu einen spürbaren Beitrag leisten können, verdanken wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – ihrem Engagement, ihrem Know-how und ihrem Innovationsgeist. Sie sind es, die aus Visionen konkrete Lösungen für unsere Kunden machen. Und genau darin liegt unsere Mission: Arbeit so zu gestalten, dass Unternehmen erfolgreicher und Menschen zufriedener werden.

Technologie

als Enabler

Technologie als unsichtbarer
Wegbereiter: Automatisierung,
digitale Innovation und KI
erweitern Möglichkeiten, steigern
Effizienz und öffnen Raum für
zukunftsfähige Geschäftsmodelle.

Technologie als Enabler

Technologie ist längst keine unterstützende Funktion mehr. Sie ist die Ebene, auf der sich Strategie in operative Leistung und langfristige Wertschöpfung übersetzt – das Rückgrat skalierbaren, kapitaleffizienten Wachstums. Organisationale Resilienz entsteht nicht durch schnellere Reaktion, sondern durch Systeme, die Volatilität absorbieren, Komplexität orchestrieren und unter Druck steuerbar bleiben. Technologie verbindet Führungsanspruch mit Umsetzung und richtet Menschen, Prozesse und Daten in zunehmend dynamischen Umfeldern aufeinander aus. Menschen definieren Ambition. Organisationen etablieren Governance. Technologie operationalisiert beides in großem Maßstab. Sind Landschaften fragmentiert, verliert die Ausführung an Kohärenz und Kapital wird ineffizient eingesetzt. Sind Plattformen vereinheitlicht und cloudfähig, wird Veränderung zu einer wiederholbaren, strukturierten Fähigkeit, die im gesamten Unternehmen industrialisiert werden kann. Eine integrierte Workforce Management-Umgebung verbindet Forecasting, Planung und Echtzeitsteuerung in einem kontinuierlichen Regelkreis. Eine solche Leistungsfähigkeit erfordert architektonische Disziplin und nachhaltige Investitionen. Cloud-native Grundlagen, die auf Skalierbarkeit und Compliance ausgelegt sind, sind keine kurzfristigen Upgrades, sondern strukturelle Verpflichtungen. Organisationen, die in adaptive Architekturen investieren, reduzieren Volatilitätsrisiken und erhöhen ihre Fähigkeit, sich weiterzuentwickeln, ohne den Betrieb zu destabilisieren oder die Profitabilität zu beeinträchtigen – und verwandeln Transformation von einem Kostenfaktor in eine gesteuerte, planbare Investition. Die Verankerung intelligenter Fähigkeiten in Kernprozessen hebt Workforce Management auf eine leistungs- und wertschöpfungskritische Ebene des Unternehmens.

Viele Unternehmen agieren noch in fragmentierten Umgebungen – voneinander getrennte Systeme und inkonsistente Daten begrenzen Transparenz und Forecast-Genauigkeit. Gleichzeitig steigen die Erwartungen: Mitarbeitende verlangen Fairness und Flexibilität, Führungskräfte benötigen Echtzeiteinblicke, und Regulierungsbehörden bestehen auf Nachvollziehbarkeit. Diese Kräfte bündeln sich am stärksten im Workforce Management – dem operativen Kern, in dem Kosten, Service und Employee Experience zusammentreffen und in dem operatives Risiko und Chancen am klarsten quantifizierbar werden. Der Umgang mit dieser Konvergenz erfordert integrierte technologische Grundlagen. Wenn Forecasting, Einsatzplanung, Compliance und Analytics auf einem gemeinsamen Datenmodell basieren, gewinnen Organisationen eine konsistente operative Wahrheit. Dies ermöglicht vorhersehbare Kostenstrukturen, stabilisierte Servicelevels und mehr Transparenz im gesamten Unternehmen – zentrale Treiber wirtschaftlicher Resilienz und Margenstabilität sowie Voraussetzung für skalierbare, datengetriebene Steuerung.

Künstliche Intelligenz markiert die nächste strukturelle Evolutionsstufe. Nachhaltiger Wert entsteht, wenn Intelligenz direkt in operative Prozesse eingebettet wird. Im Workforce Management ermöglichen selbstlernende Forecasts und Szenariosimulationen, Arbeitslastverschiebungen zu antizipieren und Alternativen innerhalb definierter Governance-Leitplanken zu bewerten. KI ersetzt keine Führung – sie stärkt Entscheidungsqualität und Verantwortlichkeit, indem sie menschliches Urteilsvermögen mit datengestützten Erkenntnissen und quantifizierbaren Auswirkungen auf Kosten, Servicequalität und Risikoexposition ergänzt.

Da Workforce Management Compliance, Echtzeitsteuerung und Mitarbeiterinteraktion integriert, legt es architektonische Schwächen schneller offen als die meisten Unternehmensfunktionen. Organisationen, die es modernisieren, sind gezwungen, Datenmodelle zu standardisieren, Governance zu stärken und sich in Richtung skalierbarer, cloudbasierter Umgebungen zu bewegen. Auf diese Weise wird Workforce Management zum Katalysator einer breiteren technologischen Transformation – und nicht nur zu deren Nutznießer – und beschleunigt die Rendite digitaler Investitionen, indem gemeinsame Grundlagen über mehrere Use Cases und Geschäftseinheiten hinweg wiederverwendet werden. Mit jedem Planungszyklus steigen die Genauigkeit und das Vertrauen. Organisationen erleben messbare Effekte: geringere Überstundenvolatilität, ausgewogenere Arbeitslasten und besser vorhersehbare Servicebereitstellung, die über klare Performanceindikatoren verfolgt und gesteuert werden kann. Workforce Management ist daher keine administrative Funktion, sondern strategische Infrastruktur. Sie bestimmt, wie effektiv Ambition in Ausführung übersetzt wird und wie verlässlich Strategie über Zyklen und Marktbedingungen hinweg messbare Ergebnisse in Bezug auf Wachstum, Effizienz und Risikominderung liefert.

Zukunftsfähigkeit ist die Fähigkeit, über mehrere mögliche Szenarien hinweg wirksam zu bleiben. Wenn Technologie auf Adaptivität, Transparenz und Steuerbarkeit ausgelegt ist, wird Workforce Management zum Führungsinstrument – es ermöglicht Organisationen, in einer zunehmend dynamischen Welt mit Klarheit und Zuversicht zu handeln, während sie compliant und kosteneffizient bleiben und den langfristigen Shareholder Value durch resiliente, wiederholbare und auditierbare Ausführung schützen.

Shiney Sooraj

Managing Director for Product & Development | ATOSS



“

Resilienz entsteht, wenn Workforce-Entscheidungen durch Intelligenz unterstützt, durch Design gesteuert und in großem Maßstab ausgeführt werden.

Shiney Sooraj

Managing Director for Product & Development | ATOSS

Neue Flughöhen für die Einsatzplanung



Mit ATOSS können wir unsere komplexen Besetzungslogiken in der Flugzeugwartung flexibel abbilden – ganz ohne großen Programmieraufwand.

Fabian Weng

IT Product Owner | Austrian Airlines

Austrian Airlines ist Österreichs größte Fluggesellschaft und betreibt ein weltweites Streckennetz mit Fokus auf Zentral- und Osteuropa. Knapp über 6.000 Beschäftigte stellen täglich sicher, dass durchschnittlich ca. 300 Flüge pro Tag abheben und sicher an ihrem Ziel ankommen. In der technischen Betriebsorganisation der Airline sorgen sich 600 Mitarbeitende rund um die Uhr um die Wartung der Flugzeuge. Fabian Weng, IT Product Owner, und Simon Müller, Strategic Personnel Planner, berichten über den Weg der Austrian Technik von einer veralteten Eigenlösung hin zu einem modernen Workforce Management-System – und darüber, wie Parametrierung statt Programmierung echte Operational Excellence ermöglicht.

Was war der Auslöser, eine neue Workforce Management-Lösung bei Austrian Technik einzuführen?

Weng: Wir hatten eine eigenprogrammierte Software für die Personaleinsatzplanung, die am Ende von einem einzigen externen Entwickler betreut wurde. Das System war in die Jahre gekommen und lief als isolierte Insellösung. Weiterentwicklung war praktisch unmöglich. Irgendwann schloss der Entwickler seine Firma, das System war „End of Life“. Also suchten wir eine cloudbasierte Lösung, die kontinuierlich weiterentwickelt wird und unsere Anforderungen langfristig erfüllt.

Welche Anforderungen muss die Einsatzplanung in der Flugzeugwartung abdecken?

Müller: Wir arbeiten 24/7, haben starre Schichtzyklen und Vorgaben zu Mindestbesetzungen für jeden Arbeitsplatz. Komplexität entsteht vor allem durch die Vielzahl an Qualifikationen, verschiedene Flugzeugmodelle und Berechtigungen, etwa für Engine Start oder Schulungen. Die Kunst ist, zur richtigen Zeit die richtige Person mit der passenden Qualifikation einzuplanen – besonders schwierig bei selten gewordenen, aber regelmäßig benötigten Qualifikationen.

Wie reduziert ATOSS diese Planungskomplexität?

Weng: Mit ATOSS bilden wir unsere Besetzungslogiken flexibel ab, ohne großen Programmieraufwand. Qualifikationen kommen automatisch aus unserer Wartungssoftware und stehen direkt in der Personaleinsatzplanung

zur Verfügung. So müssen wir nicht mehr manuell prüfen, wer welche Berechtigung hat.

Müller: Gleichzeitig ist die Lösung flexibel genug im Hinblick auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden. Im alten System gab es kaum Interaktionsmöglichkeiten, teils nicht einmal direkten Zugriff. Das Staff Center und die mobile App sind ein großer Schritt für uns: Heute sehen Mitarbeitende ihren Dienstplan einfach auf dem Handy. Das reduziert Rückfragen enorm. Durch Self Services ist sogar Homeoffice für Technikerinnen und Techniker mit administrativen Aufgaben möglich.

Was ist der größte Fortschritt für Sie persönlich?

Müller: Die Transparenz. In meiner Rolle definiere ich, wie viele Mitarbeitende wir pro Qualifikation brauchen. Wie viele Stunden sind Mitarbeitende tatsächlich im Einsatz? Wie viele sind im Urlaub oder fallen durch die Ausbildung weg? Früher konnten wir diese Werte nicht verifizieren. Jetzt kann ich sie präzise bestimmen.

Weng: Für mich ist es der Release-Wechsel. Früher ein Albtraum: Datenbank Anpassungen, Tests, Fehler. Heute läuft ein automatischer Check durch, wir passen zwei Parameter an und in einer halben Stunde ist alles erledigt. Fast enttäuschend unspektakulär.

Was steht als Nächstes an?

Müller: Dieses Jahr haben wir das Weiterbildungsmodul eingeführt. Nächstes Jahr erwarten wir einen Schub Richtung Selbstverwaltung. Wenn ein Großteil der Dienste vorgegeben ist und Mitarbeitende den Rest rhythmisch – monatlich oder wöchentlich – selbst verplanen, gibt es weniger Verschiebungsanfragen. Lücken werden besser abgedeckt, Überkapazitäten reduziert und die Planung wird ausgeglichener.

Fühlen Sie sich mit ATOSS gut aufgestellt für die Zukunft?

Weng: Ja. ATOSS deckt unsere Bedürfnisse ab, und wir haben aufgrund der Parametrierbarkeit Potenzial, vieles selbstständig weiterzuentwickeln. Die Einfachheit ist ein großer Vorteil. Zudem steht eine Firma dahinter, die groß genug ist, um langfristig stabil zu bleiben.



Austrian 

Austrian Airlines

Einsatzstandort: **Österreich**

Industrie: **Transport & Logistik**

Nutzer: **600**

Schnittstellen: **AMOS | SAP Payroll**

Eine Plattform, sechs Werke: Zentralisiertes Workforce Management



ATOSS erfüllte nicht nur unsere Anforderungen, sondern lässt sich auch schnell anpassen. Als sich unser Tarifvertrag änderte, haben wir etwa 95% der Aktualisierungen intern umgesetzt.

Marieke Westerik

Freelance Interim Manager Strategic Workforce Planning | Refresco Benelux

Die Refresco Group ist der weltweit größte unabhängige Abfüller von Erfrischungsgetränken und Fruchtsäften mit mehr als 10.000 Mitarbeitenden an 60 Produktionsstandorten in zwölf Ländern. Refresco Benelux beliefert führende Einzelhändler in den Niederlanden und Belgien sowie nationale und internationale Marken aus sechs spezialisierten Werken. Marieke Westerik, freiberufliche Interimsmanagerin für strategische Personalplanung bei Refresco Benelux, erklärt, wie das Unternehmen mit ATOSS das Zeitmanagement und die Personalplanung zentralisiert hat.

Was hat Refresco veranlasst, das Zeitmanagement und die Planung zu überdenken?

Saisonale Spitzenzeiten, insbesondere im Sommer, deckten Kapazitätslücken auf. Die Planung war auf Excel-Dateien und physische Tafeln verteilt, die Anwesenheit wurde an den meisten Standorten noch papierbasiert notiert. Die Zeiterfassung lief in einem separaten, veralteten System, das die Arbeitsvorschriften nicht widerspiegelte. Das Ergebnis waren Compliance-Risiken, hoher manueller Aufwand und keine konsolidierte Sicht auf die Kapazitäten über alle Werke hinweg.

Warum hat sich Refresco für ATOSS entschieden?

Wir führten eine strukturierte Auswahl durch: Aus acht erreichten zwei Anbieter die Demo-Phase. Ein funktionsübergreifendes Komitee aus Anwendern aus jedem Werk, der Personalabteilung, der Zeiterfassung und der Lohnabrechnung, bewertete die Eignung anhand einer detaillierten Anforderungsliste. In der Endrunde bevorzugten etwa 90% der Teilnehmenden ATOSS. Ausschlaggebend war die Konfigurierbarkeit: ATOSS erfüllte nicht nur unsere Anforderungen, sondern lässt sich auch schnell anpassen. Als sich unser Tarifvertrag änderte, haben wir etwa 95% der Aktualisierungen intern umgesetzt.

Was haben Sie mit ATOSS umgesetzt?

Wir haben Planung und Realität zusammengeführt: Plan- und Ist-Daten und Zeiterfassung an einem Ort. Wir haben

die HR-Stammdaten angebunden, sodass neue und feste Mitarbeitende automatisch in ATOSS einfließen, und unsere Kompetenzmatrix verknüpft, sodass Datensätze automatisch angelegt und geschlossen werden. Für uns ist entscheidend, dass wir sowohl feste als auch flexible Arbeitskräfte im selben System verwalten, da unser Flex-Anteil im Laufe des Jahres schwankt. Durch die Zentralisierung entfallen fehleranfällige manuelle Schritte und es entsteht eine einheitliche Datenbasis.

Was waren die größten Herausforderungen bei der Implementierung?

Die Teamleiter planen ihre Abteilungen während der laufenden Produktion. Digitale Kompetenzen variieren, und die Vielzahl der Optionen in einem leistungsstarken System kann zunächst überwältigend wirken. Wir haben in Schulungen investiert, Feedback ausgetauscht und Optionen mit ATOSS diskutiert, um die täglichen Aufgaben zu vereinfachen. Nun kümmern sich Key-User um die Konfiguration und die komplexen Aufgaben, während sich die Teamleiter auf Genehmigungen und Ausnahmen konzentrieren.

Können Sie bereits positive Effekte erkennen?

Die Lohnabrechnung ist übersichtlicher: Wir haben mehr Variablen integriert, manuelle Anpassungen eliminiert und verwalten nun nach Ausnahmen. In der Produktion haben die Führungskräfte früher Einblick in Verfügbarkeit, offene Stellen und erforderliche Fähigkeiten, sodass wir rechtzeitig für Spitzenzeiten schulen oder einstellen können. Die Mitarbeitenden profitieren von der Transparenz: Die Salden sind täglich mit einer Jahresübersicht einsehbar, und Urlaubsanträge zeigen, wie viele Kollegen frei haben. Dadurch verteilen sich die Urlaubstage gleichmäßiger über das Jahr und die Verantwortung für Überstundenanträge und den Ausgleich fehlender Stunden liegt bei den Mitarbeitenden. Dank standardisierter Daten erhalten die Werks- und Personalleiter Einblick in Überstunden und Kapazitäten, wir können Urlaub proaktiv planen und unsere Flexibilitätsstufen an die tatsächlichen Bedürfnisse anpassen.



Refresco Benelux

Einsatzstandort: **Niederlande**

Industrie: **Fertigung & Produktion**

Nutzer: **1.900**

Schnittstellen: **Exact**

Wo Technologie Wurzeln schlägt und Digitalisierung auflebt



Am Ende betrifft ein neues Tool nicht nur die IT, sondern auch die Menschen, die täglich damit arbeiten.

Thomas Herth

IT Solution Consultant | Syngenta

Die Syngenta Group ist ein globaler Innovationsführer in der Landwirtschaft mit Hauptsitz in Basel. Über 56.000 Mitarbeitende entwickeln moderne Pflanzenschutzlösungen und Saatgut in mehr als 90 Ländern. Thomas Herth, IT Solution Consultant, fungiert als Bindeglied zwischen HR und IT und zeigt, wie Technologieeinführung im Workforce Management auch unter hohem Zeitdruck gelingt und warum das Zusammenspiel von Technik, Menschen und Kultur über den Erfolg entscheidet.

Wo liegen für Sie die größten Herausforderungen im Workforce Management?

In der Vielfalt. Allein in der Schweiz haben wir sechs Standorte mit unterschiedlichen Sprachen, Kulturen und technologischem Reifegrad. Global wird das noch komplexer. Prozesse müssen harmonisiert werden, ohne lokale Besonderheiten zu vernachlässigen.

2018 haben Sie ATOSS innerhalb der Syngenta AG in der DACH-Region eingeführt. Was war der Auslöser?

Beim Wechsel unseres HR Core Systems wurde klar, dass wir eine Zeiterfassung benötigen, die mehr als Standardfunktionen abdeckt. ATOSS erfüllte diese Anforderungen und bot zudem eine phasenweise Einführung an. Ein entscheidender Vorteil, da wir nur neun Monate Zeit für die komplette Implementierung hatten.

Welche Anforderungen ergaben sich aus der IT?

Die Systeme sollten sauber miteinander sprechen: HR Core System, ATOSS, Payroll und in der Schweiz zusätzlich die Zugangssysteme. Der Datenaustausch musste stabil und korrekt sein. Das war technisch anspruchsvoll, aber machbar.

Viele Unternehmen fühlen sich bei Technologieeinführungen unsicher. Erleben Sie das auch?

Absolut. Am Ende betrifft ein neues Tool nicht nur die IT, sondern auch die Menschen, die täglich damit arbeiten. Vor allem in Werken mit höherem Altersdurchschnitt ist anfängliche Zurückhaltung spürbar. Wenn gestempelte Zeiten nicht sofort sichtbar sind, entsteht zum Beispiel schnell Misstrauen. Diese Unsicherheiten ernst zu nehmen und transparent zu erklären, ist entscheidend – sonst scheitert die beste Technologie an der Akzeptanz.

Wie gehen Sie mit diesen Unsicherheiten und veränderten Mitarbeitererwartungen um?

Unsicherheiten entstehen oft, wenn neue Technologie auf eingespielte Gewohnheiten trifft. Gleichzeitig erwarten vor allem jüngere Mitarbeitende mehr Selbstbestimmung über ihre Arbeitszeit. Flexibilisierung wird also zum zentralen Thema. Tools wie ATOSS unterstützen das, am Ende bleibt es aber auch immer ein Veränderungsprozess. Es ist wichtig, dass Führungskräfte und Teams verstehen, dass Arbeitszeitgestaltung heute weniger starr ist.

Welche Verbesserungen spüren Sie seit der Einführung?

Die größte Veränderung war, dass Mitarbeitende ihre Zeiterfassung erstmals selbst steuern konnten: Urlaub, Absenzen, Korrekturen. Das hat Prozesse enorm entlastet. Mit den Self Services, dem Staff Center und der mobilen App ist die Akzeptanz weiter gestiegen. Auch Workflows, Homeoffice-Regelungen und gesetzliche Anforderungen lassen sich heute deutlich einfacher abbilden.

Sie stehen jetzt vor der Einführung der Personaleinsatzplanung. Welche Herausforderungen adressieren Sie damit?

Wir wollen Prozesse straffen. In einem unserer Werke planen drei Mitarbeitende Schichten ausschließlich in Excel. Das ist nicht mehr zeitgemäß. Außerdem möchten wir mit ATOSS flexible Schichtmodelle ermöglichen. Mehr Flexibilität in der Schichtplanung wird unsere Attraktivität am Arbeitsmarkt weiter stärken.

Was raten Sie Unternehmen, die mit der Digitalisierung im Workforce Management starten?

Mitarbeitende früh einbinden. Nicht einfach entscheiden, sondern fragen: „Was braucht ihr?“ Und wenn möglich, phasenweise einführen. Das hilft enorm bei der Akzeptanz.

Wie wichtig ist Ihnen ein innovativer Partner für Ihre Zukunftspläne?

Sehr wichtig. Ein Partner, der uns kennt, versteht auch die Feinheiten im Unternehmen. Und er weiß, was technologisch machbar ist. Wir brauchen keine Hochglanzfolien, sondern klare Aussagen: „So geht’s“ oder „Das funktioniert nicht“. Eine offene, ehrliche Partnerschaft wie die mit ATOSS ist für uns entscheidend.



syngenta

Syngenta Group

Einsatzstandort: **Deutschland | Österreich | Schweiz**

Industrie: **Fertigung & Produktion**

Nutzer: **3.300**

Schnittstellen: **ADP (Paisy) | Workday**

Aufbruch zu einer globalen Harmonisierung



Die starke SAP-Zertifizierung, fundierte Zeitwirtschaft-Expertise und der gute Ruf von ATOSS haben uns überzeugt.

Olivier Knoderer

Executive Director HR Technology | Tenneco

Mit mehr als einem Jahrhundert Innovation im Rücken geht Tenneco Veränderungen nicht nur mit, sondern treibt sie aktiv voran. Der globale Automobilzulieferer hat eine cloud-basierte Transformation angestoßen und harmonisiert seine Payroll und Zeitwirtschaft in 13 Ländern. Olivier Knoderer, Executive Director HR Technology, verantwortet die strategische Initiative zum Aufbau einer zukunftssicheren Basis für globales Reporting, Compliance und Employee Experience.

Was löste die Suche nach einer globalen Zeitwirtschaftslösung aus?

Unsere Transformation hin zu einer cloudbasierten HR-Landschaft gab uns die Chance, Prozesse neu zu denken und zu harmonisieren. Über die Jahre entstand eine zunehmend fragmentierte Landschaft in der Zeitwirtschaft und Payroll. Für acht europäische Länder sowie Südafrika haben wir uns daher für ATOSS entschieden. Die starke SAP-Zertifizierung, fundierte Zeitwirtschaft-Expertise und der gute Ruf von ATOSS haben uns überzeugt.

Zeitwirtschaft kann besonders komplex sein.

Was macht es für Sie herausfordernd?

Die Gesetzgebung. Europa ist die komplexeste Region, was Regularien, Vorschriften und Tarifverträge betrifft. Das macht es deutlich anspruchsvoller als in anderen Regionen. In Präsentationen, Workshops und Testphasen haben wir gesehen, dass ATOSS die von uns benötigte Komplexität abdeckt.

Was waren Ihre wichtigsten Projektziele?

Im Zentrum steht die Harmonisierung: Komplexität reduzieren, Best Practices anwenden und global standardisieren – bei gleichzeitiger Berücksichtigung lokaler Anforderungen. Durch unsere Historie arbeiten selbst Standorte im selben Land unterschiedlich. Deshalb wollen wir Prozesse und Naming Conventions global harmonisieren. Zeitmodelle, Regeln und Abwesenheitsarten bleiben jedoch länderspezifisch, da Gesetze und Tarifverträge stark variieren.

Effizienz und Transparenz sind also entscheidende Treiber?

Absolut. Heute ist es aufwendig, all diese Regeln abzubilden, globales Reporting nahezu unmöglich. Wenn wir wissen wollen, wie viel Urlaub in Europa genommen wurde, bekommen wir die Daten nicht sauber zusammen. Mit

harmonisierten Prozessen gewinnen wir Effizienz, Flexibilität und Transparenz. Standorte können sich bei Abwesenheiten gegenseitig unterstützen, und globale Berichte werden möglich – auch wenn sich Abwesenheitsarten von Land zu Land unterscheiden.

Und wie sieht es mit der Employee Experience aus?

Das ist ein ganz wesentlicher Punkt. Heute nutzen die Mitarbeitenden keine Self Services. Alles läuft manuell. Mit ATOSS erhalten auch Mitarbeitende ohne Firmen-E-Mail-Adresse digitale Self Services. Keine Papieranträge mehr. Urlaubsanträge und Zeiterfassung werden einfach am Terminal, Desktop oder per App möglich sein. Das ist eine enorme Verbesserung.

Welche Rolle spielt die Cloud in diesem Zusammenhang?

Sie ist unverzichtbar. Cloud ist die Zukunft. Der größte Vorteil ist die Flexibilität. Wenn Tenneco wächst oder neue Standorte hinzukommen, ist die Integration deutlich einfacher als bei On-Premises-Systemen.

Wie erleben Sie die Zusammenarbeit mit ATOSS?

Sie hat sich sehr positiv entwickelt. Wir mussten unsere Arbeitsweisen zunächst aufeinander abstimmen, aber beide Seiten haben sich schnell angepasst. Gemeinsam haben wir eine klare Prozessvorlage für die Länder entwickelt, die eine sehr solide Grundlage schafft.

Die Integration der Zeitwirtschaft in die Payroll scheint ein besonderer Schwerpunkt für Sie zu sein.

Ja. Um die technische Schnittstelle zu EC Payroll mache ich mir keine Sorgen – ATOSS ist zertifiziert und verfügt über umfangreiche Erfahrung. Die eigentliche Herausforderung ist, zu definieren, welche Daten in die Payroll einfließen, wie sie dokumentiert, standardisiert und integriert werden. Das ist weniger funktionale als organisatorische Abstimmung.

Wie sieht für Sie Erfolg nach dem Go-live aus?

Zwei Monate nach Go-live möchte ich sehen, dass die Mitarbeitenden das System aktiv nutzen. Wenn wir Self Services implementieren und niemand verwendet diese, wäre das enttäuschend. Die Akzeptanz ist entscheidend.



TENNECO

Einsatzstandort: **Belgien | Deutschland | Frankreich | Polen | Südafrika**
Spanien | Tschechische Republik | Vereinigtes Königreich

Industrie: **Fertigung & Produktion**

Nutzer: **17.500**

Schnittstellen: **EC Payroll | SAP SuccessFactors**

Organisation

als Gestalterin

Organisation als Rahmen für
Agilität: Vorausschauende Planung,
klare Messgrößen und wirksame
Führung formen Fähigkeiten,
Disruptionen zu antizipieren,
zu nutzen und an ihnen zu wachsen.

Organisation als Gestalterin

Organisation ist mehr als ein Organigramm. Sie basiert auf drei eng miteinander verbundenen Dimensionen: der Aufbauorganisation mit klaren Verantwortlichkeiten, der Ablauforganisation mit leistungsfähigen Geschäftsprozessen und dem Steuerungsmodell, das Hierarchien, Entscheidungswege und Führung definiert.

Ohne eine funktionierende Aufbau- und Ablauforganisation ist wirtschaftliches Handeln nicht möglich. Erst durch klare Strukturen, definierte Prozesse und verbindliche Regeln entsteht ein Rahmen, in dem Unternehmensziele und unternehmerische Resilienz erreicht werden können. Denn Resilienz entsteht dort, wo die Organisation steuerbar bleibt und zugleich Veränderungen zulässt. Erfolgreiche Unternehmen verstehen das Organisationsdesign deshalb nicht als statisches Ergebnis historischer Entwicklungen, sondern als bewusst gestaltbares Element, das den Unternehmenserfolg wesentlich mitbestimmt.

In der Praxis stehen viele Unternehmen vor erheblichen organisatorischen Herausforderungen. Häufig scheitert Anpassungsfähigkeit an trägen Prozessen, die nicht schnell genug auf neue Anforderungen reagieren. Insbesondere in komplexen Governance-Gefügen erschweren Abstimmungsprozesse notwendige Veränderungen. Hinzu kommt eine ausgeprägte Risikoaversion. Das Risiko der Veränderung wird oft höher bewertet als das Risiko des Nichthandelns. Das zeigt sich auch im Ergebnis der ATOSS FutureWorks Studie. 66% der befragten Unternehmen reagieren nur auf Veränderung, anstatt sich aktiv vorzubereiten. Das langfristige Risiko fehlender Anpassung wird häufig unterschätzt.

Gleichzeitig zeigen viele Unternehmen, dass es auch anders geht. Sie begreifen Veränderung nicht als Ausnahmezustand und treiben diese aktiv voran. Denn wer sich regelmäßig verändert, verliert die Angst vor dem Unbekannten. Veränderung wird berechenbarer, das wahrgenommene Risiko relativiert sich, und der Blick richtet sich stärker auf die Chancen. Unsere Kunden sind das beste Beispiel. Sie zeigen, wie Technologie – sinnvoll eingebettet in organisatorische Strukturen – Prozesse unterstützt, beschleunigt und Abläufe effizienter macht und wie eine bewusst auf Austausch und Agilität ausgerichtete Organisation die Belegschaft und Unternehmenskultur positiv beeinflusst.

So leistet digitales Workforce Management einen wichtigen Beitrag, die Organisation erfolgreich zu gestalten. Auf operativer Ebene sorgt es dafür, dass Personalressourcen flexibel, bedarfsgerecht und kosteneffizient eingesetzt werden. Damit stärkt es unmittelbar die Reaktionsfähigkeit im Tagesgeschäft. Auf strategischer Ebene ermöglicht

digitales Workforce Management, frühzeitig die Entwicklung von Anforderungen, Skills und Kapazitäten zu erkennen und diese Erkenntnisse in gezielte Personalmaßnahmen zu übersetzen. Qualifizierung, langfristige Planung und agile Steuerungsmechanismen schaffen Orientierung in einem Umfeld, dessen Zukunft nicht exakt vorhersehbar ist. Doch die beschriebenen Maßnahmen werden nur wirksam umgesetzt, wenn die Akteure und das Umfeld passen. Menschen mit den richtigen Kompetenzen und Fähigkeiten, die richtigen Entscheidungsbefugnisse und eine Kultur, in der mutig und konsequent gehandelt werden darf, machen am Ende den wesentlichen Unterschied.

Michael Knoblauch (re.) | Executive Director Strategy & Process Consulting | ATOSS Consulting

Josef Jäger-Gammel (li.) | Senior Project Manager Strategy & Process Consulting | ATOSS Consulting



Erfolgreiche Unternehmen haben verstanden, dass die bewusste Gestaltung von Aufbau- und Ablauforganisation einen wesentlichen Hebel für den Erfolg der Gesamtorganisation darstellt.

Michael Knoblauch

Executive Director Strategy & Process Consulting | ATOSS Consulting

Der Wirkstoff, der Zeitwirtschaft vereinfacht



Wir brauchten ein intuitives, mobilfähiges System, das die gesetzlichen und unsere firmenspezifischen Anforderungen pragmatisch und transparent abbildet. ATOSS war dafür der beste Match.

Verena Kühnemann

Head of HR & Administration Germany & Switzerland | betapharm Arzneimittel (Dr. Reddy's Laboratories)

betapharm Arzneimittel, Teil des Pharmakonzerns Dr. Reddy's Laboratories und einer der führenden Generikahersteller in Deutschland, hat seine Zeitwirtschaft grundlegend modernisiert. Verena Kühnemann, Head of HR & Administration Germany & Switzerland, und Kristin Schiller, HR Project Management Zeitwirtschaft, erläutern, warum das Unternehmen ATOSS eingeführt hat und welchen Mehrwert die neue Lösung für Transparenz, Effizienz und Mitarbeiterzufriedenheit bringt.

Wie sind Sie auf ATOSS aufmerksam geworden?

Kühnemann: Unser vorheriges Zeitwirtschaftssystem hat nicht das geleistet, was wir gebraucht hätten. Vieles lief weiterhin über Excel – ein ineffizienter, fehleranfälliger Workaround. Wir brauchten ein intuitives, mobilfähiges System, das die gesetzlichen und unsere firmenspezifischen Anforderungen pragmatisch und transparent abbildet. ATOSS war dafür der beste Match.

Was wäre, wenn Sie beim alten System geblieben wären?

Kühnemann: Administrativ wäre es mühsam geblieben. Wir haben Zeiten manuell nachgefasst, Fehlerprotokolle korrigiert und etliche Tickets bearbeitet. Allein der Workaround hat eine Vollzeitstelle gebunden – ein Kosten- und Ressourcenfaktor.

Was hat Sie von ATOSS überzeugt?

Kühnemann: Die Lösung passt gut in unsere globale Systemlandschaft. Unsere SAP Stammdaten werden zentral aus dem Stammhaus betreut, daher muss die Schnittstelle zwischen ATOSS und SAP reibungslos funktionieren.

Schiller: Zudem überzeugten uns die Benutzerfreundlichkeit und die Möglichkeit, dank der Konfigurationsoptionen vieles selbst anzupassen. ATOSS ist nicht so starr wie andere Zeiterfassungssysteme.

Welche Anforderungen muss Ihre neue Zeitwirtschaftslösung abbilden?

Kühnemann: Vor allem unsere internationale Struktur. In der Schweiz müssen wir zum Beispiel unterschiedliche Regelwerke sauber abbilden. Hier hilft die Flexibilität von ATOSS enorm. Zusätzlich mussten wir unsere Transformation im HR-Bereich berücksichtigen: neue Rollen, Verantwortlichkeiten und Genehmigungswege, etwa wenn Manager aus anderen

Ländern deutsche Mitarbeitende genehmigen. Die Kombination aus internationaler Struktur und organisatorischem Wandel hat das Projekt komplex gemacht.

Wo stehen Sie heute im Roll-out?

Schiller: Wir sind in Deutschland gestartet, da hier der größte Bedarf bestand. Seit 1. Oktober 2025 sind wir live. Die Schweiz ist Ende 2025 live gegangen und Spanien, Italien und Frankreich kommen 2026 dazu.

Wie kommt die Lösung im Alltag an?

Schiller: Früher waren Zeiten erst Wochen später sichtbar. Mitarbeitende wussten nicht, ob sie Urlaub nehmen oder Stunden abbauen sollten. Mit ATOSS sehen sie das sofort, Fehler werden farblich hervorgehoben. Das schafft eine Echtzeittransparenz, die wir vorher nicht hatten. Mitarbeitende, Außendienst und Betriebsrat reagieren positiv, weil wir nun ein System bieten, das als Unterstützung und nicht als Belastung wahrgenommen wird.

Welchen Vorteil spüren Sie administrativ?

Kühnemann: Wir sparen Zeit und Kosten, weil der Workaround wegfällt. Die Fehlerquote ist deutlich gesunken, wir müssen weniger nachkorrigieren oder manuell berechnen. Das entlastet uns spürbar.

Auf welche Funktion möchten Sie nicht mehr verzichten?

Kühnemann: Auf die Mobilfähigkeit. Für Standorte ohne Terminals oder den Außendienst ist die mobile App essenziell, um ohne größeren Aufwand Arbeitszeiten zu erfassen.

Welche Learnings geben Sie anderen Organisationen mit?

Schiller: Projektleitung und Key-User-Rolle sollten nah beieinander liegen. So stellt man die richtigen Fragen und trifft bessere Entscheidungen. Und: Endanwender früh einbinden. Auch die frühe Betriebsratseinbindung in den User-Acceptance-Test lieferte wertvolle Hinweise.

Sind Sie für Roll-outs in weiteren Ländern gut vorbereitet?

Schiller: Ja. Durch den Cloud-Betrieb können wir weitere Länder schnell anbinden. Zudem haben Spanien, Italien und Frankreich weniger komplexe Anforderungen, weshalb wir optimistisch auf die Zukunft blicken.



betapharm Arzneimittel GmbH (Dr. Reddy's Laboratories Ltd)

Einsatzstandort: **Deutschland**

Industrie: **Fertigung & Produktion**

Nutzer: **400**

Schnittstellen: **ADP (Paisy) | SAP HCM**

Von Reportingpflichten zu globaler Transparenz



*In Summe ist ATOSS für uns vor allem eines:
Arbeitserleichterung.*

Sarah Thau

People Operations & Digitalization Director | Cabka

Cabka entwickelt und produziert langlebige, vollständig recycelbare Kunststoffpaletten und Großladungsträger aus recycelten Kunststoffen. An Standorten in Europa und den USA arbeiten über 700 Fachkräfte. Vor dem Hintergrund gestiegener Reportinganforderungen nach dem Börsengang hat sich Cabka 2024 für die Kombination aus einem HR-Masterdatensystem (Rexx Systems) und ATOSS als globalem Workforce Management-System entschieden. Sarah Thau verantwortet die Personalleitung für Berlin und Amsterdam, steuert das globale Digitalisierungsprojekt und treibt die HR-IT-Transformation bei Cabka maßgeblich voran.

Was war der Auslöser, Workforce Management bei Cabka neu aufzusetzen?

Die Börsennotierung hat unsere Reportingpflichten deutlich erhöht, auch im Personalbereich. Bis dahin haben wir Kennzahlen über lokale Excel-Listen konsolidiert. Das war fehleranfällig, langsam und nicht belastbar. Gleichzeitig konnten wir zentrale Größen wie tatsächlich geleistete Arbeitsstunden gar nicht konsistent auswerten. Ohne Systemverbund wäre das dauerhaft nicht tragfähig. Daher haben wir den Schritt in ein globales HR-IT-Set-up beschlossen.

Warum fiel die Wahl auf ATOSS?

In den Live-Demos hat uns ATOSS besonders mit der Personaleinsatzplanung überzeugt und mit der Perspektive, global ausrollen zu können. Die Kombination aus Zeitwirtschaft, Abwesenheitsmanagement und Einsatzplanung in einem System hat den Ausschlag gegeben.

Wo steht der Roll-out heute und was ist als Nächstes geplant?

In Deutschland sind wir seit dem 1. März 2025 live und optimieren aktuell Reports für Führungskräfte und Planer. Der nächste Qualitätssprung ist die Bedarfsplanung: Damit wollen wir Über- und Unterdeckungen frühzeitig erkennen und systematisch adressieren. Spanien ist seit Anfang Oktober 2025 mit Zeiterfassung und Abwesenheiten produktiv; dort wollen wir als nächsten Schritt die Projektzeiterfassung ergänzen, weil hier viele Kundenprojekte laufen. Für Belgien

planen wir zwischen März und Oktober 2026 den Go-live – zwei Produktionsstandorte, voraussichtlich mit Terminals, Projektzeit und Personaleinsatzplanung.

Wie hat sich die Einführung von ATOSS auf die Planungsqualität ausgewirkt?

Das wichtigste Plus ist Transparenz: Wir arbeiten mit standardisierten Schichtmodellen und klaren Regelwerken. Abwesenheiten und Zeiten fließen direkt in die Planung, Doppelpflege entfällt. Schichtleiter sehen die aktuelle Verfügbarkeit und können auf einer konsistenten Datenbasis entscheiden. Führungskräfte erhalten zielgruppengerechte Auswertungen, die wir fortlaufend schärfen. Kurzfristige Umplanungen lassen sich gezielt steuern, weil Auswirkungen auf Teamstärken sofort sichtbar sind. Das macht Planungen nachvollziehbarer und stabiler und reduziert Rückfragen. In Summe ist ATOSS für uns vor allem eines: Arbeitserleichterung.

Welche Erfahrungen würden Sie anderen Projektteams mitgeben?

Erstens: Auch kleine Standorte können viel Diskussion auslösen – nicht unterschätzen. An einigen Standorten hat weniger die Technik, sondern die Prozessklärung Zeit gebraucht. Es hilft, sauber zu trennen: Diskutieren wir gerade Systemgrenzen oder Prozessregeln? Zweitens: Standardschnittstellen können schnell individuell werden. Schon wenige zusätzliche Felder erhöhen die Komplexität und die Sensitivität bei Änderungen.

Was ist für Sie seit der Einführung von ATOSS unverzichtbar?

Der größte Hebel ist die App. Wir haben sie nachlizenzieren lassen, und das hat die Akzeptanz enorm erhöht. Urlaubsanträge, Freizeitausgleich oder Krankmeldungen laufen heute digital und mobil statt per E-Mail und Excel. Für viele ist die App inzwischen tägliche Routine. Führungskräfte profitieren davon, dass Abwesenheiten sofort in der Planung sichtbar sind. Wenn ich eine Funktion nicht mehr hergeben würde, dann diese – sie ist intuitiv und senkt den administrativen Aufwand spürbar.



Cabka

Cabka Group

Einsatzstandort: Deutschland | Niederlande

Spanien | Belgien

Industrie: Fertigung & Produktion

Nutzer: 500

Schnittstellen: DATEV | Rexx Systems

Transparenz, die Organisationen beweglicher macht



Alles, was wir bisher gebraucht haben, konnten wir umsetzen. Bereits nach vier Monaten können wir viele Dinge selbst steuern. Das macht uns zuversichtlich.

Francisco Ballesteros

HR Payroll Specialist, (Teamlead) Payroll & Personal Service | dalli group

Die dalli group ist seit 180 Jahren ein familiengeführtes Unternehmen, das Tradition mit Innovationskraft verbindet. Als europäischer Spezialist für Schönheits- und Haushaltspflege verfolgt die Firma die Vision „We make life easy“. Vor diesem Hintergrund berichtet Francisco Ballesteros, HR Payroll Specialist, (Teamlead) Payroll & Personal Service, über die Einführung einer neuen Zeitwirtschaftslösung – ein Projekt, das für über 1.400 Mitarbeitende an drei Standorten spürbare Veränderungen bringt.

Warum brauchten Sie eine neue Zeitwirtschaftslösung?

Unsere bisherigen Systeme waren in die Jahre gekommen. Besonders die Zeitwirtschaft war kritisch, weil der Support eingestellt wurde. Wir mussten schnell handeln.

Welche Anforderungen sollte die neue Lösung unbedingt abbilden?

Unser sehr komplexes Schichtsystem musste abgebildet werden. Wir arbeiten im Drei-Schicht- und Vollkonti-Betrieb, also rund um die Uhr. Durch die Auslastung ändern sich Schichten und Arbeitspläne häufig. Das war in der alten Software kaum abzubilden. Außerdem wollten wir nicht mehr für jede Anpassung von einem externen Dienstleister abhängig sein, da dies teuer, aufwendig und für uns nicht steuerbar ist.

Warum haben Sie sich schließlich für ATOSS entschieden?

Wir haben mehrere Anbieter verglichen. ATOSS war die einzige Lösung, die unser Schichtsystem sauber abbilden konnte. Außerdem können wir mit ATOSS vieles selbst steuern und sind dadurch anpassungsfähiger.

Sie sind direkt mit 1.000 Mitarbeitenden live gegangen.

Wie lief das?

Überraschend gut. Wir hatten quasi keinen Piloten, da wir sofort mit allen Mitarbeitenden gestartet sind. Natürlich gab es viele Fragen – es ist ein komplett neues System. Doch die Echtzeittransparenz war ein großer Gewinn.

Was war aus Ihrer Sicht der größte Meilenstein im Projekt?

Dass wir das System wirklich auf der grünen Wiese aufgebaut haben. Wir mussten alle Arbeitspläne und Zeitmodelle neu anlegen, weil es aus dem alten System keine saubere Dokumentation gab. Trotzdem sind wir von Mitte Mai bis

Oktober live gegangen – trotz Urlaubszeit. Und all das mit einem Team von 2,5 Personen. Das ist eine Leistung, auf die ich stolz bin.

Welche spürbaren Veränderungen gab es seit dem Go-live?

Die Transparenz ist deutlich höher. Mitarbeitende sehen ihre Zeiten sofort, wir können direkt korrigieren. Das ist für viele ein Aha-Erlebnis. Self Services funktionieren jetzt richtig: Zeitrückmeldung ausdrucken, Stempelzeiten mit Lohnarten einsehen, Pushnachrichten – all das gab es vorher nicht.

Wie wirkt sich die automatisierte Schnittstelle zur Payroll aus?

Sehr positiv. Früher wurden Zeiten nachts übertragen und erst dann bewertet. Jetzt läuft das sauberer und nachvollziehbarer. Wir sind noch am Optimieren, aber die Richtung stimmt.

Wie erleben Sie die Zusammenarbeit mit ATOSS?

Die Zusammenarbeit mit ATOSS erleben wir als sehr professionell. Die Berater reagieren schnell, haben viel Erfahrung und bringen hilfreiche Best Practices ein. Gleichzeitig fühlen wir uns mit der Lösung gut für die Zukunft aufgestellt: Alles, was wir bisher gebraucht haben, konnten wir umsetzen. Bereits nach vier Monaten können wir viele Dinge selbst steuern. Das macht uns zuversichtlich.

Welche Erfahrungen würden Sie anderen Unternehmen mitgeben?

Auch wenn es bei uns funktionierte, würde ich empfehlen, mit einer kleineren Pilotgruppe zu starten. Die Anzahl der Fragen am Anfang ist enorm. Mit 1.000 Leuten direkt zu starten, war ein großer Workload.

Welche Bedeutung hat das Projekt für Ihren Bereich – und für Sie persönlich?

Einen sehr hohen. Viele unserer Systeme sind alt, vieles wurde gemacht, „weil man es immer so gemacht hat“. Das wollte ich ändern. Wir haben schon viel modernisiert, und es läuft besser. Man sollte Prozesse so weit wie möglich vereinfachen und technisch auf dem Laufenden bleiben. Mit ATOSS sind wir da gut aufgestellt.



dalli group

Einsatzstandort: **Deutschland**

Industrie: **Fertigung & Produktion**

Nutzer: **1.400**

Schnittstellen: **ADP (Paisy) | SAP SuccessFactors**

Verlässliche Abbildung tariflicher und betrieblicher Regelwerke



In unserer letzten IT-Umfrage war ATOSS das beliebteste IT-Tool unserer Mitarbeiter.

Christian Kurray

Head of HR Service & Digitalization | HENSOLDT

HENSOLDT ist ein führendes Unternehmen der europäischen Verteidigungsindustrie mit globaler Reichweite. Der Sensor-Spezialist mit Sitz in Taufkirchen entwickelt vernetzte, plattformunabhängige Lösungen für Luft, Land, See, Cyber und Weltraum. Seit 2020 setzt HENSOLDT auf ATOSS für die Zeitwirtschaft in Deutschland, Frankreich, Südafrika und dem Vereinigten Königreich. Gesprächspartner ist Christian Kurray, verantwortlich für HR-Service und Digitalisierung – inklusive aller HR-Systeme, Tools und Prozesse sowie Analytics und Reporting.

Warum fiel die Wahl auf ATOSS?

2020 hat sich HENSOLDT nach einer umfassenden Analyse für ATOSS entschieden. Ausschlaggebend waren die Fähigkeit, komplexe tarifliche und betriebliche Regelwerke – insbesondere aus dem IG-Metall-Umfeld – verlässlich abzubilden, sowie die technische Passgenauigkeit. Beim Wechsel der globalen HR-Suite wurde erneut geprüft, ob die Zeitwirtschaft sinnvoll in vorhandene Systeme verlagert werden kann. Am Ende blieb die Entscheidung klar: ATOSS wird weiter genutzt und global ausgerollt. Frankreich, Südafrika und das Vereinigte Königreich gingen zum 1. Juli 2025 live. Heute arbeiten knapp 10.000 Mitarbeitende mit der Lösung. Und wir wurden in unserer Entscheidung bestätigt: In unserer letzten IT-Umfrage war ATOSS das beliebteste Tool unserer Mitarbeiter.

Wie wurde die Einführung von ATOSS angegangen?

Wir haben bei der Einführung von ATOSS auf transparente Kommunikation gesetzt: Infosessions im Vorfeld und kurze Erklärvideos vermittelten die wichtigsten Funktionen und Veränderungen. Die HR erhielt gezielte Schulungen, darüber hinaus wurde bewusst auf große Trainings verzichtet – das System ist im Alltag sehr intuitiv. Ein zentraler Erfolgsfaktor war die frühzeitige Einbindung der Mitarbeitenden. Bei der Integration einer neuen Gesellschaft mit 1.600 Mitarbeitenden führte dieses Vorgehen zu bemerkenswert wenigen Supportanfragen in den ersten Wochen.

Wie wird ATOSS im Arbeitsalltag genutzt?

Der Schwerpunkt liegt auf Time & Attendance, ergänzt um Aufgabenmanagement und das ATOSS Staff Center inklusive App. Ende letzten Jahres wurde ein Mitarbeiter-Dashboard

eingeführt und schrittweise ausgebaut. Die Personaleinsatzplanung ist derzeit noch nicht produktiv, steht aber als nächste Ausbaustufe auf der Agenda.

Was macht Workforce Management in Ihrer Branche besonders anspruchsvoll?

Neben dem IG-Metall-Tarifvertrag bestehen bei HENSOLDT komplexe, historisch gewachsene Betriebsvereinbarungen. Hinzu kommen Zeitwertkonten bzw. Lebensarbeitszeitkonten mit Umwandlungen von Stunden und Geld, inklusive Bereitschaften. Viele dieser Konstellationen sind heute in ATOSS teilautomatisiert abgebildet. Das erhöht die Prozesssicherheit und entlastet HR und Führungskräfte, verlangt aber eine sehr sorgfältige Parametrisierung, damit die Regeln zuverlässig greifen.

Was wird für HENSOLDT in Zukunft wichtig?

HENSOLDT wächst stark: Neueinstellungen im vierstelligen Bereich pro Jahr und eine langfristige Verdopplung der Belegschaft im Fünfjahresrhythmus sind realistische Szenarien. Entsprechend braucht es ein skalierbares, stabiles System, das sich einfach warten und weiterentwickeln lässt. Gleichzeitig ist Workforce Management ein Hebel für Arbeitgeberattraktivität: Um junge Generationen zu gewinnen und zu binden, setzt HENSOLDT auf konsequent digitale, mobile Self Services, moderne Oberflächen und automatisierte Prozesse.

Blick nach vorn:

Welche Weiterentwicklungen stehen an?

HENSOLDT stellt von manufakturgeprägten Abläufen zunehmend auf Schichtbetrieb und höhere Stückzahlen um. Damit gewinnt die Personaleinsatzplanung an Bedeutung. Kurzfristig werden das Aufgabenmanagement und die Mitarbeiter-Dashboards ausgebaut – etwa mit automatisierten Hinweisen, wenn Gleitzeitkonten bestimmte Schwellen überschreiten, inklusive Abbauplänen und Verlinkungen zu relevanten Vereinbarungen. Zudem nutzt HENSOLDT bereits RPA, um wiederkehrende Arbeitsschritte in ATOSS zu automatisieren. Ein Beispiel: Nach Genehmigung mobilen Arbeitens stößt ein Bot den Berechtigungsprozess an und schaltet das entsprechende Portal frei.



HENSOLDT

HENSOLDT
Detect and Protect

HENSOLDT

Einsatzstandort: **Deutschland | Frankreich**

Südafrika | Vereinigtes Königreich

Industrie: **Fertigung & Produktion**

Nutzer: **10.000**

Schnittstellen: **Accurat/SDWorx | SAP | Workday**

Strukturen, die Wandel möglich machen



Mit ATOSS arbeiten wir mit einem Partner, der nicht nur heutige Anforderungen erfüllt, sondern Innovation aktiv vorantreibt und uns langfristig begleitet.

Klaus Oesterle

Head of HR / Personalleiter | Louis Dreyfus Company

Die Louis Dreyfus Company (LDC) zählt zu den weltweit führenden Unternehmen im Agrar- und Lebensmittelhandel. In einem dynamischen Marktumfeld mit steigenden Anforderungen an Transparenz, Compliance und Effizienz stellte sich LDC strategisch neu auf – auch im Workforce Management. Klaus Oesterle, Head of HR bei LDC, berichtet, wie die Entscheidung für ATOSS zum Fundament für eine zukunfts-fähige, flexible Organisation wurde.

Was hat Sie dazu bewogen, sich intensiver mit digitalem Workforce Management auseinanderzusetzen?

Wir hatten konzernweit SAP im Einsatz, mit allen Vorteilen, aber auch klaren Grenzen. Änderungen dauerten lange und waren nicht immer umsetzbar. Gleichzeitig verfügten wir im HR-Bereich über kein eigenständiges, zukunfts-fähiges Zeitwirtschaftssystem. Uns war klar: Wenn wir organisatorisch flexibel bleiben wollen, brauchen wir eine moderne, spezialisierte Lösung.

Welche Herausforderungen hatten Sie vor der Einführung?

Viele Prozesse waren stark Excel-getrieben – von der An- und Abwesenheitsverwaltung über Altersfreizeit bis hin zur Schichtplanung. Das bedeutete hohen manuellen Aufwand und erhöhte Fehleranfälligkeit. Zudem fehlte uns die Transparenz. Führungskräfte und HR-Teams hatten keinen Echtzeitüberblick über Personalbedarf, Überstunden oder Urlaubsstände.

Warum haben Sie sich für ATOSS entschieden?

Ausschlaggebend waren drei Punkte: die funktionale Tiefe, insbesondere bei Schichtplanung, Zeitwirtschaft und Compliance-Regeln, die hohe Integrationsfähigkeit in unsere HR- und Payroll-Landschaft sowie die Erfahrung aus vergleichbaren Transformationsprojekten. Entscheidend war die Kombination aus technologischer Stärke und Prozessflexibilität, die uns ermöglicht, künftige organisatorische Veränderungen ohne erneuten Systemwechsel abzubilden.

Wo stehen Sie heute im Projekt?

Die Zeitwirtschaft ist zu rund 90 % eingeführt. Die Personaleinsatzplanung folgt im ersten Halbjahr 2026. Besonders wichtig war uns, im Vorfeld gemeinsam mit dem Betriebsrat zu definieren, welche Verbesserungen wir beim Wechsel von SAP zu ATOSS realisieren wollen. Diese Punkte haben wir konsequent umgesetzt.

Wie haben Sie Mitarbeitende in den Veränderungsprozess eingebunden?

In Schulungen und Informationsformaten haben wir die Vorteile von ATOSS klar herausgearbeitet. Mit den ersten praktischen Erfahrungen im Alltag wurden die Mehrwerte schnell sichtbar, insbesondere durch die mobile Nutzung.

Was war die größte Herausforderung bei der Einführung?

Der enge Zeitplan von nur fünf Monaten war ambitioniert. Zudem war die Datenharmonisierung aus dem SAP-Alt-system anspruchsvoll. Mit klarer Projektsteuerung und enger Abstimmung haben wir beide Herausforderungen erfolgreich gemeistert.

Wie sind Sie heute technologisch aufgestellt?

Wir arbeiten mit einer integrierten HR-Landschaft aus Stammdatensystem, Payroll und ATOSS als zentraler Plattform für Zeitwirtschaft und Planung. Das nahtlose Zusammenspiel dieser Systeme ist entscheidend für Effizienz und Datenqualität.

Welche messbaren Effekte sehen Sie heute?

Wir verzeichnen eine deutlich reduzierte Fehlerquote in der Arbeitszeitabrechnung, einen spürbar geringeren manuellen Aufwand im HR-Team sowie eine höhere Planstabilität. Besonders positiv war die schnelle Akzeptanz der Mitarbeitenden. Die App erleichtert alltägliche Prozesse vom Stempeln bis zum Urlaubsantrag erheblich.

Fühlen Sie sich mit ATOSS gut für die Zukunft aufgestellt?

Ja, eindeutig. ATOSS überzeugt uns durch Stabilität, hohe fachliche Kompetenz und eine kontinuierliche Weiterentwicklung der Lösung – insbesondere im Hinblick auf Digitalisierung, Cloud-Technologien und aktuelle Workforce Management-Trends. Für uns ist entscheidend, dass wir mit einem Partner arbeiten, der nicht nur heutige Anforderungen erfüllt, sondern Innovation aktiv vorantreibt und uns langfristig begleitet.

Welche nächsten Schritte planen Sie?

Wir bauen die Self Services weiter aus, wollen Analytics-Funktionen stärker nutzen und die professionelle Personaleinsatzplanung implementieren. Zudem prüfen wir weitere Prozesse, bei denen Automatisierung zusätzlichen Mehrwert schafft.



Louis Dreyfus Company

Einsatzstandort: **Deutschland**

Industrie: **Fertigung & Produktion**

Nutzer: **300**

Schnittstellen: **SAP | Workday**

Menschen

im Mittelpunkt

Belegschaft als Motor der Resilienz:
Strategische Talententwicklung,
flexible Modelle und inklusive
Strukturen stärken Bindung,
Wohlbefinden und die Fähigkeit,
Wandel aktiv zu gestalten.



*Unternehmen müssen
Orientierung geben,
ohne an Beweglichkeit
zu verlieren.*

Thomas Wohlessen

CPO | ATOSS



Der Mensch im Mittelpunkt

Die Belegschaft ist ein zentraler Stabilitäts- und zugleich Veränderungsfaktor jedes Unternehmens. In einer Arbeitswelt, die sich fachlich, technologisch und organisatorisch immer schneller wandelt, entscheiden nicht allein die strategische Ausrichtung und der Einsatz moderner Technologien über den Erfolg. Ausschlaggebend ist auch die Fähigkeit der Menschen, diesen Wandel aktiv mitzugestalten.

Kreativität, Innovationskraft und emotionale Intelligenz entstehen in den Köpfen der Mitarbeitenden. Sie sind der Ausgangspunkt für die Entwicklung und Umsetzung von Fortschritt. Organisation und Technologie schaffen dafür den notwendigen Rahmen – sie geben Struktur, Orientierung und Werkzeuge. Erst wenn diese drei Dimensionen ineinandergreifen, entsteht zum einen wahre Resilienz, und zum anderen kann so die Produktivität einer Organisation langfristig gesteigert werden. Dies ist wichtiger denn je, denn wir sehen, dass Unternehmen vor erheblichen Herausforderungen stehen: Die Geschwindigkeit des Wandels ist hoch, Anforderungen verändern sich kontinuierlich und verlangen nach Agilität und stetiger Weiterentwicklung.

Mitarbeitende müssen bereit sein, neue Kompetenzen aufzubauen und sich flexibel auf veränderte Bedingungen einzustellen. Gleichzeitig beeinflussen Fachkräftemangel, steigende Erwartungen an Flexibilität und der Wunsch nach mehr Selbstbestimmung die Situation. Unternehmen müssen Orientierung geben, ohne an Beweglichkeit zu verlieren. Führung bedeutet, klare Leitplanken zu setzen und Bedingungen für dynamische Entwicklung zu schaffen. Investitionen in die Belegschaft und ihre Steuerung gewinnen vor diesem Hintergrund an strategischer Bedeutung. Sie sind keine kurzfristigen Kosten, sondern langfristige Investments, die Widerstandsfähigkeit schaffen. Wer heute in Flexibilität, Gesundheit, eine starke Employee Experience und fortschrittliche Technologien investiert, stärkt die Fähigkeit des Unternehmens, agil auf zukünftige Anforderungen zu reagieren. Künstliche Intelligenz spielt dabei eine wichtige Rolle, weil sie Organisationen ermöglicht, Effizienzpotenziale strategisch zu heben. Der entscheidende Erfolgsfaktor ist hier, die Mitarbeitenden mitzunehmen und sie aktiv zu befähigen. Damit KI ihr volles Potenzial entfalten kann, müssen Mitarbeitende entsprechend geschult werden, denn erst durch Kompetenzaufbau, Verständnis und den souveränen Umgang mit neuen Tools entsteht echter Mehrwert. Unternehmen, die diese Verantwortung und Gestaltungsspielräume ermöglichen, entwickeln eine innere Stabilität, die sie auch in volatilen Zeiten trägt.

Eine zentrale Rolle spielt dabei KI-gestütztes Workforce Management, denn es wirkt genau da, wo Wertschöpfung entsteht – in der Planung und Steuerung der wichtigsten Ressource: der Mitarbeitenden. Es ermöglicht effizienten Einsatz, datenbasierte Entscheidungen, flexible Arbeitszeitmodelle und eine bessere Work-Life-Balance. Auf operativer Ebene stärkt es die Reaktionsfähigkeit im Tagesgeschäft, auf strategischer Ebene unterstützt es die vorausschauende Entwicklung von Skills, Kapazitäten und Strukturen. So entsteht eine Arbeitswelt, in der Menschen produktiv, gesund und motiviert bleiben – und Unternehmen auch bei Gegenwind sicher steuern können.

Thomas Wohlessen | Chief People Officer | ATOSS

Eigenverantwortung mit System



*ATOSS macht Planung, Auswertung und Mitarbeitereinbindung
an den eingesetzten Standorten effizient und transparent.*

Andreas Gessner

Geschäftsbereichsverantwortlicher | dmTECH

dm-drogerie markt ist eine der führenden Drogerieketten Europas. Seit Gründung im Jahr 1973 in Karlsruhe stellt dm-drogerie markt den Menschen in den Mittelpunkt der Unternehmensphilosophie. Die IT-Tochter dmTECH verantwortet zentrale Systeme und Prozesse, darunter das Workforce Management. Seit mehr als zehn Jahren setzt dm-drogerie markt im Bereich Workforce Management auf ATOSS. Andreas Gessner, Geschäftsbereichsverantwortlicher bei dmTECH, begleitet Betrieb sowie Weiterentwicklung und treibt die kontinuierliche Optimierung der Workforce Management-Prozesse voran.

Was war die ursprüngliche Motivation für die Einführung von ATOSS?

Wie viele Handelsunternehmen standen auch wir vor der Herausforderung, Effizienz und Flexibilität zu steigern und gleichzeitig dem wachsenden Wettbewerbsdruck zu begegnen. ATOSS wurde damals insbesondere aufgrund des Logistikfokus und für die klassische Personaleinsatzplanung eingeführt. Gleichzeitig verfolgt dm-drogerie markt traditionell einen selbstverantwortlichen Ansatz: Mitarbeitende sollen möglichst eigenständig planen und gestalten können. Die Selbstverplanung ist für uns daher ein zentrales Element und gewinnt zunehmend an Bedeutung. Dass ATOSS als unser Systempartner heute auch Lösungen zur Selbstverplanung bietet, passt zu diesem Ansatz.

Wie hat sich die Zusammenarbeit mit ATOSS in den vergangenen Jahren entwickelt?

Wir nutzen ATOSS für deutsche Logistikstandorte seit Jahren und bauen die Lösung kontinuierlich aus. Ein wesentlicher Meilenstein war die Migration in die Cloud im vergangenen Jahr. Der Umzug war ein umfangreiches Projekt. Wir hatten einen ambitionierten Zeitplan, sind jedoch im Rahmen geblieben. Natürlich gab es Herausforderungen, aber insgesamt verlief das Projekt reibungslos. Unser Fazit: Wir haben den Schritt nicht bereut.

Wie wird ATOSS von Ihren Mitarbeitenden angenommen?

Die Anfangszeit der Einführung habe ich nicht persönlich begleitet. Heute legen wir großen Wert darauf, Endanwender frühzeitig und eng einzubinden. Das hat die Akzeptanz

deutlich erhöht. Entscheidend ist aus meiner Sicht das richtige Maß zwischen Standardisierung und Anpassung. ATOSS ist eine Standardlösung, bietet aber gleichzeitig viele Möglichkeiten, spezifische Anforderungen umzusetzen. Wenn man diesen Gestaltungsspielraum konstruktiv nutzt, erreicht man eine hohe Zufriedenheit bei den Mitarbeitenden.

Was verändert ATOSS im Arbeitsalltag von Mitarbeitenden und Planern?

Der größte Unterschied liegt in der Prozessvereinfachung. Bereiche, die noch nicht mit der Lösung arbeiten, organisieren ihre Planung vielfach über Excel. Jede kurzfristige Abwesenheit, jede Vertragsänderung bedeutet dort zusätzlichen Kommunikationsaufwand und manuelle Abstimmung mit der Administration. Mit der ATOSS Lösung und der leistungsstarken Schnittstelle zu SAP HCM entfallen viele dieser Medienbrüche. Änderungen werden systemseitig verarbeitet, Abstimmungen werden reduziert, und die Transparenz steigt. Das entlastet Führungskräfte wie Mitarbeitende gleichermaßen und schafft Freiraum für wertschöpfende Aufgaben.

Zusammengefasst: ATOSS macht Planung, Auswertung und Mitarbeitereinbindung an den eingesetzten Standorten effizient und transparent.

Welche Schritte planen Sie in Zukunft – und was treibt Sie dabei persönlich an?

Aktuell erproben wir den Einsatz von ATOSS in einem neuen Kontext. Wir wollen prüfen, in welchen weiteren Einsatzfeldern wir die Software sinnvoll nutzen können. Von diesem Pilotprojekt erwarten wir wichtige Erkenntnisse für die weitere Skalierung der Lösung. Für mich persönlich ist eine System-einführung immer mehr als ein technisches Roll-out. Sie bietet die Chance, bestehende Prozesse zu hinterfragen und weiterzuentwickeln. Meine Erfahrung hilft mir hier dabei, Potenziale sichtbar zu machen und neue Perspektiven zu eröffnen. Denn: Nur weil Abläufe über Jahre gewachsen sind, heißt das nicht, dass sie gut sind. Genau hier liegt für mich der Reiz. Dass Veränderungsbereitschaft bei dm-drogerie markt kulturell verankert ist, schafft dafür die besten Voraussetzungen.



dmTECH

Einsatzstandort: **Deutschland**

Industrie: **Handel & Logistik**

Nutzer: **8.000**

Schnittstellen: **SAP**

Wer mitplant, übernimmt Verantwortung



ATOSS bildet Bedarfe, Kapazitäten und Qualifikationen zuverlässig ab – damit war die Grundlage geschaffen, Planung nicht nur effizienter, sondern auch partizipativer zu gestalten.

Aileen Matysiak

Teamlead Workforce Management | Hermes Fulfilment

Um die Arbeitsabläufe an ihrer Wachstumsstrategie auszurichten, hat der Lager- und Retourenlogistiker Hermes Fulfilment in den vergangenen Jahren seine Personaleinsatzplanung digitalisiert und automatisiert. Was als Ablösung manueller Prozesse begann, wurde schrittweise weiterentwickelt – bis hin zu einer integrierten, systemgestützten Planung. Heute geht das Unternehmen einen weiteren Schritt: Mitarbeitende gestalten ihre Schichten innerhalb klar definierter Rahmenbedingungen selbst. Wie sich dieses Modell entwickelt hat und welche Wirkung es entfaltet, erläutert Aileen Matysiak, Teamlead Workforce Management.

Frau Matysiak, Ihre Planung läuft seit einigen Jahren digital. Warum haben Sie sie weiterentwickelt?

Mit der Digitalisierung haben wir Transparenz geschaffen und Prozesse stabilisiert. Gleichzeitig haben wir, auch vor dem Hintergrund der zunehmenden Volatilität in der Logistik, immer wieder geprüft, wo wir weiter optimieren können. Ein nächster Schritt war, die Mitarbeitenden stärker einzubinden. ATOSS bildet Bedarfe, Kapazitäten und Qualifikationen zuverlässig ab – damit war die Grundlage geschaffen, Planung nicht nur effizienter, sondern auch partizipativer zu gestalten.

Was bedeutet Selbstverplanung konkret?

Wir haben das starre Rolliersystem aufgebrochen und stattdessen klare Leitplanken definiert – etwa Monatsarbeitszeiten, Mindestbesetzungen oder bestimmte Einsatzrahmen. Innerhalb dieses Rahmens buchen sich Mitarbeitende selbst auf Schichten. Das System zeigt transparent, wo Bedarf besteht, und berücksichtigt automatisch Qualifikationen sowie arbeitszeitrechtliche Vorgaben. So bleibt die Planung regelbasiert, auch wenn sie flexibler wird.

Wie stellen Sie sicher, dass dabei Produktivität und Verbindlichkeit erhalten bleiben?

Selbstverplanung funktioniert nur mit klaren Regeln. Das System kennt jederzeit den aktuellen Bedarf. Wenn sich zu wenige Mitarbeitende auf eine Schicht einbuchen, greifen definierte Mechanismen oder die Planenden steuern nach. In der Praxis zeigt sich jedoch, dass viele Situationen bereits durch die Transparenz im System gelöst werden. Teams erkennen frühzeitig Engpässe und reagieren eigenständig.

Das reduziert Abstimmungsaufwand und sorgt für stabile Dienstpläne – auch in Phasen mit hohem operativem Druck.

Wie hat der Betriebsrat diesen Schritt begleitet?

Zu Beginn gab es Skepsis, weil sich Rollen und Abläufe verändern. Deshalb haben wir früh Testgruppen gebildet und Szenarien gemeinsam erprobt. Durch die enge Abstimmung konnten wir viele Fragen klären. Inzwischen wird das Modell aktiv unterstützt.

Sie haben das Modell mit bis zu 1.200 Mitarbeitenden getestet. Warum diese Größenordnung?

Wir wollten sicherstellen, dass das Modell auch unter realen Bedingungen trägt. Deshalb sind wir bewusst in Pilotbereichen gestartet und haben die Erfahrungen schrittweise ausgewertet. In größeren Testgruppen wird schnell sichtbar, wie sich Prozesse bei saisonalen Schwankungen oder komplexen Schichtmustern bewähren. Diese Erfahrungen waren entscheidend für den weiteren Roll-out.

Welche Effekte beobachten Sie bislang?

Die Dienstpläne sind robuster geworden, wir reagieren schneller auf Bedarfsschwankungen, und es gibt weniger Abstimmungsaufwand. Gleichzeitig steigt die Identifikation mit dem eigenen Arbeitszeitmodell, ein wichtiger Faktor in einem zunehmend angespannten Arbeitsmarkt. Das erhöht unsere Anpassungsfähigkeit im operativen Alltag. Mitarbeitende erleben unmittelbar, wie ihre Entscheidungen in die Gesamtplanung einfließen.

Was hat sich kulturell verändert?

Früher wurde ein Plan zugeteilt. Heute wird er innerhalb klarer Rahmenbedingungen mitgestaltet. Das stärkt das Verständnis für betriebliche Abläufe und fördert die Eigenverantwortung im Team.

Welche Erkenntnis würden Sie anderen mitgeben?

Selbstverplanung ist kein isoliertes Projekt, sondern Teil einer kontinuierlichen Weiterentwicklung der Prozesse. Entscheidend sind klare Regeln, transparente Systeme und eine enge Abstimmung mit allen Beteiligten. So lässt sich Beteiligung mit Stabilität verbinden.



Hermes Fulfilment

Einsatzstandort: **Deutschland | Polen**

Schweiz | Tschechien

Industrie: **Logistik**

Nutzer: **15.000**

Schnittstellen: **SAP**

Wer Verantwortung trägt, braucht Verlässlichkeit



*Wenn ich heute schon am Nachmittag weiß,
wo ich morgen arbeite, nimmt das enorm viel Druck raus.*

Andrea Schroll

Krankenschwester | Kliniken Südostbayern

Seit über 30 Jahren arbeitet sie in der Pflege – mit voller Überzeugung. Doch der Klinikalltag hat sich stark verändert: steigende Anforderungen, Fachkräftemangel, komplexere Patientensituationen. Was bleibt, ist die Verantwortung für Menschen. Wie Arbeit organisiert und geplant wird, hat sich dabei spürbar gewandelt. Andrea Schroll, examinierte Krankenschwester im Flexipool der Kliniken Südostbayern, berichtet, wie digitale Dienstplanung Transparenz schafft und warum Planbarkeit im Gesundheitswesen zu einem echten Resilienzfaktor geworden ist.

Sie sind examinierte Krankenschwester seit 1994.

Was bedeutet Ihnen Ihr Beruf?

Ich wollte diesen Beruf schon als kleines Kind ergreifen – und ich habe es nie bereut. Auch wenn sich die Berufsbezeichnung inzwischen geändert hat: Für mich steht „Krankenschwester“ für Verantwortung, Nähe und Professionalität. Pflege ist für mich kein Job, den man einfach macht. Es ist eine bewusste Entscheidung.

Was hat sich in den vergangenen 30 Jahren besonders verändert?

Sehr viel. Früher war es schwierig, überhaupt einen Ausbildungsplatz zu bekommen. Heute werben Kliniken aktiv um Nachwuchs. Gleichzeitig ist die Arbeit deutlich anspruchsvoller geworden. Die Patientinnen und Patienten werden älter, die Eingriffe komplexer. Menschen mit 88 oder 93 Jahren werden heute selbstverständlich noch operiert. Gleichzeitig arbeiten wir mit deutlich weniger Personal und damit oft an Belastungsgrenzen. Und der Dokumentationsaufwand ist stark gestiegen. Früher war vieles handschriftlich, heute sitzen wir deutlich mehr am PC. Das ist wichtig, kostet aber auch Zeit.

Was war in der Dienstplanung früher besonders aufwendig?

Vor allem der Dienstaustausch. Wenn privat etwas anstand – ein Geburtstag oder ein wichtiger Termin –, musste ich erst einmal alle Kolleginnen und Kollegen durchtelefonieren. Im Flexipool ist das sogar doppelt schwierig, weil man nur mit jemandem aus dem gleichen Bereich tauschen kann – internistisch oder chirurgisch. Und selbst wenn man jemanden gefunden hat, musste zusätzlich die Stationsleitung erreicht

werden, damit sie den Tausch offiziell im System einträgt. Heute läuft das direkt über die „MyTime“-App, deutlich strukturierter und ohne diese Telefonketten.

Was hat sich durch die mobile App konkret verändert?

Heute kann ich meine Wunschdienste direkt am Handy eingeben und habe damit deutlich flexibleren Einfluss auf meine Arbeitszeit. Früher musste ich dafür tatsächlich im Krankenhaus sein und es am PC erledigen. Auch der Überblick ist viel transparenter geworden. Ich sehe jederzeit meine Dienste, meine Überstunden, meinen Urlaubssaldo. Früher habe ich oft erst morgens um sechs Uhr erfahren, wo ich eingesetzt werde. Heute kann ich über die App schon am Nachmittag sehen, wo ich am nächsten Morgen arbeite. Gerade im Winter, wenn bei uns viel Schnee liegt, ist das eine enorme Erleichterung.

Warum ist diese Transparenz so wichtig?

Weil sie Sicherheit gibt. Wenn ich weiß, wie mein Dienstplan aussieht, kann ich besser planen – beruflich wie privat. Dienstplanung wird dann zum Stressfaktor, wenn man selbst keinen Einfluss darauf hat und ständig improvisieren muss. Dass ich heute früher weiß, wo ich eingesetzt bin, klingt nach einem kleinen Detail, ist aber im Alltag ein echter Stabilitätsfaktor.

Was bedeutet das für Sie persönlich?

Es schafft Vertrauen, weil ich immer nachvollziehen kann, was mit meiner Arbeitszeit passiert. In einem Beruf, in dem wir täglich große Verantwortung tragen, ist es unglaublich wichtig, dass die Organisation im Hintergrund verlässlich funktioniert. Dann können wir uns besser auf das konzentrieren, worum es wirklich geht: die Versorgung unserer Patientinnen und Patienten.

Was ist aus Ihrer Sicht entscheidend, um Pflege zukunftsfähig zu machen?

Wir brauchen ausreichend Personal – das ist klar. Aber wir brauchen auch Strukturen, die uns entlasten. Am Ende geht es darum, gute Arbeitsbedingungen zu schaffen. Digitale Lösungen wie ATOSS können dabei durchaus helfen. Denn nur wer selbst stabil arbeiten kann, bleibt langfristig im Beruf. Und das ist für unser Gesundheitssystem entscheidend.



KLINIKEN
SÜDOSTBAYERN

Kliniken Südostbayern

Einsatzstandort: **Deutschland**

Industrie: **Gesundheitswesen**

Nutzer: **3.700**

Schnittstellen: **Fidelis | Rexx Systems**

Bedarfsorientierte Planung für mehrere Restaurantmarken



Wir brauchten eine Lösung, die Daten zusammenführt, Volatilität bewältigt und prognostizierte Nachfrage in den richtigen Personaleinsatz nach Funktion, Zeit und Standort übersetzt.

Shouvik Biswas

Director – Human Resources | Kout Food Group

Die Kout Food Group zählt zu den größten Restaurantbetreibern Kuwaits – mit über 340 Standorten und rund 5.500 Beschäftigten in Lieferung, Logistik, Produktion und Management. Im Portfolio sind Marken wie Pizza Hut, Burger King und Applebee's, und das Unternehmen hält aktuell rund ein Fünftel des kuwaitischen Restaurantmarktes. 2024 entschied sich die Kout Food Group für ATOSS, um das Workforce Management zu professionalisieren. Shouvik Biswas, Director – Human Resources, ist seit 13 Jahren im Unternehmen und leitete die Implementierung.

Was war der Auslöser für die Umstellung auf eine dezidierte Workforce Management-Lösung?

Nach der Einführung von SAP SuccessFactors Anfang 2024 wurde deutlich, dass wir zusätzlich zu unserem HR-Kernsystem spezialisierte Funktionen benötigen, um den Einsatz unserer Mitarbeitenden effektiv zu planen. Wir haben verschiedene Optionen geprüft, fanden zu diesem Zeitpunkt jedoch keine Lösung, die zu unserer operativen Realität passte. Dann trafen wir ATOSS auf einer Veranstaltung in Dubai. Von Beginn an war klar: Die Umsetzung musste widerspiegeln, wie wir tagtäglich tatsächlich arbeiten. ATOSS unterstützte uns in unserem gemeinsamen Projekt sowohl als SaaS-Anbieter als auch als Implementierungspartner.

Wie haben Sie die Implementierung und Einführung strukturiert?

Rund fünf Monate vor dem Go-live begannen wir in Kuwait mit einer gründlichen Analysephase: Interviews mit Stakeholdern, Beobachtung des Restaurantbetriebs und die Klärung, wo Prozesse sich ändern sollten und wo sich das Tool anpasst. Anschließend pilotierten wir sechs Restaurants und bereiteten den landesweiten Roll-out vor. Das Change Management bestimmte die Phasen: zunächst manuelle Planung im Tool, um Vertrauen aufzubauen; anschließend die Aktivierung der automatischen und bedarfsorientierten Planung. Auch die Zeiterfassung wird in ATOSS überführt – so entsteht ein einheitliches operatives Rückgrat.

Wie sah die Planung zuvor aus und wo lagen die Probleme?

Die Dienstpläne wurden dezentral in jedem Restaurant von über 300 Planern erstellt – häufig geprägt von gewachsenen

Routinen. Schichtbeginnzeiten orientierten sich oft an Busankünften statt an der tatsächlichen Kundennachfrage. Überstundenmuster konnten unbeabsichtigt Ineffizienzen begünstigen und sich auf das Serviceniveau auswirken. Daten waren vorhanden, jedoch an unterschiedlichen Orten und nicht so gebündelt, dass wir sie effektiv nutzen konnten. Selbst wenn die Zeiterfassung digital war, war das Ergebnis nur so gut wie der Plan – und dieser war nicht nachfragebasiert.

Was ist das Besondere an der Geschäftstätigkeit im Nahen Osten?

Unsere Belegschaft besteht überwiegend aus Zugewanderten und ist damit ein wesentlicher Kostenfaktor. Eine präzise Abstimmung von Planung und Nachfrage ist daher entscheidend. Die Saisonalität ist komplex und verändert sich jedes Jahr – Ramadan, Eid und umsatzschwache Sommermonate aufgrund der Hitze –, sodass Prognosen robuste Datenstrukturen und eine kontinuierliche Neukalibrierung erfordern. Wir brauchten eine Lösung, die Daten zusammenführt, Volatilität bewältigt und prognostizierte Nachfrage in den richtigen Personaleinsatz nach Funktion, Zeit und Standort übersetzt.

Wie sehen Sie die Zukunft des Workforce Managements bei der Kout Food Group?

Drei Prioritäten stechen hervor. Erstens: Flexibilität. Rund 25% unserer Mitarbeitenden gehören zur Generation Z. Viele wünschen sich mehr Wahlmöglichkeiten bei der Arbeitszeit und Stundenzahl. Wir benötigen Transparenz und Mechanismen, um Kapazitäten standortübergreifend an die Nachfrage anzupassen. Zweitens: markenübergreifende Mobilität. Wo Fähigkeiten übertragbar sind, sollte beispielsweise ein Kassierer seine Arbeitszeit auf mehrere Marken verteilen können. So lassen sich Nachfragespitzen besser abdecken und gleichzeitig Entwicklungsmöglichkeiten erweitern. Drittens: beschleunigte Entwicklung. Wir wollen Wege schaffen, auf denen Mitarbeitende für einen Teil ihrer Arbeitszeit Führungsverantwortung übernehmen können. So bauen sie Kompetenzen auf, während der operative Betrieb stabil bleibt. Ohne diese Weiterentwicklung wird es schwieriger, neue Talente zu gewinnen.



مجموعة كوت الغذائية
Kout Food Group

Kout Food Group

Einsatzstandort: **Kuwait**

Industrie: **Dienstleistung**

Nutzer: **5.000**

Schnittstellen: **SAP SuccessFactors**

Mit „Alles-an“-Ansatz vorbereitet auf neue Generationen



Wir müssen immer weiter daran arbeiten, auch in den nächsten Jahren ein attraktiver Arbeitgeber zu sein.

Jan Hawel

Fachleiter Arbeitszeit | thyssenkrupp Rasselstein

Die thyssenkrupp Rasselstein GmbH gehört zu den global führenden Anbietern von hochwertigem Weißblech. Am Standort in Andernach, Deutschland – der weltweit größten Produktionsstätte dieser Art – verfügt das Unternehmen über eine jährliche Produktionskapazität von bis zu 1,5 Mio. Tonnen Verpackungsstahl. Mehr als 2.000 Mitarbeitende bedienen in einer Vielzahl von Märkten internationale Kunden – von Herstellern von Lebensmittel- und Tiernahrungsdosen, über Hersteller von Aerosoldosen, Behältern für chemisch-technische Füllgüter, sowie von Kronkorken und Drehverschlüssen. Seit 2012 setzt das Unternehmen in der Personaleinsatzplanung und Zeitwirtschaft auf ATOSS. Aktuell stehen der Wechsel in die Cloud und die übergreifende Einführung des Staff Centers im Fokus. Im Gespräch berichtet Jan Hawel, Fachleiter Arbeitszeit, über Ausgangslage, Vorgehen, Akzeptanz und nächste Schritte.

Wo stand thyssenkrupp Rasselstein vor dem jüngsten Modernisierungsschritt und was war der Auslöser, erneut in die Arbeitszeitorganisation zu investieren?

Wir produzieren im Vollkonti-Betrieb. Gleichzeitig verändern sich die Erwartungen: Jüngere Mitarbeitende wollen möglichst flexibel arbeiten. In der klassischen Organisation mit fünf Schichtgruppen und eng definierten Qualifikationsmustern lässt sich Flexibilität nur schwer integrieren. Unser Ziel ist, die Gruppen stärker als einen Pool zu denken und so mehr Spielraum zu schaffen. Dazu braucht es transparente Prozesse und digitale Unterstützung. Hier liefert ATOSS die Grundlage. Insbesondere seit der Einführung des Staff Centers sind Funktionen verfügbar, die diesen Wandel praktisch ermöglichen.

Wie sah das organisatorische Vorgehen bei Einführung des Staff Centers aus?

Unser überbetrieblicher Bereich arbeitet bereits seit 2024 mit dem Staff Center. Dieses haben wir nun in zwei Wellen auch auf unsere Produktionsmitarbeitenden ausgeweitet. Davon war im Vorfeld bereits eine Testgruppe mit dem Staff Center vertraut. Wir haben bewusst einen kurzen Zeitraum mit großen Schritten gewählt und ihn eng begleitet – mit sechs Präsenzschulungen, einer projektspezifischen Dokumentation und sehr kurzen Lernvideos (ca. 45 Sekunden), die typische Anwendungsfälle erklären. Die Teilnahme war freiwillig und dennoch hoch; wir haben 70 bis 80 % der Mitarbeitenden

erreicht, was zu sehr wenigen Rückfragen im Nachgang geführt hat.

Sie haben neue Funktionen wie Tauschbörse, Schichtangebote, Verfügbarkeiten und Wünsche direkt aktiviert. Warum dieser „Alles-an“-Ansatz?

Wir halten nichts zurück. Diese Funktionen sind bewusst als „Spielwiese“ gedacht: Teams, die möchten, nutzen sie, sammeln Erfahrungen und lernen voneinander; wer nicht möchte, hat keinen Nachteil. Uns ist wichtig, bottom-up zu sehen, wie sich diese Möglichkeiten sinnvoll in den Alltag integrieren lassen. Wir starten nicht mit dicken Regelwerken, sondern beobachten, hören zu und justieren bedarfsorientiert – in engem Austausch, auch mit dem Betriebsrat.

Welche Rolle spielt der demografische Wandel in produzierenden Unternehmen?

Eine große. Wir sehen, dass Generation Y und Z mittlerweile stärker vertreten sind als Babyboomer und Generation X. Das ändert Erwartungen an Flexibilität und Beteiligung. Wir müssen immer weiter daran arbeiten, auch in den nächsten Jahren ein attraktiver Arbeitgeber zu sein. In Gesprächen mit Studierenden hören wir sehr deutlich: Arbeitszeitgestaltung ist ein Wechselkriterium.

Neben der Einführung des Staff Centers sind Sie in die Cloud gewechselt. Was hat sich dadurch verändert?

Zwei Dinge: erstens die Release-Frequenz. Wir profitieren von regelmäßigen Aktualisierungen statt aufwendigen Einzelprojekten. Zweitens die Performance: Themen, die on-premises gelegentlich gebremst haben, spüren wir in der Cloud bislang nicht – auch nicht bei großen Datenbereichen. Das steigert die Akzeptanz.

Was kommt als Nächstes?

Kurzfristig stabilisieren wir die neue Basis und holen breit Feedback aus den Schichten. Ab Frühjahr 2026 wollen wir gezielt weiterentwickeln – etwa mit Pilotbereichen für Selbstverplanung. Wir haben 2012 die Weichen gestellt und nun mit der Cloud und dem Staff Center den nächsten Sprung gemacht. ATOSS ist ein starker Partner an unserer Seite; ich bin froh, dass wir uns vor mehr als zehn Jahren für die Zusammenarbeit entschieden haben.



thyssenkrupp

thyssenkrupp Rasselstein GmbH

Einsatzstandort: **Deutschland**

Industrie: **Fertigung & Produktion**

Nutzer: **2.250**

Schnittstellen: **SAP | Workday**

ATOSS
Ambition

Gemeinsam mit unseren Kunden
gestalten wir Produktivität,
Flexibilität und nachhaltiges
Wachstum in einer noch nie
dagewesenen Phase
gleichzeitiger Umbrüche.

Jenseits des Status quo

Wie ATOSS Herausforderungen
in Erfolg verwandelt



Wie entsteht aus einer starken Position heraus immer wieder neues Wachstum? Im Gespräch erläutert CFO Christof Leiber, wie ATOSS seinen Kurs konsequent und fokussiert fortsetzt, Marktveränderungen frühzeitig und entschlossen nutzt und so in einem Umfeld verlangsamten Wirtschaftswachstums und tiefgreifender Umbrüche immer wieder neue Rekorde erzielt. Im Mittelpunkt stehen die Stellhebel für nachhaltiges, überdurchschnittlich profitables Wachstum und die zentrale Rolle kontinuierlicher Investitionen in Innovation und Technologie.

Christof, die Rahmenbedingungen sind anspruchsvoll: eine sich abkühlende Konjunktur, permanente Unsicherheit in vielen Branchen und hoher Kostendruck. Wie ist es ATOSS gelungen, in diesem Umfeld ein 20. Rekordjahr zu erzielen?

Ein nachhaltiger, über zwei Jahrzehnte anhaltender Erfolg beruht stets auf dem Zusammenspiel mehrerer Faktoren. Neben harter Arbeit, konsequentem Einsatz und einer Vielzahl richtiger strategischer Entscheidungen ist es vor allem unsere Vision, die die Innovationsgeschwindigkeit konstant auf einem hohen Niveau hält und uns eine klare Richtung gibt. Hieraus erwächst letztlich unser starker Product-Market-Fit. Im Kern unserer Vision steht, den Wandel der Arbeitswelt aktiv zu gestalten – mit Lösungen, die einen nachhaltigen Beitrag für Unternehmen, Mitarbeitende und Gesellschaft leisten – technologische Innovation ist hier der entscheidende Schlüssel. 20 Rekordjahre sind also kein Zufall: Sie sind das Ergebnis dieser klaren, langfristig relevanten Vision und ihrer konsequenten Umsetzung in herausragende Innovationskraft, außergewöhnliche Einsatzbereitschaft und einen gelebten, kompromisslosen Kundenfokus.

Der Rückblick auf 20 sehr erfolgreiche Jahre von 2006 bis 2025 erfüllt uns alle bei ATOSS natürlich mit Stolz – noch wichtiger ist für mich jedoch der ebenso zuversichtliche Blick in die Zukunft. Denn unsere Vision, „die Arbeitswelt zu revolutionieren“, ist heute relevanter denn je. Wir sind mitten in einer enormen technologischen Transformation und zugleich einem starken Umbruch der Arbeitswelt. Beides bildet den Kern unserer Vision und bietet uns einmalige Chancen, durch Innovationskraft maßgeblich Neues zu schaffen und echten Mehrwert zu erzielen.

Wie genau kann das aussehen?

Mit unserer Lösung helfen wir Unternehmen, die Herausforderungen der Stunde gezielt und messbar zu meistern: Fachkräftemangel, die Anforderungen der neuen Generation im Arbeitsmarkt und die Notwendigkeit für massive Effizienz- und Produktivitätssteigerungen. Zugleich eröffnen neue Technologien – insbesondere die schnelle Weiterentwicklung von Künstlicher Intelligenz – völlig neue Möglichkeiten, in diesem dynamischen Wandel echte Wertschöpfung für Unternehmen, Mitarbeitende und Gesellschaft zu schaffen. Genau hier liegt die Kernkompetenz von ATOSS, die wir über viele Jahre systematisch aufgebaut haben: Wir sind mit den inhaltlichen Anforderungen an Workforce Management

bis ins Detail vertraut, kennen die Prozesse unserer Kunden und die Best Practices in nahezu allen relevanten Branchen. Zudem verfügen wir über die Innovationskraft, um die technologische Weiterentwicklung im Workforce Management führend zu gestalten. ATOSS bietet also nicht nur zukunftsgerichtete Softwarelösungen. Wir sind für unsere Kunden ein langfristiger strategischer Partner und helfen ihnen, den Wandel sicher zu navigieren, aktiv zu gestalten und in konkrete Ergebnisse zu übersetzen. So verschaffen wir ihnen einen klaren, messbaren und nachhaltigen Wettbewerbsvorteil.

Und diese Relevanz zeigt sich auch dieses Jahr wieder in beeindruckenden Finanzkennzahlen ...

Absolut. ATOSS hat im Jahr 2025 das Gesamtumsatzziel von rund 190 Mio. Euro erreicht, das operative Ergebnis erneut gesteigert und damit das 20. Rekordjahr in Folge erzielt. Wir haben unsere ambitionierte Mehrjahres-Guidance 2023 bis 2025 von 19 % mit einem tatsächlichen durchschnittlichen jährlichen Wachstum von 18,5 % erfüllt und liegen mit einer Marge von deutlich über 30 % spürbar über unseren ursprünglichen Erwartungen.

Und wie hat sich der Recurring Revenue bei ATOSS entwickelt?

Wir haben auch im Jahr 2025 den klaren Fokus beibehalten, unseren Umsatz weiter in wiederkehrende Erlöse zu überführen und die Cloud-Transformation konsequent voranzutreiben. Inzwischen entfallen rund 70 % des Gesamtumsatzes auf Recurring Revenue. Die Grundlage dafür war der starke Anstieg dieser Umsätze um mehr als 18 % im Vergleich zum Vorjahr. Im Enterprise-Segment liegt der Anteil wiederkehrender Erlöse dieses Jahr bei rund 68 %, im SMB-Bereich bei etwa 70 % – jeweils mit weiter steigender Tendenz – und im Small & Micro Business-Segment bereits heute bei 100 %. Dank des hohen Anteils an wiederkehrenden Erlösen ist unser Geschäftsmodell besonders stabil und schafft die Grundlage für langfristige, strategische Investitionen.

Wo hat ATOSS 2025 besonders investiert, um das zu schaffen?

Wir haben auch im vergangenen Jahr wieder erheblich in Innovation sowie Forschung & Entwicklung investiert – 15 % unseres Gesamtumsatzes. Bei der Geschwindigkeit und Dynamik, mit der sich Technologie weiterentwickelt, ist das ein zentraler Eckpfeiler unseres langfristigen Erfolgs – und ein echter Wettbewerbsvorteil. Im Jahr 2025 standen die KI-Services im Bereich der Personalbedarfsprognose im Mittelpunkt. Durch die Umstellung der bisherigen Forecasting-Services auf KI-gestützte Lösungen verkürzen sich sowohl die Einführung als auch die laufende Anpassung an veränderte Rahmenbedingungen deutlich – mit dem Ergebnis wesentlich präziserer Personal-Forecasts. Dies spart unseren Kunden Zeit und Kosten und steigert zugleich die Prognosequalität signifikant. Neben dem allgemeinen Service zur Personalbedarfsprognose stehen seit 2025 zudem spezialisierte Services zur Vorhersage von Krankheitsquoten und zur Unterstützung der Urlaubsplanung im Fokus.



*Unsere Vision,
die Arbeitswelt zu revolutionieren,
ist heute relevanter denn je.*

Christof Leiber
CFO | ATOSS

Dank des überdurchschnittlich hohen R&D-Investments zählte ATOSS 2025 im EU Industrial R&D Investment Scoreboard der Europäischen Kommission erneut zu den Unternehmen in Europa mit den höchsten Investitionen in Innovation und Forschung. 2025 sind wir auf Platz 37 unter den Softwareherstellern und auf Platz eins im Bereich Workforce Management. Ein klarer Beleg dafür, dass wir den Innovationsmaßstab in unserem Marktsegment setzen. Auch wurden wir dieses Jahr von der „WirtschaftsWoche“ unter 4.000 Unternehmen auf Platz vier der innovativsten deutschen Mittelständler gewählt.

Diese Investments sind ein wichtiger Teil unserer Strategie, denn es ist unser Anspruch – und zugleich die Verwirklichung unserer Vision – diese Phase tiefgreifender Transformation aktiv und führend mitzugestalten. Dazu leisten wir mit unseren KI-gestützten Workforce Intelligence-Lösungen einen entscheidenden Beitrag für unsere Kunden – messbar, skalierbar und direkt auf ihre Wertschöpfung ausgerichtet.

Und wie zukunftsorientiert ist die ATOSS Organisation intern aufgestellt?

Zukunftsorientierung und Resilienz sind uns natürlich besonders in unserer eigenen Organisation wichtig. 2025 haben wir ein starkes Digitalisierungsprogramm durchgeführt. Wir haben zahlreiche neue Systeme eingeführt, Effizienzgewinne durch die Nutzung von KI nochmals gestärkt (zum Beispiel im Coding oder durch unseren eigenen internen KI-Bot) und die Digitalisierung unseres gesamten Lead-to-Cash-Prozesses stringent und mit hoher Priorität vorangetrieben.

Was bedeutet das konkret für die Mitarbeitenden?

Durch diese Neuausrichtung und die gewonnenen Effizienzen ergeben sich auch Änderungen in der eigenen Workforce: Profile ändern sich und Rollen müssen neu gedacht werden. Viele unserer Mitarbeitenden haben ihre Skill-Sets erweitert und decken nun neue Verantwortlichkeiten ab, die es vor

einigen Jahren noch nicht gab. Auch wenn wir bestehende Positionen nachbesetzen, suchen wir heute oft ganz bewusst nach neuen Profilen mit anderen, zukunftsrelevanten Skills. Ein sogenanntes „Growth Mindset“ ist tief in unserer Kultur verankert. Daher sehen unsere Mitarbeitenden es als Chance, wenn sie Neues lernen können und ihr Skill-Profil erweitern. Letztlich steigern wir so nachhaltig die Innovationskraft und bieten zugleich unseren Mitarbeitenden attraktive und zukunftssichere Perspektiven zur beruflichen und persönlichen Entwicklung.

Wo siehst du für 2026 und darüber hinaus Wachstumspotenziale im Markt?

Ich sehe für ATOSS weiterhin erhebliche Wachstumspotenziale. Für den Workforce Management-Markt wird bis 2030 ein durchschnittliches Wachstum von 9% jährlich angenommen. Hinzu kommen die zusätzlichen Potenziale, die sich aus dem verbesserten Einsatz Künstlicher Intelligenz ergeben. Eine Studie von Goldman Sachs Research liefert hier eine allgemeine Indikation: Der adressierbare Markt für Software insgesamt wird durch die sogenannte KI-Revolution bis 2030 um mindestens 20% wachsen. Für sogenannte „Application Software“, zu denen auch die ATOSS Workforce Management-Lösungen zählen, wird bis 2030 ein Wachstum von durchschnittlich 13% erwartet. Zum einen umfassen unsere Cloud-Lösungen bereits heute eine Vielzahl integrierter KI-Services, zum anderen werden in den kommenden zwölf bis 24 Monaten sukzessive KI-Agenten in unterschiedlichen Bereichen des Workforce Managements ergänzt. Dies wird unsere Lösungen und damit unsere Marktposition nochmals spürbar stärken. Denn wir bieten keine „Nice-to-have“-Lösung, sondern ein echtes „Must-have“. Insbesondere im Enterprise-Segment sind unsere Lösungen unverzichtbar, um Resilienz zu stärken, Compliance-Anforderungen zuverlässig zu erfüllen und Effizienzpotenziale im gesamten Personaleinsatz konsequent zu erschließen.

Unternehmen, die weiterhin auf nicht digitale Legacy-Systeme und überholte On-Premise-Lösungen setzen und ihr Workforce Management noch nicht professionell planen, stehen vor einer klaren Weggabelung: Ohne Erneuerung ihrer Systeme wird es zunehmend schwer, langfristig wettbewerbsfähig und erfolgreich zu bleiben. Gerade die Workforce an der operativen Front wird in der Digitalisierung häufig übersehen – dabei liegen gerade hier erhebliche Effizienzpotenziale, wenn ihr Einsatz intelligent geplant wird.

Zugleich legt auch hier die nachrückende Generation immer größeren Wert auf Flexibilität und digitale Arbeitsabläufe. Zum Beispiel bei den sogenannten „Small & Micro Businesses“. Allein in Deutschland gibt es rund 500.000 Unternehmen mit zwischen zehn und 250 Mitarbeitenden. Die Marktdurchdringung mit Workforce Management-Lösungen ist noch gering, aber die Nachfrage ist vorhanden – das eröffnet attraktive Wachstumsperspektiven. Unsere Lösung Crewmeister ist genau auf die Bedürfnisse der Zielgruppe bis 50 Mitarbeitende zugeschnitten und bietet einen niedrighschwelligsten Einstieg in professionelles Workforce Management; für die etwas größeren Unternehmen ist unsere Lösung ATOSS Time Control (ATC) ideal positioniert.

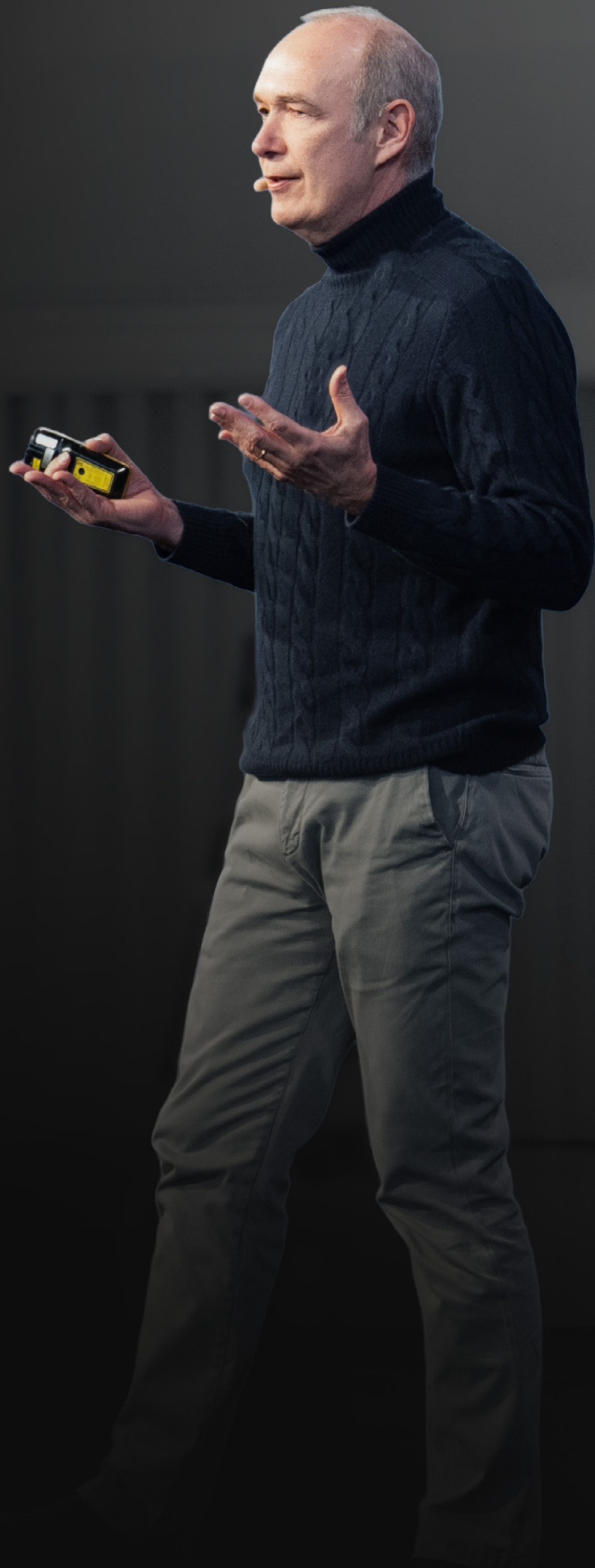
Danke für den spannenden Ausblick, Christof – und wie sehen die finanziellen Ziele für 2026 aus?

Unser konkretes Umsatzziel für das Jahr 2026 liegt bei rund 215 Mio. Euro. Dabei soll insbesondere der Anteil der wiederkehrenden Erlöse (Recurring Revenue) um mindestens 15% steigen. Wesentliche Wachstumstreiber werden die Cloud-Umsätze sein, für die wir ein Umsatzwachstum von mindestens 25% anstreben. Risiken sehen wir allenfalls im Bereich der On-Premise-Lösungen sowie bei Hardware-Umsätzen. Diese machen jedoch bereits heute nur noch knapp 4 bis 5% der Gesamtumsätze aus, da wir unseren konsequenten Shift von On-Premise hin zu Cloud-Lösungen weiter vorantreiben. Das Ziel für die EBIT-Marge im Jahr 2026 liegt bei mehr als 32%.

ATOSS ist aufgrund seines herausragenden Lösungsportfolios und nach den erfolgreich umgesetzten Investitionen in Cloud-Transformation in den letzten Jahren sowie den jüngsten Investitionen in KI-Services für die Zukunft sehr gut positioniert. Zugleich verschafft uns unsere finanzielle Stärke die Freiheit, gezielt in zukunftsweisende Technologien zu investieren. So können wir das Potenzial immer leistungsfähigerer KI-Modelle voll ausschöpfen, unsere Innovationskraft und Resilienz weiter ausbauen und unsere Wachstumsstory konsequent fortschreiben.

Was hat ATOSS sonst noch vor in den nächsten Jahren?

Ich bin überzeugt, dass das Thema Künstliche Intelligenz in den kommenden Jahren weiter massiv an Bedeutung gewinnen wird. ATOSS hat hier bereits eine sehr solide Basis geschaffen mit dem Workforce Intelligence Layer und wird seine Lösungen konsequent mit neuesten KI-Technologien erweitern und optimieren. So können wir unseren Kunden gerade in volatilen Zeiten agile und effiziente Methoden an die Hand geben, um signifikante Produktivitätsgewinne in ihrer Workforce zu realisieren und schnell sowie sicher auf Veränderungen zu reagieren. Andererseits sind wir offen für anorganische Wachstumsperspektiven. Und natürlich lässt sich das sehr gut miteinander verbinden, um unsere Ambition 2030 konsequent Schritt für Schritt in die Realität zu überführen und langfristig zu sichern.



Ein KI-getriebener Sprung in das System of Intelligence

Wie Workforce Management zu
einer lebendigen, lernenden Kraft
für Produktivität und Resilienz wird



Workforce Management erlebt einen tiefgreifenden Wandel: weg vom reinen Erfassen hin zum aktiven Gestalten dessen, was möglich ist. Nach einer transformativen Agenda 2025 beginnt jetzt die eigentliche Beschleunigung, denn intelligente Systeme, die Arbeitsprozesse in Echtzeit erfassen, lernen und orchestrieren, werden von der Vision zur gelebten Realität. ATOSS versteht sich auf diesem Weg als KI-nativer Co-Pilot und verwandelt die Komplexität der Workforce vom täglichen Kraftakt in einen entscheidenden strategischen Vorteil. Wir sprechen mit Pritim Kumar Krishnamoorthy, COO von ATOSS, darüber, wie 2025 zum Ausgangspunkt der nächsten technologischen Revolution im Workforce Management wurde.

Pritim, wie verändert sich die Rolle des Workforce Managements?

Workforce Management wird zum Nervensystem des Unternehmens: eine kontinuierlich lernende Ebene, die alles miteinander verbindet – von Strategie und Mittelfristplanung bis hin zu operativen Entscheidungen in Filialen, Werken, Niederlassungen und Servicecentern. Anstelle statischer Pläne und fragmentierter Tools werden Organisationen zunehmend auf adaptive Systeme der Intelligenz setzen, die Kundennachfrage, Mitarbeitererwartungen und regulatorische Anforderungen dynamisch in Einklang bringen. ATOSS positioniert sich im Zentrum dieser Entwicklung – mit einer Plattform, auf der KI, fachliche Expertise und menschliches Urteilsvermögen zusammenwirken, um nachhaltige Produktivität und attraktive Arbeitsbedingungen sowie eine bessere Employee Experience zu ermöglichen.

Wenn wir das weiterdenken und ins Jahr 2030 blicken: Wie wird KI-gestützte Systemintelligenz den Geschäftsalltag prägen?

Bis 2030 wird Workforce Management zu einem zentralen „System of Intelligence“ jeder Organisation gehören. Es wird kontinuierlich Signale aus Nachfrage, Kundenverhalten, regulatorischen Vorgaben und Mitarbeiterpräferenzen interpretieren – und in Entscheidungen übersetzen, die Unternehmen gleichermaßen resilient und menschlich halten. Statt Berichte und Planungen manuell zusammenzuführen, werden Führungskräfte auf eine KI-gestützte Plattform vertrauen können, die Szenarien vorschlägt, Zielkonflikte transparent macht und Risiken aufzeigt, bevor sie eintreten. Unser Anspruch bei ATOSS ist es, unseren Kunden den Schritt vom rückblickenden Analysieren hin zum vorausschauenden Handeln zu ermöglichen, damit sie Unsicherheit mit mehr Klarheit, Sicherheit und Kontrolle begegnen können.

Wie entwickelt ihr solche Lösungen, damit sie für Kunden wirklich einen spürbaren Mehrwert schaffen?

Ein Beispiel ist unsere Personalbedarfsprognose. Dieses KI-basierte System zur Vorhersage des Personalbedarfs haben

wir in enger Zusammenarbeit mit der Universitätsmedizin Mainz und dem Fraunhofer IKS entwickelt. Mithilfe anonymisierter Klinikdaten konnten wir die Lösung trainieren und uns intensiv mit Expertinnen und Experten zu Nutzerverhalten und Relevanz der Ergebnisse austauschen – das Resultat war beeindruckend. Die Lösung reduziert Über- und Unterbesetzungen, entlastet Pflegekräfte, verbessert die Patientenversorgung und unterstützt Krankenhäuser dabei, Effizienz zu steigern und Compliance sicherzustellen. Mehrere weitere Kliniken haben das Modul bereits implementiert.

Kannst du ein Beispiel nennen, wie intelligente Workforce Management-Lösungen unmittelbar wirtschaftlichen Mehrwert schaffen?

Absolut. Sie ermöglichen es, ambitionierte Kostenziele in konkrete, messbare Einsparungen zu übersetzen. Nehmen wir eine große Möbelhandelsgruppe mit rund 20.000 Mitarbeitenden allein in Deutschland, die 2026 über 50 Mio. Euro Personalkosten einsparen muss. Da das Unternehmen ATOSS bereits vor drei Jahren end-to-end eingeführt hat, verfügt es heute über ein strategisches Steuerungsinstrument auf Basis eigener Daten, um diese Situation souverän zu meistern. Statt Entlassungen stehen datenbasierte Effizienz- und Produktivitätsgewinne im Fokus. Durch standortübergreifendes Benchmarking, präzise Bedarfsprognosen, gezielte Kapazitätsplanung und Performance-Management werden die richtigen Mitarbeitenden zur richtigen Zeit am richtigen Ort eingesetzt – und Kostenziele dort erreicht, wo echte Potenziale liegen, ohne Servicequalität, Umsatz oder Unternehmenskultur zu gefährden.

Wie stellst du dir vor, dass sich die ATOSS Produkte zu einer kohärenten, KI-first Workforce Management-Plattform weiterentwickeln, die sich für Planer, Führungskräfte und Mitarbeitende über alle Touchpoints hinweg nahtlos anfühlt?

Wir sehen unser Portfolio auf dem Weg zu einer einheitlichen KI-first-Plattform, die sich stimmig anfühlt – unabhängig davon, ob man als Planer, Filialleiter oder Mitarbeitender mobil darauf zugreift. Diese Konvergenz erlaubt es uns, jede Interaktion konsequent aus der Perspektive der Nutzenden neu zu denken. Die zugrunde liegende Intelligenzebene versteht Rollen, Kontext und Intention und passt Interaktionen dynamisch an. Für Planer bedeutet das leistungsfähige Szenario-Maschinen, die Komplexität im Hintergrund beherrschen. Für Führungskräfte heißt es klare Handlungsempfehlungen statt Rohdaten. Und für Mitarbeitende entstehen intuitive, dialogbasierte Erlebnisse, in denen sie Präferenzen äußern, Entscheidungen nachvollziehen und in natürlicher Sprache mit dem System interagieren können. Die Grenzen zwischen einzelnen Produkten werden zunehmend verschwimmen – entscheidend ist, wie nahtlos das System den Arbeitsfluss unterstützt.

Welche neuen Arten von Entscheidungen und Szenarien wird KI im Workforce Management autonom bewältigen können?

Viele operative Entscheidungen werden künftig von spezialisierten KI-Agenten autonom übernommen. Sie prognostizieren kontinuierlich Bedarfe, erstellen Dienstpläne, gleichen Personaleinsatz aus und reagieren auf Störungen wie Krankheitsausfälle, Wetterereignisse oder Lieferkettenprobleme – oft, bevor Menschen das Muster überhaupt erkennen. Dabei berücksichtigen sie Vertragsbedingungen, Qualifikationen und Compliance-Regeln und bewegen sich innerhalb klar definierter Leitplanken des Managements. Ich sehe darin eine große Chance, Menschen von Routinetätigkeiten zu entlasten, sodass sie sich stärker auf Urteilsvermögen, Führung und Zusammenarbeit konzentrieren können.

In einem Umfeld, in dem so viele Entscheidungen autonom von KI getroffen werden, wie bedeutend wird die Rolle des Menschen künftig noch sein?

Eine sehr bedeutende – und zugleich eine wirkungsvollere. Strategische Entscheidungen, Werturteile und Ausnahmen, die Kultur und Fairness betreffen, müssen klar beim Menschen bleiben. Ein System of Intelligence ersetzt kein Management, sondern stärkt es: indem es Komplexität transparent macht, Optionen aufzeigt und begründet, warum bestimmte Empfehlungen ausgesprochen werden.

Warum ist eine Cloud-native, agentenfähige KI-Architektur so entscheidend?

Das kommende Jahrzehnt im Workforce Management wird von Geschwindigkeit geprägt sein: Lern-, Iterations- und Reaktionsgeschwindigkeit. Eine Cloud-native, KI-fähige Basis erlaubt es uns, Algorithmen kontinuierlich weiterzuentwickeln, neue Agenten-Funktionen bereitzustellen und Sicherheit zu erhöhen, ohne Kunden in lange, disruptive Upgrade-Zyklen zu zwingen.

Wie verändert das die Innovationswahrnehmung der Kunden?

Es entsteht ein neues Innovationsmodell: Statt seltener, großer Releases liefern wir kontinuierliche Verbesserungen, die sich im Laufe der Zeit kumulieren, während das System aus anonymisierten Mustern über Branchen und Regionen hinweg lernt. Innovation wird so zum Alltagserlebnis, in besseren Empfehlungen, reibungsloseren Prozessen und intelligenter Automatisierung – nicht nur beim Einspielen einer „neuen Version“.

Mit Blick nach vorn: Wo setzt du – von agentischer KI über Datenplattformen bis hin zu globalen KI-Hubs – deine mutigsten technologischen Wetten, um die Zukunft des Workforce Managements zu gestalten?

Unsere ambitioniertesten Investitionen ruhen auf drei Säulen. Erstens: agentische KI. Wir entwickeln eine „Familie“ spezialisierter Workforce Management-Agenten, die planen, simulieren, überwachen und dialogfähig sind – jeweils optimiert

für bestimmte Rollen und Aufgaben, aber als koordiniertes Team agierend. Zweitens: eine robuste, erweiterbare Daten- und Semantiksicht, die Zeitwirtschafts-, HR-, Planungs- und operative Daten in einem konsistenten „digitalen Zwilling“ der Workforce zusammenführt. Drittens: globale KI-Exzellenz und Zusammenarbeit – mit Hubs, in denen Expertinnen und Experten aus verschiedenen Regionen in integrierten Teams an einer gemeinsamen Architektur arbeiten. Diese Kombination verschiebt die Grenzen des Möglichen und transformiert Workforce Management von einer transaktionalen Back-office-Funktion in eine strategische Intelligenzschicht.

Mit der wachsenden strategischen Bedeutung von Workforce Management: Wie nutzt ATOSS seine führende Position jenseits der reinen Software?

Vertrauenswürdiger Berater zu sein, war stets ein zentraler Pfeiler unseres Geschäftsmodells. Das beginnt mit einem tiefen Verständnis für die Realität unserer Kunden – ihrer Branchen, regulatorischen Rahmenbedingungen, Arbeitsmodelle und kulturellen Kontexte. Wir verstehen uns als Mitgestalter der Zukunft des Workforce Managements: Wir entwickeln Roadmaps gemeinsam, validieren neue KI-Funktionen in realen Umgebungen und übersetzen technologische Möglichkeiten kontinuierlich in konkrete Geschäftsergebnisse. Vertrauen entsteht zudem durch Transparenz und Governance. Je leistungsfähiger KI wird, desto wichtiger sind nachvollziehbare Erklärungen, robuste Sicherheit und ein verantwortungsvoller Umgang mit Daten. Wir richten Organisation, Prozesse und Technologie konsequent darauf aus – damit Kunden nicht nur Software erwerben, sondern eine langfristige Partnerschaft rund um Produktivität, Employee Experience und Resilienz eingehen.

Über die Technologie selbst hinaus:

Wie wirst du Erlebnisse, KI-Agenten und Expertenzentren über die ATOSS Plattform hinweg orchestrieren?

Über die Technologie hinaus geht es darum, wie die Plattform die tägliche Arbeit von Planern, Führungskräften und Mitarbeitenden verbessert. Wir folgen klaren Prinzipien, die uns bei der Gestaltung der künftigen Nutzererlebnisse leiten. Erstens: „human-centered by default“. Selbst die fortschrittlichste KI muss sich für die Menschen, die mit ihr arbeiten, intuitiv, respektvoll und unterstützend anfühlen. Zweitens: „explainable intelligence“. Empfehlungen müssen nachvollziehbar sein – mit klarer Begründung und konkreten Stellhebeln zur Anpassung, damit Nutzer ihnen vertrauen und sie gezielt weiterentwickeln können. Drittens: „one cockpit, many roles“. Ob du als Planer, Führungskraft oder Mitarbeitender agierst – du sollst dich in einer konsistenten Expertenumgebung bewegen, die deinen Kontext versteht und dir genau die Detailtiefe bietet, die du benötigst. Und schließlich: „adapt and learn“. Jede Interaktion ist eine Chance für das System, zu lernen und besser zu werden – und die Workforce Management-Plattform zu einem lebendigen, sich kontinuierlich weiterentwickelnden Abbild der Organisation zu machen.

Abschließend: Wenn wir auf die umfassendere technologische Revolution blicken – was fasziniert dich besonders daran, wie sie Workforce Management als System of Intelligence neu prägen wird?

Wir erleben den Übergang von einzelnen, monolithischen KI-Modellen hin zu Ökosystemen spezialisierter Agenten, die Aufgaben planen, Tools nutzen, Wissen abrufen und frühere Aktionen über Cloud und Geräte hinweg berücksichtigen können. Schnellere Modellarchitekturen, intelligentere Speichermechanismen und integrierte Sicherheitskonzepte machen KI leistungsfähiger und verlässlicher zugleich. Mich begeistert besonders, dass Workforce Management dadurch zu einem wirklich adaptiven System of Intelligence wird – eines, das kontinuierlich aus dem operativen Geschehen lernt, Veränderungen in Echtzeit antizipiert und Führungskräfte wie Mitarbeitende täglich zu besseren Entscheidungen befähigt. Unsere Vision ist eine lebendige, lernende Plattform, die zu einem zentralen Hebel für Produktivität, Resilienz und sinnstiftende Arbeit wird.

In naher Zukunft werden Workforce Management-Systeme im Hintergrund Millionen von Mikroentscheidungen orchestrieren – von der Schichtverteilung über die Reaktion auf Störungen bis hin zur Identifikation neuer Skill-Bedarfe – während sich Führungskräfte auf Strategie und Menschen konzentrieren. Unser Anspruch ist es, Organisationen ein System of Intelligence an die Hand zu geben, das mit ihnen lernt, sie schützt und sie herausfordert, neue Hebel für Produktivität und Engagement zu entdecken, die sonst verborgen blieben. Genau dort sehen wir ATOSS: nicht nur als Softwareanbieter, sondern als langfristigen, KI-nativen Partner für die Gestaltung der Zukunft der Arbeit.



Bis 2030 wird Workforce Management zu einem zentralen „System of Intelligence“ jeder Organisation gehören. Es wird kontinuierlich Signale aus Nachfrage, Kundenverhalten, regulatorischen Vorgaben und Mitarbeiterpräferenzen interpretieren – und in Entscheidungen übersetzen, die Unternehmen gleichermaßen resilient und menschlich erhalten.

Pritim Kumar Krishnamoorthy
COO | ATOSS

Wenn sich Märkte neu ordnen

Wie skalierbare Modelle
nachhaltiges Wachstum ermöglichen



Der Markt für Workforce Management steht an einem Wendepunkt. Volatile Märkte, demografischer Wandel, steigender Produktivitätsdruck und eine neue Generation Cloud-nativer, KI-gestützter Systeme verändern die Spielregeln grundlegend. Chief Revenue Officer Joachim Schreiner erläutert, warum sich der Markt strukturell neu ordnet, weshalb Legacy-Systeme zunehmend zum Risiko werden – und wie ATOSS diesen Umbruch in internationales, skalierbares Wachstum übersetzt.

Joachim, warum ist jetzt ein Wendepunkt im Workforce Management-Markt erreicht?

Weil mehrere langfristige Entwicklungen gleichzeitig wirksam werden. Volatilität ist kein Ausnahmezustand mehr, sondern strukturelle Realität. Nachfrage schwankt kurzfristig, regulatorische Anforderungen steigen, Planungszyklen verkürzen sich. Gleichzeitig stehen Margen unter Druck und Produktivität wird zum entscheidenden Wettbewerbsfaktor.

Hinzu kommt der demografische Wandel. Mit dem Ausscheiden der Babyboomer-Generation verschwindet in vielen Organisationen jahrzehntelang aufgebautes Erfahrungswissen. Dieses Wissen war häufig personengebunden und nicht systemisch verankert. Wer es jetzt nicht digital absichert, verliert Steuerungsfähigkeit.

In dieser Kombination entsteht ein klarer Wendepunkt: Unternehmen können operative Komplexität nicht länger mit statischen Planungsmodellen beherrschen. Sie benötigen ein System, das reale Daten in Echtzeit interpretiert und in fundierte Entscheidungsgrundlagen übersetzt.

Welche Funktion übernimmt Workforce Management heute in Organisationen?

Die aktuelle KI-Welle macht eines sehr deutlich: Ohne verlässliche operative Daten bleibt das Potenzial und vor allem der ROI von KI begrenzt. Genau deshalb verschiebt sich die Rolle des digitalen Workforce Managements grundlegend – vom administrativen Werkzeug hin zum zentralen Steuerungssystem produktiver Organisationen. Denn hier entstehen die strukturierten Bewegungs- und Prozessdaten, die intelligente Planung überhaupt erst ermöglichen. Damit geht es längst nicht mehr nur um Zeiterfassung oder Dienstplanung. Es geht um die Fähigkeit, Nachfrage, Skills, Kosten und Compliance in Echtzeit miteinander zu verknüpfen und fundierte Entschei-

dungen abzuleiten. In einem volatilen Umfeld entscheidet nicht mehr allein Größe oder Marktanteil – entscheidend sind die Qualität der Steuerung und die Geschwindigkeit, mit der Organisationen auf Veränderungen reagieren können. Wer seine Kapazitäten flexibel, datenbasiert und vorausschauend ausrichtet, kann Engpässe frühzeitig erkennen, Risiken aktiv managen und Stabilität trotz Unsicherheit sichern. Der Markt teilt sich zunehmend in Organisationen, die ihre Workforce aktiv orchestrieren, und solche, die weiterhin verwalten.

Warum geraten bestehende Systeme in diesem Umfeld unter Druck?

Viele Unternehmen arbeiten noch mit historisch gewachsenen On-Premises-Landschaften. Diese Systeme wurden für planbare, weitgehend lineare Betriebsmodelle entwickelt – nicht für Echtzeitsteuerung, internationale Skalierung oder KI-gestützte Szenarien.

Selbst Anforderungen wie globale Roll-outs, durchgängige Integration oder komplexe Compliance-Logiken lassen sich damit nur eingeschränkt abbilden. Legacy-Lösungen werden in diesem Umfeld vom Komfortfaktor zum strategischen Risiko. Unternehmen erkennen jetzt, dass sie ihre Steuerungsarchitektur erneuern müssen, um langfristig wettbewerbsfähig zu bleiben. Wir stehen am Beginn einer strukturellen Modernisierungswelle. Für ATOSS ist diese Replacement-Bewegung Ausdruck einer neuen Marktphase.

Was heißt dieser Umbruch konkret für deine Agenda als CRO?

Wenn sich ein Markt strukturell verschiebt, reicht es nicht, punktuell zu wachsen. Unser Anspruch ist es, Modelle zu entwickeln, die sich wiederholt erfolgreich implementieren und wirtschaftlich darstellen lassen. Skalierung bedeutet für mich Reproduzierbarkeit von Erfolg. Wenn wir in einem anspruchsvollen Umfeld ein funktionierendes Konzept etablieren, prüfen wir sehr genau, ob es vertrieblisch klar positionierbar, organisatorisch umsetzbar und wirtschaftlich tragfähig ist. Erst dann übertragen wir es systematisch auf weitere Branchen und Regionen.

Unser Ziel ist klar: 400 Millionen Euro Umsatz bis 2030 und ein Wachstum über Marktniveau. Dieses Ziel erreichen wir nur, wenn aus einzelnen Projekten übertragbare Erfolgsmodelle werden.

Kannst du das an einem Beispiel verdeutlichen?

Ein prägnantes Beispiel ist ein großes Logistikunternehmen, mit dem wir ein Modell zur Selbstverplanung entwickelt haben. Mitarbeitende wählen ihre Schichten eigenständig innerhalb klar definierter betrieblicher Leitplanken. Das verbindet Flexibilität mit operativer Stabilität. Das Ergebnis war eine höhere Zufriedenheit in der Belegschaft und eine spürbare Entlastung der Führungskräfte.

Was macht dieses Modell strategisch relevant?

Die Übertragbarkeit. Der Ansatz der Selbstverplanung basiert nicht auf branchenspezifischen Besonderheiten, sondern auf einem klaren Prinzip: mehr Eigenverantwortung für Mitarbeitende innerhalb transparenter Steuerungsregeln.

Genau deshalb stößt dieses Modell inzwischen auch im Klinikbereich auf großes Interesse. Wir skalieren nicht einzelne Lösungen, sondern bewährte Prinzipien. Solche übertragbaren Ansätze sind die Grundlage nachhaltigen Wachstums.

Wie stellst du sicher, dass sich solche Modelle international skalieren lassen?

Um diese Prinzipien international auszurollen, braucht es mehr als ein leistungsfähiges Produkt. Es braucht eine Revenue-Organisation, die klar strukturiert, international anschlussfähig und datenbasiert arbeitet. Unsere Go-to-Market-Modelle sind darauf ausgerichtet, erfolgreiche Konzepte systematisch in neue Märkte zu übertragen – mit klarer Positionierung, standardisierten Implementierungsansätzen und einer engen Verzahnung von Vertrieb, Consulting und Customer Success. Skalierung entsteht dort, wo Marktlogik, Produktarchitektur und Vertriebsstruktur konsequent aufeinander abgestimmt sind.

Welche Strukturen braucht es, um das organisatorisch zu tragen?

In DACH setzen wir auf ein Direct Model mit hoher Implementierungstiefe. In anderen europäischen Märkten kombinieren wir eigene Teams mit starken Partnern. In weiteren Regionen arbeiten wir vollständig partnergeführt. Entscheidend ist nicht maximale Präsenz, sondern nachhaltige Wirtschaftlichkeit. Jedes Marktmodell muss operativ belastbar und finanziell sinnvoll sein. Nur so lassen sich bewährte Konzepte international wiederholen. Unser Ziel ist es, diese neue Steuerungslogik global anschlussfähig zu machen – mit klaren Standards, klarer Positionierung und hoher Umsetzungsqualität.

Welche Rolle spielen Cloud und KI-Services in deiner Wachstumsarchitektur?

Cloud-native Architektur ermöglicht es uns, Innovation kontinuierlich bereitzustellen und neue Funktionen schnell auszurollen. Mit jeder zusätzlichen KI-gestützten Funktion steigt nicht nur der operative Nutzen für unsere Kunden, sondern auch die strategische Bedeutung unserer Plattform.

Dadurch entwickelt sich unsere Lösung Schritt für Schritt zu einer zentralen Infrastruktur für produktive Organisationen. Vertrieb und Customer Success arbeiten eng zusammen, um diese Mehrwerte systematisch zu erschließen und die Nutzungstiefe für unsere Kunden kontinuierlich zu erhöhen. Langjährige Beziehungen mit Unternehmen wie ATU oder DPD zeigen, dass dieses Modell funktioniert – technologisch wie wirtschaftlich.

Woran misst du, ob deine Strategie aufgeht?

Der Nordstern ist: 400 Millionen Euro Umsatz bis 2030. Wir wollen nicht nur am Marktwachstum partizipieren, sondern es übertreffen. Daran lassen wir uns messen. Umsatz ist dabei eine zentrale Kennzahl, aber entscheidend ist die Qualität unseres Wachstums. Dazu zählen die Skalierbarkeit unserer Marktmodelle, die Wertschöpfung pro Mitarbeitendem und der kontinuierlich steigende Anteil wiederkehrender Erlöse. Wenn sich erfolgreiche Konzepte international reproduzieren lassen und wirtschaftlich nachhaltig tragen, dann wissen wir, dass unsere Strategie greift.

Gleichzeitig zeigt sich nachhaltiger Erfolg in der Stärke unserer Organisation. Skalierung entsteht nicht allein durch Technologie oder Marktchancen, sondern durch die Fähigkeit, die richtigen Talente zu gewinnen, weiterzuentwickeln und international wirksam einzusetzen. Wenn unsere Teams in der Lage sind, komplexe Marktanforderungen konsistent in erfolgreiche Projekte zu übersetzen, dann ist das ein klarer Indikator für strategische Substanz.

Wenn Workforce Management zur strategischen Infrastruktur moderner Organisationen wird – und wir als Synonym für diese intelligente, KI-gestützte Steuerung wahrgenommen werden – dann bestätigt das unseren Anspruch. Genau an dieser Entwicklung arbeiten wir – mit klarer Vision, technologischer Stärke und einer Organisation, die Skalierung konsequent ermöglicht.



“

Der Markt teilt sich zunehmend in Organisationen, die ihre Workforce aktiv orchestrieren, und solche, die weiterhin verwalten.

Joachim Schreiner
CRO | ATOSS

Nachhaltigkeits- bericht

Unser Beitrag zu
Umwelt- und Klimaschutz,
fairen Arbeitsbedingungen
sowie verantwortungsvoller
Unternehmensführung entlang der
gesamten Wertschöpfungskette.

Konzern-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: Rodinger 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 Dienstreiseregulierung 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 Datensicherheitsaspekten 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>	50	50	27	29	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 3.1: 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 3.1 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 3.1 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 bedarfsoptimierten 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 Wasserstoffherzeugung – sowie bei deren sicherheitstechnischer Verbesserung mithilfe der besten verfügbaren Technologien tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	NEIN
3.	Das Unternehmen ist im sicheren Betrieb bestehender kerntechnischer Anlagen zur Erzeugung von Strom oder Prozesswärme – auch für die Fernwärmeversorgung oder industrielle Prozesse wie die Wasserstoffherzeugung – sowie bei deren sicherheitstechnischer Verbesserung tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	NEIN
Tätigkeiten im Bereich fossiles Gas		
4.	Das Unternehmen ist im Bau oder Betrieb von Anlagen zur Erzeugung von Strom aus fossilen gasförmigen Brennstoffen tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	NEIN
5.	Das Unternehmen ist im Bau, in der Modernisierung und im Betrieb von Anlagen für die Kraft-Wärme/Kälte-Kopplung mit fossilen gasförmigen Brennstoffen tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	NEIN
6.	Das Unternehmen ist im Bau, in der Modernisierung und im Betrieb von Anlagen für die Wärmegewinnung, die Wärme/Kälte aus fossilen gasförmigen Brennstoffen erzeugen, tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	NEIN

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

Geschäftsjahr 2025	Jahr 2025		Kriterien für einen wesentlichen Beitrag					
Wirtschaftstätigkeiten (1)	Code (2)	Umsatz (3)	Umsatzanteil, Jahr 2025 (4)	Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klima- wandel (6)	Wasser (7)	Umweltver- schmutzung (8)	Kreislauf- wirtschaft (9)
		EUR	%	J;N;N/EL	J;N;N/EL	J;N;N/EL	J;N;N/EL	J;N;N/EL
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten								
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)								
Umsatz ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Davon ermöglichende Tätigkeiten		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Davon Übergangstätigkeiten		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologische nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)								
Umsatz taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%
A. Umsatz taxonomiefähiger Tätigkeiten (A1 + A2)		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten								
Umsatz nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten		189.258.254	100%					
Gesamt		189.258.254	100%					

[illegible]

**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					
Wirtschaftstätigkeiten (1)	Code (2)	CapEx (3)	CapEx Anteil, Jahr 2025 (4)	Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Wasser (7)	Umweltverschmutzung (8)	Kreislaufwirtschaft (9)	
		EUR	%	J;N;N/EL	J;N;N/EL	J;N;N/EL	J;N;N/EL	J;N;N/EL	
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten									
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)									
CapEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomie-konform) (A.1)		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)									
				EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	
Herstellung von Elektro- und Elektronikgeräten	CE 1.2	894.551	19%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	
Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	CCM 6.5	1.133.315	24%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	
CapEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		2.027.867	42%						
A. CapEx taxonomiefähiger Tätigkeiten (A1 + A2)		2.027.867	42%						
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten									
CapEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)		2.743.957	58%						
Gesamt		4.771.824	100%						

	DNSH Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)									
Biologische Vielfalt (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klimawandel (12)	Wasser (13)	Umweltverschmutzung (14)	Kreislaufwirtschaft (15)	Biologische Vielfalt (16)	Mindestschutz (17)	Anteil taxonomiekonformer (A.1.) oder taxoniefähiger (A.2.) CapEx, Jahr 2024 (18)	Kategorie er-möglichende Tätigkeit (19)	Kategorie Übergangstätigkeit (20)
J;N;N/EL	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	E	T
0%	N	N	N	N	N	N	N	0%		
EL; N/EL										
N/EL								34%		
N/EL								30%		
								63%		
								63%		

**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					
Wirtschaftstätigkeiten (1)	Code (2)	OpEx (3)	OpEx-Anteil, Jahr 2025 (4)	Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klima- wandel (6)	Wasser (7)	Umweltver- schmutzung (8)	Kreislauf- wirtschaft (9)
		EUR	%	J;N;N/EL	J;N;N/EL	J;N;N/EL	J;N;N/EL	J;N;N/EL
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten								
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)								
OpEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Davon ermöglichende Tätigkeiten		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Davon Übergangstätigkeiten		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)								
OpEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten (A.2))		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%
A. OpEx taxonomiefähiger Tätigkeiten (A1 + A2)		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten								
OpEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten		28.601.575	100%					
Gesamt		28.601.575	100%					

[illegible]

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 Beschwerdemechanismen 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 $\geq 75\%$.

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 Vollzeitäquivalentbasis (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 Berichtsjahres.

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

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

Net Promoter Score (NPS): diese Kennzahl misst, inwiefern Kunden die verkauften ATOSS Lösungen weiterempfehlen würden. Der NPS wird seit 2023 durch regelmäßige eigene Kundenbefragungen (per Mail und telefonisch) ermittelt und berechnet sich als Differenz zwischen dem Anteil zufriedener Kunden, welche ATOSS weiterempfehlen würden, und dem Anteil von Kunden, welche das Produkt bzw. die angebotenen Leistungen von ATOSS als ungenügend beurteilen. Die Kunden haben die Möglichkeit, ihre 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-Angriffe, 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 $\leq 15\%$ (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 Vorfalls 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 gehalten, 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 integres und rechtskonformes Verhalten sicherzustellen, verfügt die ATOSS über ein Compliance Management-System: ein ganzheitlicher Ansatz, um Risiken zu reduzieren und Regeltreue im Unternehmen sicherzustellen. Das Compliance Komitee ist dabei für die Umsetzung und Überwachung des Compliance-Programms zuständig. Dieses Komitee prüft und bewertet die Compliance Fragen und Bedenken und stellt sicher, dass sich die Mitarbeitenden gesetzeskonform verhalten, interne Regeln und Verfahren befolgt werden und das Verhalten dem ATOSS Code of Conduct entspricht.

Die wesentlichen Pflichten und Aufgaben des Compliance Komitees umfassen:

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

Im Rahmen ihres Compliance Management-Systems bietet ATOSS allen Mitarbeitenden konzernweit die Möglichkeit, anonym und repressionsfrei Hinweise auf Verstöße gegen den Code of Conduct bzw. die im Unternehmen implementierten Richtlinien über die Whistleblowerhotline abzugeben. Hierüber werden die Mitarbeitenden im Rahmen der jährlichen verpflichtenden Code of Conduct Schulung entsprechend informiert. Durch das Ziel von ATOSS, eine 100% Durchdringungsquote in Bezug auf die Schulung zu erreichen, sind alle Mitarbeiter über diese Möglichkeit informiert. Der Code of Conduct selbst sichert ihnen Anonymität bei der Meldung von Vorfällen zu. Alle über die Whistleblowerhotline eingegangenen Meldungen werden durch die Mitglieder des Compliance Komitee zeitnah, unabhängig und objektiv untersucht sowie angemessen auf berechnete 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 Nachhaltigkeits Sachverhalte 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, Sorgfaltspflicht oder Haftung.

München, den 27. Februar 2026

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Petra Hälsig
Wirtschaftsprüfer

ppa. Reinhard Anzenberger
Wirtschaftsprüfer

Finanzbericht

Profitables, nachhaltiges Wachstum,
hohe Planbarkeit und starke
Finanzkraft als Basis für andauernden,
werteorientierten
Unternehmenserfolg.

Inhalt

114	Brief an die Aktionäre	153	Konzern-Eigenkapitalspiegel
118	Investor Relations	154	Konzern-Anhang
122	Bericht des Aufsichtsrats	155	Informationen zum Unternehmen
128	Konzern-Lagebericht	155	Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden
129	Grundlagen des Konzerns	171	Angaben zur Konzern-Bilanz
132	Wirtschaftsbericht	190	Angaben zur Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung
138	Chancen- und Risikobericht	194	Angaben zur Konzern-Kapitalflussrechnung
146	Prognosebericht	195	Sonstige Angaben
147	Sonstige Angaben	209	Bestätigungsvermerk Prüfungsvermerk
150	Konzern-Bilanz	216	Versicherung der gesetzlichen Vertreter
151	Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung Konzern-Gesamtergebnisrechnung	218	Finanzkalender
152	Konzern-Kapitalflussrechnung	219	Impressum
		220	Standorte

114

Brief an die Aktionäre

122

Bericht des Aufsichtsrats

154

Konzern-Anhang

Brief an die
Aktionäre



Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre,
sehr geehrte Kunden und Geschäftspartner,
liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

die ATOSS Software SE setzt Ihre Erfolgsstory konsequent fort und markiert im Geschäftsjahr 2025 einen weiteren Meilenstein. Zum 20. Mal in Folge ist es uns gelungen, die hohen Rekordwerte der Vorjahre bei Umsatz und Ergebnis erneut zu übertreffen. Damit hat die Gesellschaft ihren strategischen Expansionsweg ungeachtet des anhaltend schwachen konjunkturellen Umfelds auf hohem Niveau weiter fortgesetzt bzw. ausgebaut. ATOSS setzt damit Maßstäbe für Kontinuität, Ertragsstärke sowie eine langfristig nachhaltige Unternehmensentwicklung.

Workforce Management als strategisches Instrument im digitalen Wandel

Unternehmen sehen sich zunehmend mit unsicheren wirtschaftlichen und politischen Prognosen und stark schwankenden Kundenanforderungen konfrontiert. Angesichts dieses Umbruchs in der Arbeitswelt müssen sich Unternehmen agil aufstellen, ihre Organisations- und Personalstrukturen flexibel gestalten und technologiegestützte Lösungen nutzen, um schnell und effektiv auf Veränderungen reagieren zu können. Moderne Workforce Management Lösungen spielen dabei eine zentrale Rolle: Sie ermöglichen eine vorausschauende Einsatzplanung, verbessern die Transparenz über Arbeitszeiten und Verfügbarkeiten und unterstützen Unternehmen dabei, gesetzliche Anforderungen einzuhalten sowie die Produktivität ihrer Mitarbeitenden nachhaltig zu steigern.

Die fortschreitende Digitalisierung verstärkt diesen Wandel zusätzlich, denn sie verändert nicht nur Arbeitsprozesse, sondern auch die Erwartungen von Mitarbeitenden und Führungskräften an Flexibilität, Transparenz und Selbstbestimmung. Ein zukunftsfähiges Workforce Management vereint daher Arbeitszeiterfassung, Personaleinsatz- und Bedarfsplanung sowie Kapazitäts- und Produktivitätsmanagement und integriert diese Aspekte konsequent in die digitale Welt. Zudem eröffnen neue Technologien – insbesondere die rasante Entwicklung der Künstlichen Intelligenz (KI) – völlig neue Möglichkeiten, um in diesem dynamischen Wandel echte Wertschöpfung für Unternehmen, Mitarbeitende und die Gesellschaft zu schaffen. Zentrales Wertversprechen für unsere Kunden ist hierbei jedoch nicht „KI oder Software“, sondern die intelligente Orchestrierung von End-to-End-Prozessen mit integrierten KI Services. Der Erfolg der ATOSS Unternehmens- und Produktstrategie liegt genau in der erfolgreichen Ausrichtung auf dieses Wertversprechen.

Führende Technologie und Innovation

Kontinuierliche Innovation, modernste Technologien sowie deren konsequente Fokussierung auf nachhaltigen Kundennutzen genießen bei ATOSS seit Gründung oberste Priorität und sind wichtiger Teil unserer Strategie. Gleichzeitig sind sie die Basis für unsere herausragende Markstellung und ein echter Wettbewerbsvorteil. Für jedes Anforderungsszenario, jede Branche und jede Unternehmensgröße haben wir die richtige Lösung. Dieser Anspruch ist nur durch kontinuierliche Investments in Forschung und Entwicklung möglich. So flossen allein in 2025 über 15 Prozent unseres Umsatzes in den Bereich Innovation & Produktentwicklung. Dank dieses überdurchschnittlich hohen R&D-Investments zählte ATOSS 2025 im EU Industrial R&D Investment Scoreboard der Europäischen Kommission erneut zu den Unternehmen in Europa mit den höchsten Investitionen in Innovation und Forschung. 2025 belegt ATOSS Platz 37 unter den Softwareherstellern und Platz 1 im Bereich Workforce Management. Ein klarer Beleg, dass wir den Innovationsmaßstab in unserem Marktsegment setzen. Daneben wurde ATOSS im vergangenen Jahr von der WirtschaftsWoche unter 4.000 Unternehmen auf Platz 4 der innovativsten deutschen Mittelständler gewählt. Diese Auszeichnungen verstehen wir als Bestätigung und zugleich Ansporn, das hohe Niveau unserer Technologieinvestitionen auch künftig konsequent fortzuführen. So etwa durch den Einsatz Künstlicher Intelligenz (KI), um die Effizienz, Produktivität und Benutzerfreundlichkeit unserer digitalen Lösungen noch weiter zu steigern. Nach intensivem Austausch mit Industrie-Experten stand bei unserer KI-Strategie im Berichtsjahr die Umstellung der bisherigen Forecasting-Services auf KI-gestützte Lösungen und die Einführung von Workforce Intelligence im Mittelpunkt. Im nächsten Schritt werden nun bis 2028 zahlreiche KI Agenten für alle ATOSS Lösungen von Enterprise bis zu Micro Unternehmen entsprechend unserer KI Roadmap folgen. Kern dieser Entwicklung ist die Orchestrierung hochintegrierter Systemlandschaften unter Wahrung relevanter Regulatorik, Compliance und Tarifvertragsregelungen sowie tiefgehender Verzahnung in die End-to-End Prozesse unserer Kunden. Dies ist verbunden mit optimaler Nutzung der vorhandenen Datenhistorie und organisationspezifischen Datenlogik. Die Basis dieser Strategie bilden unsere fundierte Workforce Management Expertise, die erfolgreiche Integration unserer Lösungen in die individuellen Geschäftsprozesse unserer Kunden und die zuverlässige Anwendung und Nutzung erforderlicher Daten.

25 Jahre ATOSS an der deutschen Börse

Im März 2025 konnte die ATOSS Software SE ihr 25-jähriges Börsenjubiläum feiern – ein bedeutender Meilenstein in der ATOSS-Unternehmensgeschichte. Der Börsengang erfolgte am 21. März 2000 zu einem Platzierungspreis von EUR 7,50 an der Frankfurter Wertpapierbörse. Seitdem ist es uns gelungen, zahlreiche Herausforderungen wie die Dotcom-Blase, die Finanzkrise oder die COVID-Epidemie zu meistern und bedeutende Meilensteine in der Unternehmensentwicklung zu setzen. Viele Software- und Technologieaktien, die um den Jahrtausendwechsel an die Börse gingen, sind zwischenzeitlich wieder vom Börsenparkett verschwunden. Zu spekulativ, zu wenig an tatsächlichen Marktbedürfnissen ausgerichtet und zu sehr an unrealistische Zukunftshoffnungen geknüpft waren die Erwartungen der Anleger bzw. die Geschäftsmodelle zahlreicher Unternehmen, die zu diesem Zeitpunkt an die Börse gegangen sind. Lediglich rund ein Viertel der 142 Börsengänge aus dem Jahr 2000 sind heute noch am Börsenparkett vertreten. Das 25-jährige Börsenjubiläum unterstreicht somit nicht nur die unternehmerische Kontinuität, sondern auch das Vertrauen, das Kunden, Mitarbeitende und Investoren dem Unternehmen seit seiner Gründung vor 38 Jahren entgegenbringen.

Perspektiven für 2026

ATOSS ist und bleibt ein Unternehmen, dass Wachstum mit hoher Stabilität und Profitabilität vereint. Dies belegen nicht zuletzt die neuen Umsatz- und Ergebnisrekorde sowie das starke Wachstum im Bereich Cloud & Subscriptions. Zugleich eröffnet die fortschreitende Digitalisierung der weltweiten Wirtschaft dem Konzern neue Möglichkeiten für Wachstum und Investitionen. Durch ein technologisch starkes Lösungsangebot verbunden mit einer sehr soliden Finanzausstattung ist ATOSS in der Lage diese Chancen auch künftig nachhaltig auszuschöpfen.

Vor diesem Hintergrund plant der Konzern für das Geschäftsjahr 2026 einen Umsatz von rund Mio. EUR 215 mit einer EBIT-Marge von mindestens 32 Prozent.

Dank an Mitarbeiter, Geschäftspartner und Aktionäre

Unser herzlicher Dank gilt unseren weltweit über 850 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die mit ihrem außergewöhnlichen Engagement, ihrer hohen Kompetenz und ihrem großen persönlichen Einsatz dazu beigetragen haben, das Geschäftsjahr 2025 so erfolgreich abzuschließen.

Ebenso danken wir dem Aufsichtsrat für die durchgehend konstruktive Begleitung und die immer sehr gute Zusammenarbeit im vergangenen Jahr.

Ihnen, sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre, danken wir für Ihr Vertrauen und Ihre Loyalität. Über die weitere Entwicklung und unsere Fortschritte werden wir Sie weiterhin regelmäßig informieren.

Mit den besten Grüßen
Ihr

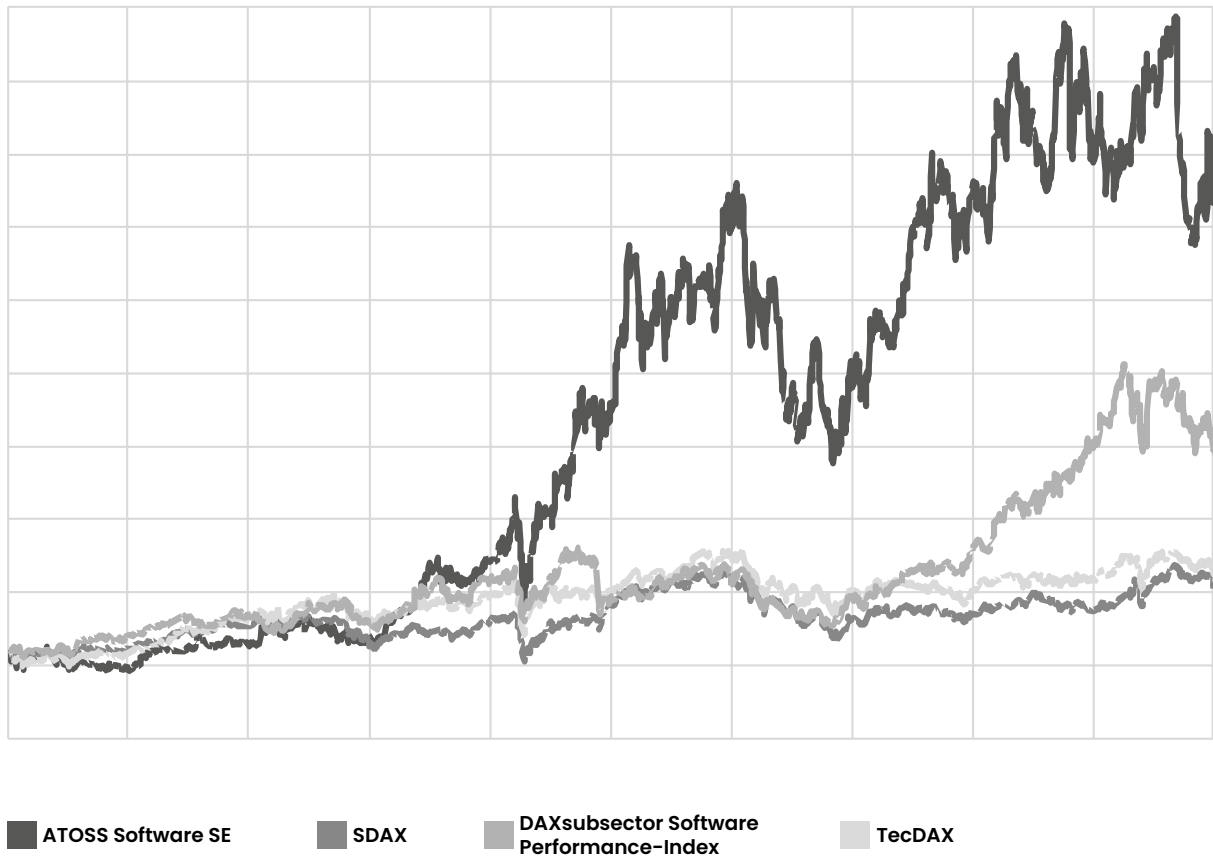


Andreas Obereder

Vorstandsvorsitzender und Gründer

Investor Relations

Kursverlauf 01/2016 – 12/2025



Starke Aktienmärkte trotz globaler Unsicherheiten

Das Jahr 2025 war an den internationalen Kapitalmärkten von hoher Volatilität bei gleichzeitig insgesamt positiver Wertentwicklung geprägt. Geopolitische Unsicherheiten, insbesondere handelspolitische Maßnahmen der US-Regierung, sowie ein weiterhin restriktives, regional jedoch divergierendes geldpolitisches Umfeld führten im Jahresverlauf zu zwischenzeitlich deutlichen Marktbewegungen. Unterstützend wirkten robuste Unternehmensgewinne, insbesondere im Technologiesektor, sowie die zunehmende Anwendung von Künstlicher Intelligenz (KI) als struktureller Wachstumstreiber.

Die Aktienmärkte entwickelten sich insgesamt positiv. Der deutsche Leitindex DAX schloss das Börsenjahr 2025 – ungeachtet einer schwachen konjunkturellen Entwicklung in Deutschland – mit einem Zuwachs von rund 23 Prozent bei etwa 24.490 Punkten ab und verzeichnete damit eines der stärksten Jahre seit 2019. Auf europäischer Ebene legte der Leitindex EURO STOXX 50 um rund 19 Prozent zu, getragen vor allem von Industrie, Finanz und ausgewählten Technologiewerten, während konjunktursensible Sektoren phasenweise unter Druck standen.

Auch die US Aktienmärkte setzten ihren positiven Trend fort. Der S&P 500 (Aktienindex, der die Aktien der 500 größten börsennotierten US-amerikanischen Unternehmen umfasst) erzielte 2025 eine Jahresperformance (Total Return) von rund 18 Prozent und damit das dritte Jahr in Folge zweistellige Zuwächse. Maßgeblich hierfür waren steigende Unternehmensgewinne, sinkende Finanzierungskosten infolge mehrerer Zinssenkungen der US-Notenbank im zweiten Halbjahr 2025 sowie eine anhaltend starke Marktposition großer Technologie- und Kommunikationsunternehmen.

Insgesamt bestätigte das Kapitalmarktjahr 2025 die hohe Bedeutung von globaler Diversifikation und strukturellen Wachstumstrends. Gleichzeitig blieb das Marktumfeld durch politische Eingriffe, Zinsänderungsrisiken und geopolitische Spannungen anspruchsvoll, was sich vor allem in erhöhten Schwankungen über alle Anlageklassen hinweg widerspiegelte.

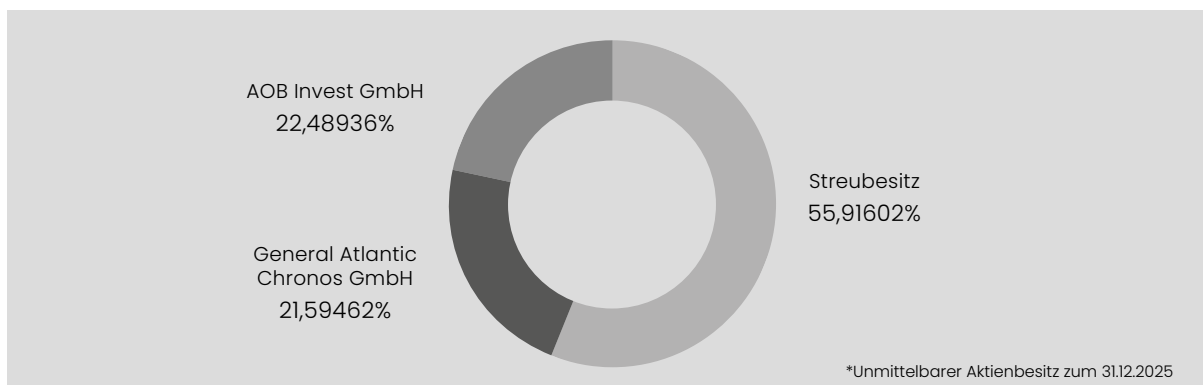
Kursentwicklung der ATOSS Aktie

Die Entwicklung der Aktie der ATOSS Software SE Aktie steht dabei exemplarisch für die Trends und Herausforderungen, die das Kapitalmarktjahr 2025 insgesamt prägten. Während die internationalen Aktienmärkte von hoher Volatilität und zwischenzeitlichen Kursausschlägen beeinflusst wurden, zeigte auch die Aktie der ATOSS im Geschäftsjahr 2025 einen stark schwankenden Verlauf. Nach einem erfolgreichen Start ins Jahr markierte der Kurs im Juli 2025 mit EUR 144,60 (XETRA) ein neues Allzeithoch, bevor eine sektorweite Neubewertung von Software- und Wachstumswerten sowie ein insgesamt anspruchsvolleres Marktumfeld zu einer deutlichen Korrektur führten. Trotz dieser Herausforderungen bewies ATOSS operativ weiterhin Profitabilität und Wachstum, welche im zweiten Halbjahr zu einer Stabilisierung des Aktienkurses beitrugen.

Insbesondere in der langfristigen Betrachtung hat die ATOSS Software SE in ihrem 25. Börsenjahr eine äußerst erfreuliche Wertentwicklung für ihre Aktionäre geschaffen. Am 21. März 2000 ging ATOSS mit einem Platzierungspreis von EUR 7,50 an die Frankfurter Börse. Seitdem ist es ATOSS gelungen, zahlreiche Herausforderungen wie die Dotcom-Blase, die Finanzkrise oder die COVID-Epidemie zu meistern und bedeutende Meilensteine in der Unternehmensentwicklung zu setzen. In Summe ergab sich für den Zeitraum 21. März 2000 bis 30. Dezember 2025 ein Kursgewinn der ATOSS Aktie von 1.439 Prozent*. Bezogen auf den gleichen Zeitraum konnte der SDAX nur um +410 Prozent zulegen; der TecDax verringerte sich in diesem Zeitraum sogar um 58 Prozent. Damit hat ATOSS beide Indices auch im langfristigen Mehrjahresvergleich deutlich outperformed und sich seit dem Jahr 2000 in einzigartiger Weise entwickelt.

*XETRA Schlusskurs 30.12.2025 (EUR 115,40) im Verhältnis zu Platzierungspreis (EUR 7,50)

Aktionärsstruktur*



Der Aktionär, Andreas Obereder, Grünwald, Deutschland, hält über die AOB Invest GmbH, Grünwald, Deutschland, an der er 100 Prozent der Geschäftsanteile hält, nach Zukäufen im Geschäftsjahr 2025 insgesamt 3.577.219 Aktien der ATOSS Software SE. Dies entspricht einem Anteil von 22,48936 Prozent am Grundkapital des Unternehmens. Die Gesamtzahl der Aktien beinhaltet 142.312 Aktien, die im genannten Zeitraum erworben wurden. Die General Atlantic Chronos GmbH, München, Deutschland, hält zum 31.12.2025 einen Anteil von 21,59462 an der ATOSS Software SE.

Innerhalb des Streubesitzes sind gemäß der am 31.12.2025 vorliegenden Stimmrechtsmitteilungen keine institutionellen Anleger mit einem Anteilsbesitz von über 3 Prozent an der ATOSS Software SE beteiligt.

Kapitalmarktorientierte Kennzahlen

(in EUR, falls nicht anders angegeben)

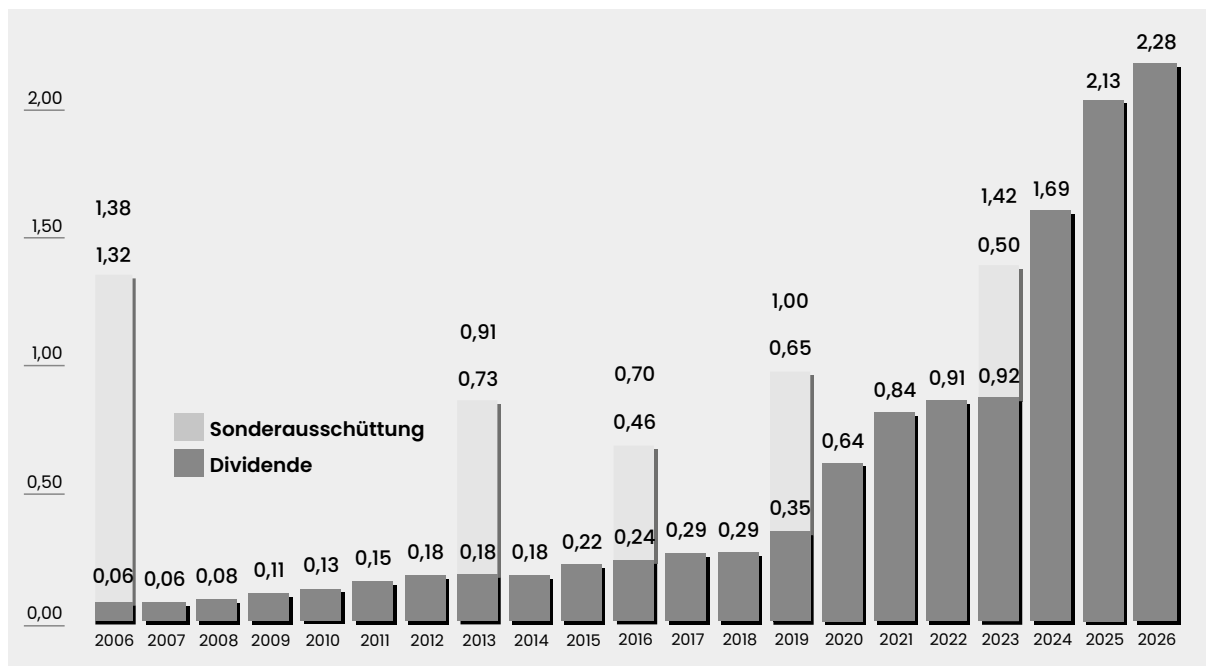
	2025	2024
Börsenkurs Geschäftsjahresende	115,4	114,20
Anzahl der Aktien (31.12.)	15.906.272	15.906.272
Marktkapitalisierung in Mio. EUR zum 31.12.	1.836	1.816
Ergebnis je Aktie in EUR	3,04	2,86

Das durchschnittliche Kurs-Gewinn-Verhältnis bezogen auf das Ergebnis 2025 belief sich auf 39 bei einer Liquidität von EUR 7,75 je Aktie zum Jahresende.

Dividendenpolitik und Dividende

Im Jahr 2003 veröffentlichte ATOSS die Grundsätze einer langfristig ausgerichteten Dividendenpolitik. Ebenso wie auch in der eigenen Kapitalmarktkommunikation war eines der mit dieser Dividendenpolitik verbundenen wesentlichen Ziele, eine möglichst hohe Berechenbarkeit zu bieten. Mit einem beständigen Anstieg der Dividende über viele Jahre ist ATOSS hier ihren Grundsätzen treu geblieben und hat ihren Aktionären neben signifikanten Kurssteigerungen eine exzellente und verlässliche Dividendenrendite geboten. Hinzu kamen in den Geschäftsjahren 2006, 2013, 2016, 2019 und 2023 ansehnliche Sonderausschüttungen. Im Januar 2020 hat sich der Vorstand entschlossen die bisherige Ausschüttungsquote der Gesellschaft nachhaltig von 50 auf 75 Prozent des Ergebnisses pro Aktie auf Konzernebene zu erhöhen. Diese folgt dem Grundsatz der Dividendenkontinuität, wonach grundsätzlich die Vorjahresdividende nicht unterschritten werden soll und eine Erhöhung dann erfolgt, wenn dies bei einer Ausschüttungsquote von 75 Prozent bezogen auf das Ergebnis pro Aktie auf Konzernebene möglich ist.

Mit einem Gewinn pro Aktie von EUR 3,04 verzeichnete die ATOSS Software SE im Geschäftsjahr 2025 einen neuen Höchstwert. Der Vorstand hat dem Aufsichtsrat auf der Grundlage seines Gewinnverwendungsvorschlages eine Regeldividende in Kontinuität seiner Dividendenpolitik in Höhe von EUR 2,28 je Aktie vorgeschlagen. Über den Gewinnverwendungsbeschluss der Verwaltungsorgane wird die Hauptversammlung am 30. April 2026 entscheiden. Bei einer Zustimmung durch die Hauptversammlung läge die Dividendenrendite auf Basis des Schlusskurses vom 30.12.2025 in Höhe von EUR 115,4 (XETRA) bei 2,0 Prozent.



*Zur besseren Vergleichbarkeit wurden die Werte für die Jahre 2006–2024 nach der in 2024 durchgeführten Kapitalerhöhung aus Gesellschaftsmitteln und der Ausgabe neuer Aktien angepasst dargestellt

Analysten loben starken Geschäftsentwicklung und Resilienz

Der Geschäftsverlauf und die Dividendenpolitik bestätigen frühere Einschätzungen von Analysten zur ATOSS Aktie. Die langjährigen hohen Umsatzzuwächse, die Ertragsstabilität und die Dividendenrendite unterstreichen weiterhin die Werthaltigkeit und Perspektive der Aktie.

Nach Analystenmeinung nimmt ATOSS eine starke Position in einem attraktiven Markt ein. Besonders der hohe Anteil wiederkehrender Umsatzerlöse sorgen für Planbarkeit und Stabilität im operativen Geschäft. Der möglichst gewinnbringende Einsatz von Mitarbeitenden ist eine ständige Herausforderung für Unternehmen im In- und Ausland, so dass die branchenübergreifenden Workforce Management Lösungen von ATOSS unabhängig von Konjunkturverläufen gefragt sind und somit das Wachstumspotential noch lange nicht ausgeschöpft ist.

Die Anzahl der Analysten, die regelmäßig die Unternehmensentwicklung von ATOSS beurteilen, ist im Berichtsjahr weiter angestiegen. Hierunter finden sich Analysen von der Deutschen Bank, Berenberg, Warburg, Metzler, Stifel und weiteren namhaften Analysehäusern. Angesichts des starken Wachstumspotenzials und der Widerstandsfähigkeit des Münchner Softwarekonzerns wurde die Aktie am 2. Februar 2026 nach Veröffentlichung der Finanzzahlen für das Geschäftsjahr 2025 durch die Analysten mit einem durchschnittlichen Kursziel von EUR 135,00 eingestuft.

Die kompletten Analysen der Warburg Research und Hauck Aufhäuser Lampe finden Sie im Internet unter <https://www.atoss.com/de/unternehmen/investor-relations/aktie>.

Bericht des Aufsichtsrats über das Geschäftsjahr 2025



Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre,

die ATOSS Software SE erzielte 2025 erneut ein sehr erfolgreiches Geschäftsjahr. Der anhaltende und nachhaltige Wachstumskurs wurde in 2025 zum 20. Mal in Folge fortgesetzt. Der Aufsichtsrat hat den Vorstand bei der Unternehmensleitung beratend begleitet, die ergriffenen Maßnahmen überwacht und alle ihm nach Gesetz, Satzung, dem Deutschen Corporate Governance Kodex sowie seiner Geschäftsordnung obliegenden Aufgaben wahrgenommen. In alle grundlegenden Entscheidungen war der Aufsichtsrat eingebunden. Der Vorstand hat den Aufsichtsrat regelmäßig, umfassend und zeitnah schriftlich und mündlich über alle wesentlichen Aspekte der Geschäftsentwicklung informiert. Dies beinhaltete insbesondere auch die aktuelle Ertragssituation, die Risiken und das Risikomanagement. Es gab zu keinem Zeitpunkt eine Beanstandung bezüglich der Ordnungsmäßigkeit oder der Wirtschaftlichkeit der Unternehmensführung.

Der Aufsichtsrat hat seine Entscheidungen auf Grundlage ausführlicher Berichte und Beschlussvorschläge des Vorstands getroffen. Darüber hinaus erhielt der Aufsichtsrat Informationen über Projekte und Vorgänge von wesentlicher Bedeutung oder Dringlichkeit auch außerhalb der Sitzungen. Der Aufsichtsrat hat die nach Gesetz und Satzung der Gesellschaft erforderlichen Beschlüsse gefasst. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats stand darüber hinaus regelmäßig in engem Kontakt mit dem Vorstand, so dass eventuelle Vorfälle von außerordentlicher Bedeutung für die ATOSS Software SE unverzüglich besprochen werden konnten.

Interessenkonflikte von Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern, welche dem Aufsichtsrat gegenüber unverzüglich offenzulegen sind, lagen im Geschäftsjahr 2025 nicht vor.

Ausschüsse des Aufsichtsrats

Die ATOSS Software SE hat seit 2021 einen Prüfungsausschuss eingerichtet, dem im Geschäftsjahr 2025 Herr Klaus Bauer (Vorsitzender des Prüfungsausschusses), Herr Moritz Zimmermann, Rolf Baron Vielhauer von Hohenhau und Herr Christian Osterland angehörten. Auf die vom Deutschen Corporate Governance Kodex empfohlene Bildung von weiteren Ausschüssen wurde verzichtet, da der Aufsichtsrat der Auffassung ist, dass bei einem aus vier Mitgliedern bestehenden Aufsichtsrat die Effizienz der Arbeit durch die Bildung von weiteren Ausschüssen nicht erhöht wird.

Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses hat sich regelmäßig mit dem Abschlussprüfer über den Fortgang der Prüfung ausgetauscht und dem Ausschuss hierüber berichtet. Der Prüfungsausschuss hat sich überdies regelmäßig mit dem Abschlussprüfer auch ohne den Vorstand beraten.

Im folgenden Bericht informieren der Aufsichtsrat und der Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats über die Beratungsschwerpunkte ihrer Tätigkeit.

Sitzungen und Beschlussfassungen des Aufsichtsrats 2025

Im Berichtsjahr trat der Aufsichtsrat zu vier ordentlichen Sitzungen (davon drei als Präsenzveranstaltung und eine als Video-/Telefonkonferenz) und drei außerordentlichen Sitzungen (jeweils als Video-/Telefonkonferenz) zusammen. An den Sitzungen nahmen alle Mitglieder des Aufsichtsrats teil. Der Prüfungsausschuss trat im Geschäftsjahr 2025 zu vier ordentlichen Sitzungen (davon drei als Präsenzveranstaltung und eine als Video-/Telefonkonferenz) zusammen, an denen alle Mitglieder des Prüfungsausschusses des Aufsichtsrats teilnahmen.

Schwerpunkte aus der außerordentlichen Aufsichtsratssitzung vom 4. Februar 2025

Gegenstand der ersten außerordentlichen Aufsichtsratssitzung im Jahr 2025 war die Beratung zum Entwurf einer Überarbeitung des Vorstandsvergütungssystems anlässlich der turnusgemäß anstehenden Vorlage an die Hauptversammlung zur Billigung des Systems.

Schwerpunkte aus der Sitzung des Prüfungsausschusses des Aufsichtsrats vom 24. Februar 2025

Gegenstand der ersten ordentlichen Sitzung des Prüfungsausschusses war die Vorstellung der vorläufigen Ergebnisse der Prüfung für das Geschäftsjahr 2024 durch die Wirtschaftsprüfer der PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, München. Die Abschlussprüfer berichteten über die wesentlichen Ergebnisse ihrer Prüfung und beantworteten sämtliche Fragen des Aufsichtsrats. In diesem Kontext befasste sich der Prüfungsausschuss mit der Vorprüfung und Vorbereitung der Entscheidung des Aufsichtsrats, insbesondere mit Blick auf den Konzern- und Jahresabschluss inkl. zusammengefassten Lagebericht, den Konzern-Nachhaltigkeitsbericht und den Vergütungsbericht. Daraufhin erfolgte eine prüfungsausschussinterne Abstimmung mit den Abschlussprüfern. Im Anschluss folgte die Beurteilung der Qualität der Abschlussprüfung durch den Prüfungsausschuss, die Vorbefassung mit der Beschlussempfehlung für den Vorschlag des Aufsichtsrats zur Wahl des Abschlussprüfers und Prüfers der Nachhaltigkeitsberichterstattung an die Hauptversammlung einschließlich Prüfung der Unabhängigkeit des Abschlussprüfers sowie die Vorabbilligung von Nichtprüfungsleistungen des Abschlussprüfers.

Schwerpunkte aus der Aufsichtsratssitzung vom 27. Februar 2025

Rechtzeitig vor der Bilanzaufsichtsratssitzung als erster ordentlichen Aufsichtsratssitzung im Berichtszeitraum hat der Aufsichtsrat nach Vorprüfung durch den Prüfungsausschuss vom Vorstand den Jahresabschluss, den Konzernabschluss und den zusammengefassten Lagebericht für das Geschäftsjahr 2024 zur Prüfung erhalten. Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben die Unterlagen geprüft und in der Bilanzaufsichtsratssitzung in Gegenwart des Abschlussprüfers PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft umfassend behandelt.

Der Aufsichtsrat folgte den Empfehlungen des Prüfungsausschusses und stimmte den Ergebnissen der Abschlussprüfung zu und erhob keine Einwendungen. Er hat die vom Vorstand aufgestellten Abschlüsse gebilligt und den Jahresabschluss festgestellt. Dem Vorschlag des Vorstands über die Verwendung des Bilanzgewinns ist der Aufsichtsrat ebenfalls gefolgt.

Der Aufsichtsrat hat entsprechend der Empfehlung des Prüfungsausschusses gemäß §§ 170, 171 AktG die rechtmäßige, ordnungsgemäße und zweckmäßige Erstellung des im zusammengefassten Lagebericht enthaltenen Konzern-Nachhaltigkeitsberichts für das Geschäftsjahr 2024 geprüft und sich kritisch sowohl mit den vom Vorstand in Ansatz gebrachten Methoden und Verfahren als auch mit den Prozessen der Datenerhebung auseinandergesetzt. Der im zusammengefassten Lagebericht enthaltene Konzern-Nachhaltigkeitsbericht wurde vom Abschlussprüfer einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit (ISAE 3000 (Revised)) unterzogen. Im Rahmen der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind keine Sachverhalte bekannt geworden, die darauf hindeuten, dass der im zusammengefassten Lagebericht enthaltene Konzern-Nachhaltigkeitsbericht nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den Anforderungen der Richtlinie (EU) 2022/2464 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 14. Dezember 2022 (Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD), des § 315c iVm. §§ 289c bis 289e HGB und des Artikels 8 der Verordnung (EU) 2020/852 sowie mit den von den gesetzlichen Vertretern der Gesellschaft dargestellten konkretisierenden Kriterien aufgestellt wurde. Nach dem abschließenden Ergebnis dieser Prüfung bestand kein Anlass für Einwendungen und der Aufsichtsrat billigte am 27. Februar 2025 den vom Vorstand aufgestellten Konzern-Nachhaltigkeitsbericht.

Der gemeinsam von Vorstand und Aufsichtsrat zu erstellende Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 wurde ebenfalls verabschiedet. Ferner verabschiedete der Aufsichtsrat das angepasste Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands und verabschiedete die Tagesordnung für die Hauptversammlung der ATOSS Software SE am 30. April 2025. Weitere Schwerpunkte waren der Bericht des Vorstands zum Gang der Geschäfte und die Darstellung der Entwicklungen im Vertrieb.

Schwerpunkte aus der außerordentlichen Aufsichtsratssitzung vom 20. März 2025

In der zweiten außerordentlichen Aufsichtsratssitzung wurde der Gründung der neuen Gesellschaft ATOSS Software India Private Limited in Gurugram (Indien), die sich im Besitz der ATOSS Software SE befindet, nach entsprechender Beschlussfassung des Vorstands auch durch den Aufsichtsrat zugestimmt.

Schwerpunkte aus den Aufsichtsratssitzungen vom 30. April 2025

Die zweite ordentliche Aufsichtsratssitzung fand im Anschluss an die ordentliche Hauptversammlung 2025 in München statt. Vor Ort anwesend waren die auf der Hauptversammlung neu gewählten Aufsichtsratsmitglieder Herr Moritz Zimmermann, Rolf Baron Vielhauer von Hohenhau und Herr Klaus Bauer sowie Herr Christian Osterland, der mit Wirkung ab Beendigung der Hauptversammlung am 30. April 2025 von der Aktionärin AOB Invest GmbH in den Aufsichtsrat entsandt wurde, und der Vorstand. Der Aufsichtsrat konstituierte sich in dieser Sitzung neu und wählte Herrn Moritz Zimmermann zum Aufsichtsratsvorsitzenden. Als sein Stellvertreter wurde Rolf Baron Vielhauer von Hohenhau gewählt. Weitere Schwerpunkte der zweiten ordentlichen Aufsichtsratssitzung waren die Bildung eines Prüfungsausschusses inkl. der Wahl seiner Mitglieder und seines Vorsitzenden (Klaus Bauer), der Bericht des Vorstands zum Gang der Geschäfte, das Risikomanagement sowie der Risikobericht für das 2. Halbjahr 2024 und die Darstellung der Entwicklungen im Vertrieb.

Schwerpunkte aus der Sitzung des Prüfungsausschusses des Aufsichtsrats vom 30. April 2025

Im Anschluss an die ordentliche Aufsichtsratssitzung fand die zweite ordentliche Prüfungsausschusssitzung statt. In dieser fand die Konstitution des Ausschusses und die Wahl von Herrn Klaus Bauer zum Prüfungsausschussvorsitzenden statt. Die Prüfungsausschusssitzung endete mit der Ernennung von Herrn Klaus Bauer, Herrn Moritz Zimmermann und Herrn Christian Osterland zum Financial Expert für Rechnungslegung und Abschlussprüfung einschließlich Nachhaltigkeitsexpertise.

Der Prüfungsausschuss stellte fest, dass über die gesetzlichen Mindestvorgaben hinaus auch Rolf Baron Vielhauer von Hohenhau über Sachverstand auf dem Gebiet der Abschlussprüfung verfügt und damit alle vier Mitglieder über die Eignung zum Financial Expert im Sinne von § 100 Abs. 5 AktG verfügen.

Schwerpunkte aus der außerordentlichen Aufsichtsratssitzung vom 25. Juli 2025

Gegenstand der dritten außerordentlichen Aufsichtsratssitzung war die Verlängerung der Bestellung von Herrn Pritim Kumar Krishnamoorthy zum Mitglied des Vorstands der ATOSS Software SE bis zum 30. Juni 2030 sowie der Abschluss eines entsprechenden neuen Vorstandsdienstvertrags. Zudem wurde Herrn Krishnamoorthy für die fünfjährige Vertragslaufzeit ein Long Term Incentive in Form von Restricted Stock Units mit gestaffeltem Vesting und einer Erfüllung in Aktien der ATOSS Software SE gewährt.

Ebenso wurde die Verlängerung der Bestellung von Herrn Christof Leiber zum Mitglied des Vorstands der ATOSS Software SE bis zum 30. Juni 2028 und der Abschluss eines entsprechenden neuen Vorstandsdienstvertrags beschlossen. Zudem wurde Herrn Leiber für die dreijährige Vertragslaufzeit ein Long Term Incentive in Form von Restricted Stock Units mit gestaffeltem Vesting und einer Erfüllung in Aktien der ATOSS Software SE gewährt.

Zusätzlich erfolgt im Rahmen dieser Sitzung die Festlegung der Ziele für die variablen Vergütungsbestandteile von Herrn Pritim Kumar Krishnamoorthy und Herrn Christof Leiber im Geschäftsjahr 2025.

Die außerordentliche Aufsichtsratssitzung endete mit der Erteilung der Zustimmung für Geschäfte im geschlossenen Zeitraum nach Art. 19 Abs. 12a EU-Marktmissbrauchsverordnung (MAR) hinsichtlich aktienbasierter Vergütung in Form von Restricted Stock Units (LTI-RSU), die den Vorstandsmitgliedern im Rahmen ihrer dienstvertraglichen Vergütungsregelung gewährt wird.

Schwerpunkte aus der Sitzung des Prüfungsausschusses des Aufsichtsrats vom 24. September 2025

Im Vorfeld der Aufsichtsratssitzung vom 24. September 2025 fand die dritte ordentliche Prüfungsausschusssitzung statt, in der der Vorstand den Prüfungsausschuss zunächst über den aktuellen Gang der Geschäfte informierte. Weitere Schwerpunkte waren das Risikomanagement und der Risikobericht für das 1. Halbjahr 2025 sowie eine Vorschau auf die Prämissen der Planung für das Geschäftsjahr 2026.

Schwerpunkte aus der Aufsichtsratssitzung vom 24. September 2025

Im Vordergrund der dritten ordentlichen Aufsichtsratssitzung stand der Bericht des Vorstands über die aktuellen Entwicklungen im Vertrieb sowie der Status und die geplanten Maßnahmen zur Cloud-Migrationsplanung.

Schwerpunkte aus der Sitzung des Prüfungsausschusses des Aufsichtsrats vom 3. Dezember 2025

Im Vorfeld der Aufsichtsratssitzung vom 3. Dezember 2025 fand die vierte ordentliche Prüfungsausschusssitzung statt, in der sich der Prüfungsausschuss mit der Abstimmung der Prüfungsschwerpunkte im Rahmen der Jahres- und Konzernabschlussprüfung 2025 durch die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, München befasste. Darüber hinaus informierte sich der Prüfungsausschuss beim Vorstand über den Gang der Geschäfte.

Schwerpunkte aus der Aufsichtsratssitzung vom 3. Dezember 2025

Im Mittelpunkt der vierten ordentlichen Aufsichtsratssitzung standen die Vorstellung und Verabschiedung der Konzernplanung 2026, die Beurteilung der Angemessenheit der Vorstandsgehälter, die turnusmäßige Abgabe der Entsprechenserklärung nach DCGK, der Bericht des Vorstands über die Entwicklungen im Vertrieb, der Status und die geplanten Maßnahmen zur Cloud-Migrationsplanung sowie die Darstellung der Product Innovation Roadmap für den Zeitraum 2026–2028. Darüber hinaus befasste sich der Aufsichtsrat mit dem Beschluss der Zielvereinbarungen der Vorstände für das Geschäftsjahr 2026.

Schwerpunkte aus der Sitzung des Prüfungsausschusses des Aufsichtsrats vom 26. Februar 2026

Gegenstand der ersten ordentlichen Sitzung des Prüfungsausschusses im Jahr 2026 war die Vorstellung der vorläufigen Ergebnisse der Prüfung für das Geschäftsjahr 2025 durch die Wirtschaftsprüfer der PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, München. Die Abschlussprüfer berichteten über die wesentlichen Ergebnisse ihrer Prüfung und beantworteten sämtliche Fragen des Aufsichtsrats. In diesem Kontext befasste sich der Prüfungsausschuss mit der Vorprüfung und Vorbereitung der Entscheidung des Aufsichtsrats insbesondere mit Blick auf den Konzern- und Jahresabschluss inkl. zusammengefassten Lagebericht, den Konzern-Nachhaltigkeitsbericht und den Vergütungsbericht. Daraufhin erfolgte eine prüfungsausschuss-interne Abstimmung mit den Abschlussprüfern. Im Anschluss folgte die Beurteilung der Qualität der Abschlussprüfung durch den Prüfungsausschuss, die Vorbefassung mit der Beschlussempfehlung für den Vorschlag des Aufsichtsrats zur Wahl des Abschlussprüfers an die Hauptversammlung einschließlich Prüfung der Unabhängigkeit des Abschlussprüfers sowie die Vorabbilligung von Nichtprüfungseleistungen des Abschlussprüfers.

Erteilung des Prüfungsauftrages und Prüfung

Die Hauptversammlung hat am 30. April 2025 die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Frankfurt am Main, Zweigniederlassung München, zum Abschlussprüfer und zum Konzernabschlussprüfer für das Geschäftsjahr 2025 der ATOSS Software SE gewählt. Der Aufsichtsrat hat sich vor der Wahl von der Unabhängigkeit des Abschlussprüfers überzeugt. Etwaige Beziehungen zwischen der Gesellschaft und dem Wirtschaftsprüfer konnte er ausschließen. Der Auftrag an den Abschlussprüfer umfasste die Betrachtung des Risikofrüherkennungssystems und die Verpflichtung, die Grundsätze über die Abschlussprüfung aus dem aktuellen Deutschen Corporate Governance Kodex zu beachten.

Die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft hat den Jahresabschluss und den Konzernabschluss der ATOSS Software SE zum 31. Dezember 2025 sowie den zusammengefassten Lagebericht für Gesellschaft und Konzern zum 31. Dezember 2025 geprüft und am 27. Februar 2026 jeweils mit einem uneingeschränkten Bestätigungsvermerk versehen.

Bilanzsitzung des Aufsichtsrats vom 6. März 2026

Prüfung des Jahresabschlusses

Rechtzeitig vor der Bilanzaufsichtsratssitzung hat der Aufsichtsrat nach Vorprüfung durch den Prüfungsausschuss vom Vorstand den Jahresabschluss, den Konzernabschluss und den zusammengefassten Lagebericht für das Geschäftsjahr 2025 zur Prüfung erhalten. Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben die Unterlagen geprüft und in der Bilanzaufsichtsratssitzung in Gegenwart des Abschlussprüfers PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft umfassend behandelt.

Der Aufsichtsrat folgte den Empfehlungen des Prüfungsausschusses und stimmte den Ergebnissen der Abschlussprüfung zu und erhob keine Einwendungen. Er hat die vom Vorstand aufgestellten Abschlüsse gebilligt und den Jahresabschluss festgestellt. Dem Vorschlag des Vorstands über die Verwendung des Bilanzgewinns ist der Aufsichtsrat ebenfalls gefolgt.

Der Aufsichtsrat hat entsprechend der Empfehlung des Prüfungsausschusses gemäß §§ 170, 171 AktG die rechtmäßige, ordnungsgemäße und zweckmäßige Erstellung des Konzern-Nachhaltigkeitsberichts für das Geschäftsjahr 2025 geprüft und sich kritisch sowohl mit den vom Vorstand in Ansatz gebrachten Methoden und Verfahren als auch mit den Prozessen der Datenerhebung auseinandergesetzt. Der Konzern-Nachhaltigkeitsbericht wurde vom Abschlussprüfer einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen. Im Rahmen der durchgeführten Prüfungshandlungen und des erlangten Prüfungsnachweise sind keine Umstände bekannt geworden, die darauf hindeuten, dass der Konzern-Nachhaltigkeitsbericht nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den §§ 315c i.V.m. §§ 289c bis 289e HGB aufgestellt worden sei. Nach dem abschließenden Ergebnis dieser Prüfung bestand kein Anlass für Einwendungen und der Aufsichtsrat billigte am 6. März 2026 den vom Vorstand aufgestellten Konzern-Nachhaltigkeitsbericht.

Der gemeinsam von Vorstand und Aufsichtsrat zu erstellende Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025 wurde ebenfalls verabschiedet.

Besprochen und beschlossen wurde zudem dieser Bericht des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2025 und die Tagesordnung zur ordentlichen Hauptversammlung am 30. April 2026. Weitere Schwerpunkte waren der Bericht des Vorstands zum Gang der Geschäfte und die Darstellung der Entwicklungen im Vertrieb.

Im Geschäftsjahr 2025 haben Vorstand und Mitarbeiter erneut ein hervorragendes Geschäftsergebnis erzielt. Der Aufsichtsrat bedankt sich beim Vorstand und allen Mitarbeitenden der ATOSS Software SE für ihr besonderes Engagement und ihren entscheidenden Beitrag zum Erfolg des letzten Geschäftsjahres und spricht Ihnen seine besondere Anerkennung und Wertschätzung für nunmehr 20 Rekordjahre in Folge aus.

München, im März 2026



Moritz Zimmermann
Vorsitzender des Aufsichtsrats

Mitglieder des Aufsichtsrats mit Übersicht über weitere Aufsichtsratsmandate

Moritz Zimmermann

Vorsitzender des Aufsichtsrats

Aufsichtsratsmitglied, München

Herr Zimmermann nahm im Geschäftsjahr 2025 keine weiteren Aufsichtsratsmandate oder Mitgliedschaften in vergleichbaren Kontrollgremien wahr.

Rolf Baron Vielhauer von Hohenhau

Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats

Präsident des Bundes der Steuerzahler in Bayern e.V., München.

Herr Baron Vielhauer von Hohenhau nimmt folgende Aufsichts- und Verwaltungsratsmandate wahr:

- Europäischer Wirtschaftssenat e.V., München (Aufsichtsratsvorsitzender)

Klaus Bauer

Mitglied des Aufsichtsrats und Vorsitzender des Prüfungsausschusses

Aufsichtsratsmitglied, Nürnberg

Herr Bauer nahm im Geschäftsjahr 2025 keine weiteren Aufsichtsratsmandate oder Mitgliedschaften in vergleichbaren Kontrollgremien wahr.

Christian Osterland

Mitglied des Aufsichtsrats

Aufsichtsrats- und Beiratsmitglied, München

Herr Osterland nimmt folgende Aufsichtsratsmandate oder Mitgliedschaften in vergleichbaren Kontrollgremien wahr:

- NCG – NUCOM GROUP SE, Unterföhring (Aufsichtsratsmitglied) bis 15. Mai 2025
- Staffbase SE, Chemnitz (Aufsichtsratsmitglied)
- SMG Swiss Marketplace Group AG, Zürich, Schweiz (Verwaltungsratsmitglied) bis 19. September 2025

Konzern-Lagebericht

Zusammengefasster Lagebericht für das Geschäftsjahr 2025
ATOSS Software SE, München

1. Grundlagen des Konzerns
2. Wirtschaftsbericht
3. Chancen- und Risikobericht
4. Prognosebericht
5. Sonstige Angaben

Über diesen Bericht

Dieser Bericht fasst den Konzernlagebericht der ATOSS Software SE, bestehend aus der ATOSS Software SE und ihren konsolidierten Tochtergesellschaften, sowie den Lagebericht der ATOSS Software SE für das Geschäftsjahr 2025 zusammen.

Der zum 31. Dezember 2025 von der ATOSS Software SE erstellte Konzernabschluss erfüllt die International Financial Reporting Standards (IFRS), wie sie in der Europäischen Union (EU) zum 31. Dezember 2025 anzuwenden sind und ergänzend die deutschen handelsrechtlichen Vorschriften in Verbindung mit den deutschen Rechnungslegungsstandards.

1. Grundlagen des Konzerns

1.1. Unternehmen

Die ATOSS Software SE und ihre Tochtergesellschaften sind Anbieter von Technologie- und Beratungslösungen für professionelles Workforce Management und bedarfsoptimierten Personaleinsatz. Ob klassische Zeitwirtschaft, mobile Apps, detaillierte Personalbedarfsermittlung, anspruchsvolle Einsatzplanung oder strategische Kapazitäts- und Bedarfsplanung, ATOSS bietet seinen Kunden verschiedene Lösungsvarianten – in der Cloud oder On Premise – an.

Die Gesellschaft hat ihren Sitz in München und verfügt über Betriebsstätten in Berlin, Frankfurt, Hamburg, Meerbusch, Mettingen, Stuttgart, Brüssel (Belgien), Paris (Frankreich), Stockholm (Schweden) und Utrecht (Niederlande) sowie über die Tochterunternehmen ATOSS CSD Software GmbH in Cham, die ATOSS Software Ges. m.b.H. in Wien (Österreich), die ATOSS Software AG in Zürich (Schweiz), die ATOSS Software S.R.L. in Timisoara (Rumänien) mit ihrer Betriebsstätte in Sibiu (Rumänien), die ATOSS Aloud GmbH in München und die ATOSS Software India Private Limited in Gurugram (Indien).

Die ATOSS Software SE ist im Prime Standard der Frankfurter Börse notiert und Teil des SDAX und TecDAX.

1.2. Positionierung der ATOSS Gruppe

Der von ATOSS adressierte Markt unterteilt sich in den zahlenmäßig umfangreichen Markt der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU-Markt) mit bis zu 500 Mitarbeitern sowie in den Premium-Markt, der größere Unternehmen des Mittelstands und Großkunden umfasst. Dabei ist der Wettbewerbsdruck bei geringen Anforderungen an Personaleinsatzplanungssysteme deutlich höher als bei komplexen Lösungen, welche eine hohe Integration von Arbeitszeitmanagement und Personaleinsatzplanung erfordern. Die eingesetzte Technologieplattform der Produkte von ATOSS, die nach Ansicht des Managements hohe Beratungskompetenz sowie die erwiesenen langjährig erfolgreiche und verlässliche Unternehmensführung von ATOSS bilden entsprechende Entscheidungskriterien.

Das Wettbewerbsumfeld der Gesellschaft ist geprägt durch eine hohe Fragmentierung der Anbieter. In diesem Wettbewerbsumfeld hat sich die Gesellschaft erfolgreich als Anbieter für Zeitwirtschafts- und Personaleinsatzsoftwaresysteme etabliert und konnte nach eigenen Angaben insbesondere in den Branchen Handel, Gesundheitswesen, Produktion und Logistik ihre Marktanteile seit Gründung kontinuierlich steigern. Im Übrigen bietet das Unternehmen Lösungen für alle Branchen und Unternehmen im KMU- und Premiummarkt an.

ATOSS ist mit den Kernthemen Arbeitszeitmanagement und Personaleinsatzplanung als Spezialist mit einem umfangreichen Angebot integrierter Lösungen positioniert, welche die hohen funktionalen und technologischen Anforderungen ihrer Kunden erfüllen. Über Schnittstellen zu den Lösungen komplementärer Anbieter können Kunden jeder Branche und Unternehmensgröße entsprechend adressiert werden. ATOSS ist dabei nach Einschätzung des Managements in allen adressierten Kundensegmenten sehr erfolgreich. Daneben verfügt die Gesellschaft über hohe Beratungskompetenz durch qualifizierte Mitarbeiter und kann so ihren Kunden Effizienzsteigerungen und weitere Produktivitätsimpulse gewährleisten. Schließlich bietet ATOSS für ihre Lösungen hohe Investitionssicherheit als langfristig engagierter und finanziell unabhängiger Partner.

Bei der Entscheidung für eine langfristige Partnerschaft steht nach dem Verständnis von ATOSS – vor allem bei Großkunden – die solide finanzielle Basis und Unabhängigkeit des Unternehmens zunehmend im Fokus. Für eine Investitionsentscheidung sind hierbei insbesondere die hohe Eigenkapitalquote nach IFRS (Anteil Eigenkapital an Bilanzsumme) von 61 Prozent (Vorjahr: 56 Prozent) und die laufenden Aufwendungen für die technologische Weiterentwicklung maßgeblich.

Der richtige Mitarbeiter

In einem durchgängigen Lösungsportfolio zeigen die ATOSS Lösungen die Qualifikationen des verfügbaren Personals auf, eine schnelle Disposition ist damit möglich. Kurzfristige und auch saisonale Engpässe können so über den Zugriff auf eine Vielzahl von Arbeitnehmern abgedeckt werden.

Zur richtigen Zeit

In vielen Branchen schwankt die Auslastung, während das Personal nicht zu jeder Zeit entsprechend dieser Schwankungen beschäftigt werden kann. Unter Berücksichtigung der betrieblichen, tariflichen und gesetzlichen Regelungen sowie Einflussfaktoren wie Urlaub, Krankheit, Teilzeit etc. optimiert ATOSS über ihre Lösungen den Personaleinsatz, um Auftragsspitzen und Leerzeiten abzudecken.

Am richtigen Ort

Flexibler Einsatz von Personal an unterschiedlichen Standorten ermöglicht in dezentral organisierten Unternehmen und Filialbetrieben eine effizientere Auslastung und damit ein höheres Produktivitätsniveau.

Auf dem richtigen Auftrag

Die Integration von Personalplanung und Produktionsplanung erfolgt nach den Erfahrungen von ATOSS nur in wenigen Fällen. Dennoch lassen sich gerade hier über einen sinnvollen Datenaustausch Planungssicherheit erzeugen und Produktionsprozesse beschleunigen.

Zu den richtigen Kosten

Betriebliche Arbeitszeitmodelle eröffnen heute oftmals flexiblere Möglichkeiten Mitarbeiter einzusetzen, als dies bei starren Arbeitszeiten möglich ist. Doch erst die Bewertung der geleisteten Arbeitszeit mit Zuschlägen und Nebenkosten ermöglicht den Einsatz zu kostenoptimierten Bedingungen.

1.3. Unternehmenssteuerung und -führung

Organe

Dem Aufsichtsrat gehörten im Geschäftsjahr 2025 Moritz Zimmermann als Vorsitzender, Rolf Baron Vielhauer von Hohenhau als stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender, Klaus Bauer und Christian Osterland an. Der seit 2021 bestehende Prüfungsausschuss untersteht dem Vorsitz von Klaus Bauer.

Der Vorstand der ATOSS Software SE bestand im Geschäftsjahr 2025 aus Andreas F.J. Obereder (Vorstandsvorsitzender), Pritim Kumar Krishnamoorthy (COO) und Christof Leiber (CFO).

Die unternehmerische Führung des Konzerns richtet sich nach der gemeinsam zwischen Vorstand und Aufsichtsrat verabschiedeten Konzernplanung. Sie wird jährlich überprüft und auf gegebene Veränderungen und sich bietende Chancen angepasst.

Finanzielle Leistungsindikatoren

Der Vorstand misst den Erfolg der Konzerngesamttätigkeiten wie im Vorjahr im Wesentlichen an den Kennzahlen Umsatz und EBIT-Marge (Betriebsergebnis im Verhältnis zum Umsatz). Hierbei zielte er auf die Sicherstellung von durchschnittlichen Umsatzwachstumszielen im Zeitraum 2023–2025 (bezogen auf das Basisjahr 2022) von 19 Prozent sowie EBIT-Margen von ≥ 30 Prozent. Für die Zukunft ist die Sicherstellung von durchschnittlichen Umsatzwachstumszielen im Zeitraum 2026–2027 (bezogen auf das Basisjahr 2025) von 14 Prozent sowie EBIT-Margen bis 2027 von ≥ 33 Prozent vorgesehen. Diese beiden Kennzahlen bilden die Grundlage für die operativen und strategischen Entscheidungen des Vorstands der ATOSS Software SE und stellen damit die bedeutsamsten finanziellen Leistungsindikatoren des ATOSS Konzerns dar. Cash Flow, Softwareerlöse, Cloud & Subscriptions Order Backlog, Cloud & Subscriptions – Annual Recurring Revenue (kurz: Cloud & Subscriptions-ARR), Annual Recurring Revenue Order Backlog (kurz: ARR Order Backlog), Cloud & Subscriptions-Net Retention Rate (kurz: Cloud & Subscriptions-NRR), Net Income und Recurring Revenue stellen für den Vorstand zwar weitere wichtige Kennzahlen dar, jedoch ist ihre Bedeutung von geringerer Relevanz in Bezug auf die Steuerung des Konzerns. Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren werden nicht zur Steuerung des Konzerns eingesetzt. Die Erhebung von CSR-Kennzahlen (Corporate Social Responsibility Key Performance Indicators, KPIs), die die Nachhaltigkeitsleistung des Konzerns in den Bereichen Klimawandel, Arbeitskräfte des Unternehmens, Verbraucher und Endnutzer sowie Unternehmenspolitik messen, hilft Fortschritte zu überwachen, CSR-Ziele zu erreichen, gesetzliche Anforderungen zu erfüllen und Transparenz gegenüber Stakeholdern zu erhöhen. Ihre Bedeutung ist jedoch von geringerer Relevanz in Bezug auf die Steuerung des Konzerns und stellen somit keine bedeutsamsten nichtfinanziellen Leistungsindikatoren dar.

Die Steuerung des Konzerns beruht maßgeblich auf einem breit ausgelegten Zielsystem. Mit nahezu jedem Mitarbeiter werden Unternehmensziele, Bereichsziele und individuelle Ziele vereinbart, die in Abhängigkeit der jeweiligen Verantwortungsstufe mit einem entsprechenden variablen Gehaltsbestandteil versehen sind. Die variablen Gehaltsbestandteile liegen im Allgemeinen zwischen 10 Prozent und 50 Prozent des vertraglich vereinbarten Zielgehalts. Dabei richten sich die Unternehmensziele nach den für das Geschäftsjahr relevanten Plandaten hinsichtlich des Umsatzes und des operativen Ergebnisses. Die Bereichsziele sind je nach Funktions- und Verantwortungsbereich einheitlich aufgestellte, quantitative Umsatz- oder Performance-Ziele, während individuelle Ziele die Leistungen jedes einzelnen Mitarbeiters bewerten.

Die Konzernjahresplanung wird durch den Vorstand und Aufsichtsrat freigegeben. Das Monitoring der Ziele erfolgt auf Basis eines konzernweiten Management-Informationssystems, das ein detailliertes Reporting über die Umsatz-, Kosten- und Ertragssituation enthält.

Den Erfolg der Aktivitäten der ATOSS Software SE als Konzernobergesellschaft des ATOSS Konzerns misst der Vorstand wie im Vorjahr im Wesentlichen an den Kennzahlen Umsatz und Ergebnismarge nach HGB. Die Ergebnismarge ist dabei definiert als das Ergebnis vor Steuern (EBT) bezogen auf die Umsatzerlöse. Diese beiden Kennzahlen bilden die Grundlage für die operativen und strategischen Entscheidungen des Vorstands der ATOSS Software SE und stellen damit die bedeutsamsten finanziellen Leistungsindikatoren auf Ebene der Einzelgesellschaft der ATOSS Software SE (nach HGB) dar.

1.4. Unternehmensstrategie

Kern der Geschäftstätigkeit ist die Gewinnung von Neukunden sowie der Ausbau der Bestandskundeninstallationen in den Themen Arbeitszeitmanagement und Personaleinsatzplanung. In beiden Bereichen war ATOSS nach Auffassung des Managements auch im Jahr 2025 sehr erfolgreich. So konnte sowohl bei Bestandskunden als auch einer Vielzahl Neukunden die neueste Produktgeneration der Softwarelösungen der Gesellschaft platziert werden.

1.5. Forschung und Entwicklung

Für ATOSS Kunden ist es entscheidend, mit unseren Lösungen auch künftig komplexe Anforderungen abbilden zu können. Gleichzeitig ist es erforderlich, technologisch leistungsfähige Lösungen einzusetzen, die auch in den Systemumgebungen der Zukunft einsetzbar sind und ihren wirtschaftlichen Nutzen damit langfristig entfalten. Aus diesem Grund werden wir auch künftig konsequent das aus Sicht des Managements hohe Engagement für die Weiterentwicklung unserer Produkte fortführen.

Basis hierfür sind unsere digitalen Softwaresuiten ASES (ATOSS Staff Efficiency Suite), ASE (ATOSS Startup Edition) und ATC (ATOSS Time Control), die die Integration in die unterschiedlichsten Systemumgebungen unserer Kunden ermöglichen.

Der Datenaustausch zwischen unseren und anderen vom Kunden eingesetzten Lösungen wird mittels der Technologien der sogenannten serviceorientierten Architektur (SOA) vereinfacht. So können unsere Lösungen beispielsweise mit vorgeschalteten Planungs- oder Personalverwaltungssystemen oder nachgelagerten Auswertungssystemen über Schnittstellen verbunden werden und generieren auf diese Weise Mehrwerte über die originären Funktionalitäten hinaus. Die kontinuierliche Fortentwicklung dieser Schnittstellen macht es für unsere Kunden einfach und leicht umsetzbar, unsere Lösungen in vorhandene IT-Systemlandschaften einzubinden und zu nutzen. Ein Beispiel hierfür sind unsere Schnittstellen zu HR-Systemen wie SAP SuccessFactors, SAP HCM PT oder DATEV.

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. Alle drei ATOSS Produktsuiten sind seit 2015 in der Cloud verfügbar. Durch die erfolgreiche Transformation unserer Services in Cloud-native Lösungen sind wir in der Lage, eine hochmoderne Infrastruktur mit deutlich verbesserten Sicherheitsmaßnahmen als Teil unserer Lösungen ASES Cloud 24/7 und ATC Cloud 24/7 bereitzustellen. Zugleich bilden sie die Grundlage für den Ausbau unserer KI-basierten Services für Demand-Driver-Forecasting (multivariate Modelle zur Prognose von Workload und Staffing basierend auf wesentlichen Personalbedarfstreibern), Absence-Rate-Forecasting (KI-basierte Prognosen von Fehlzeiten durch Krankheit und Urlaub) sowie Workforce Intelligence (KI-basierte, analytische Einblicke in Fluktuation, Überstunden und Abwesenheiten).

Seit 2016 entwickelt der Konzern in seiner Tochtergesellschaft ATOSS Aloud GmbH die native Cloudlösung Crewmeister für Startups, kleine Betriebe oder Teilbereiche und Abteilungen von größeren Unternehmen.

Die Aufwendungen für Forschung und Entwicklung im ATOSS Konzern (IFRS) betrugen im Jahr 2025 Mio. EUR 28,6 (Vorjahr: Mio. EUR 25,6). Hiervon entfiel mit Mio. EUR 22,5 (Vorjahr: Mio. EUR 20,4) der wesentliche Teil auf die Personalkosten der durchschnittlich 313 Softwareentwickler (Vorjahr: 308). Der Anteil der Aufwendungen für Forschung und Entwicklung am Gesamtumsatz lag auf Konzernebene bei 15 Prozent (Vorjahr: 15 Prozent). Auf Ebene der ATOSS Software SE, München (HGB) betrugen die Aufwendungen für Forschung und Entwicklung im Jahr 2025 Mio. EUR 14,2 (Vorjahr: Mio. EUR 11,8). Wie in den Vorjahren werden die Aufwendungen für die Entwicklung der Softwareprodukte nicht aktiviert, sondern vollständig im Aufwand erfasst.

2. Wirtschaftsbericht

2.1. Gesamtwirtschaftliche Situation und branchenbezogene Rahmenbedingungen

Wirtschaftliche Rahmenbedingungen

Die Weltwirtschaft zeigt sich 2025 trotz geopolitischer Spannungen und Handelskonflikten robust, mit einem prognostizierten Wachstum von 3,3 Prozent.¹ In den USA wird erwartet, dass die Geldpolitik weiter gelockert wird, während die Zentralbank im Euroraum die Leitzinsen vorerst konstant hält. Die Fiskalpolitik ist weiterhin auf Expansion ausgerichtet; ein Grund hierfür sind die höheren Rüstungsausgaben vieler Staaten infolge geopolitischer Veränderungen. Wirtschaftsexperten gehen allerdings davon aus, dass die Auswirkungen der US-Zollpolitik künftig stärker spürbar werden, da die hohen Zölle wahrscheinlich bestehen bleiben.²

Das Wirtschaftswachstum in der EU zeigt sich im Jahr 2025 trotz eines herausfordernden Umfelds moderat erholend. Laut der Herbstprognose 2025 der Europäischen Kommission wird das reale BIP-Wachstum in der EU für das abgelaufene Jahr auf etwa 1,4 Prozent geschätzt.³

Die Wachstumsperspektiven in Deutschland fallen dagegen deutlich zurückhaltender aus. Die deutsche Wirtschaft befindet sich aktuell in einem umfassenden Strukturwandel, der von Dekarbonisierung, Digitalisierung, demografischem Wandel sowie geopolitischen Veränderungen bestimmt wird.⁴ Infolgedessen erhöhte sich das preisbereinigte Bruttoinlandsprodukt (BIP) im Jahr 2025 lediglich um 0,2 Prozent.⁵

Branchensituation und Marktumfeld

Vor diesem Hintergrund sind die Entwicklungen im Markt für Informations- und Kommunikationstechnologien (ITK-Markt) im Jahr 2025 besonders beachtenswert. Während viele Branchen mit schwacher Nachfrage ringen, zeigt sich die Digitalwirtschaft robust. So rechnet der Branchenverband BITKOM für das abgelaufene Jahr in Deutschland im Bereich Software mit einer Wachstumsrate von 9,5 Prozent gegenüber dem Vorjahr.⁶

Tatsächliche Entwicklung des ATOSS Konzerns im Geschäftsjahr 2025 im Vergleich zum Ausblick des Vorjahres

Unter den beschriebenen Rahmenbedingungen ist es dem ATOSS Konzern im Jahr 2025 erneut gelungen, seinen anhaltenden Unternehmenserfolg nun schon zum 20. Mal in Folge fortzuschreiben und die Entwicklung des Marktes erneut zu übertreffen.

¹ World Economic Outlook Jan. 2026

² Kieler Konjunkturberichte, Nr. 128 (2025IQ4) – Weltwirtschaft im Winter 2025 – 10. Dezember 2025

³ Europäische Kommission, Pressemitteilung 17. November 2025 – Herbstprognose 2025: anhaltendes Wachstum trotz schwieriger Rahmenbedingungen

⁴ ifo Institut, ifo Konjunkturprognose Winter 2025: Der Strukturwandel hat Deutschland fest im Griff

⁵ Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung Nr. 17 vom 15. Januar 2026

⁶ BITKOM, ITK-Marktzahlen Januar 2026

So wurde beim Konzernumsatz ein zweistelliges Wachstum um 11 Prozent auf Mio. EUR 189,3 (Vorjahr: Mio. EUR 170,6) erreicht. Das Konzernbetriebsergebnis erhöhte sich trotz signifikanter Zukunftsinvestitionen auf Mio. EUR 68,1 (Vorjahr: Mio. EUR 63,4). Damit wurde die im Januar 2025 vom Konzern veröffentlichte Umsatzprognose von mindestens Mio. EUR 190 trotz des anhaltend schwachen konjunkturellen Umfelds nahezu erreicht. Die Prognosewerte in Bezug auf die EBIT-Marge zum Umsatz von mindestens 31 Prozent wurde mit 36 Prozent (Vorjahr: 37 Prozent) durch das nachhaltige Kostenmanagement innerhalb des Konzerns und temporären Verschiebungen von Investitionen im Rahmen der Transformation der Vertriebsorganisation übertroffen.

Diese positive Geschäftsentwicklung ist dabei vor allem auf den nachhaltigen Ausbau des Cloud & Subscriptions Geschäfts und den dadurch bedingten zunehmenden Anteil wiederkehrender Umsatzerlöse zurückzuführen.

2.2. Ertrags-, Finanz- und Vermögenslage des ATOSS Konzerns (nach IFRS)

Im Folgenden wird die Ertrags-, Finanz- und Vermögenslage des ATOSS Konzerns nach IFRS erläutert. Auf die Ertrags-, Finanz- und Vermögenslage der ATOSS Software SE wird gesondert im Abschnitt 2.3. „Ertrags-, Finanz- und Vermögenslage der ATOSS Software SE (nach HGB) inkl. Chancen- und Risikobericht sowie Prognose für die ATOSS Software SE als Konzernobergesellschaft“ eingegangen.

Ertragslage

Umsatzentwicklung bei Softwarelizenzen, -wartung und Cloud, Auftragslage Softwarelizenzen und Cloud

Die Softwareumsätze lagen im Jahr 2025 mit Erlösen von Mio. EUR 140,7 um 13 Prozent über dem Vorjahreswert von Mio. EUR 124,9. Haupttreiber der Softwareumsätze waren erneut die Umsätze aus Cloud & Subscriptions, die sich um 28 Prozent auf Mio. EUR 92,7 (Vorjahr: Mio. EUR 72,4) deutlich erhöhten und nun einen Anteil am Gesamtumsatz von 49 Prozent (Vorjahr: 42 Prozent) ausmachen. Zusammen mit den um 1 Prozent gestiegenen Umsätzen aus Softwarewartung in Höhe von Mio. EUR 39,2 (Vorjahr: Mio. EUR 39,0), sind die wiederkehrenden Umsätze im Vergleich zum Vorjahr um 18 Prozent auf Mio. EUR 131,9 (Vorjahr: Mio. EUR 111,3) gewachsen. Der Anteil der wiederkehrenden Erlöse aus Cloud & Subscriptions sowie Wartung an den gesamten Umsatzerlösen erhöhte sich im Geschäftsjahr 2025 auf 70 Prozent (Vorjahr: 65 Prozent). Gegenläufig entwickelten sich die Einmalumsätze aus Softwarelizenzen, die sich um 35 Prozent auf Mio. EUR 8,8 (Vorjahr: Mio. EUR 13,5) reduzierten.

Die Nachfrage nach Softwarelösungen bei Neu- und Bestandskunden verbesserte sich vor allem im zweiten Halbjahr deutlich gegenüber der ersten Jahreshälfte und liegt in Summe auf dem Niveau des Vorjahres. Besonders hervorzuheben ist hierbei der gegenüber dem Vorjahreszeitraum merkbar angestiegene Auftragseingang bei Cloud & Subscriptions. Positiv entwickelten sich auch die wesentlichen KPI zur Auftragslage für Cloud & Subscriptions. So erhöhte sich der Cloud & Subscriptions Order Backlog, der die Umsätze aus vertraglich gesicherten Cloud-Nutzungsgebühren innerhalb der nächsten 12 Monate angibt, im Geschäftsjahr 2025 um 27 Prozent auf Mio. EUR 109,1 (31.12.2024: Mio. EUR 85,8). Diese Cloud- & Subscriptions-Kennziffer beinhaltet auch den Cloud & Subscriptions Annual Recurring Revenue (ARR) aus aktuellen Cloud & Subscriptions-Gebühren, der gegenüber dem Jahresendwert vom 31.12.2024 (Mio. EUR 79,3) um 28 Prozent auf insgesamt Mio. EUR 101,3 stieg. Der gesamte ARR Order Backlog (bestehend aus Cloud- & Subscriptions-Gebühren und Wartungserlösen einschließlich der vertraglich gesicherten Umsätze hieraus in den nächsten 12 Monaten) stieg zum 31.12.2025 um 18 Prozent auf Mio. EUR 146,5. Diese Auftragsbasis schafft für den Konzern sowie alle seine Betriebsstätten Umsatz- und Planungssicherheit für die nähere Zukunft. Der hohe Bestand an liquiden Mitteln sowie die gute Eigenkapitalquote geben darüber hinaus Sicherheit für Kunden, Mitarbeiter und Aktionäre.

Umsatzentwicklung bei Beratung

Die Beratungsumsätze lagen im Jahr 2025 mit Mio. EUR 39,6 um 10 Prozent über dem Vorjahr in Höhe von Mio. EUR 35,9. Sie hatten damit einen Anteil am Gesamtumsatz von 21 Prozent (Vorjahr: 21 Prozent).

Hardwareumsätze und sonstige Umsatzentwicklung

Die Erlöse aus Hardwareverkäufen reduzierten sich im Jahr 2025 um 37 Prozent auf Mio. EUR 3,7 (Vorjahr: Mio. EUR 5,8). Der Anteil am Gesamtumsatz betrug 2 Prozent (Vorjahr: 3 Prozent). Die sonstigen Umsätze, unter welchen insbesondere Beratungsleistungen für Prozessanalysen und Change-Management, kundenspezifische Programmierleistungen sowie Ausweismedien verbucht werden, betrugen Mio. EUR 5,3 (Vorjahr: Mio. EUR 4,0) und lagen um 31 Prozent über dem Vorjahr. Der Anteil am Gesamtumsatz betrug 3 Prozent (Vorjahr: 2 Prozent).

Fertigungsaufträge

Wie in den Vorjahren realisiert der Konzern Aufträge aus langfristiger Auftragsfertigung entsprechend der Methode der Teilgewinnrealisierung. Im Geschäftsjahr 2025 waren davon 3 Aufträge (Vorjahr: 3) betroffen, welche in einer Höhe von Mio. EUR 0,5 (Vorjahr: Mio. EUR 0,4) entsprechend des Projektfortschritts auf Basis der existierenden Verträge realisiert wurden. Alle Fertigungsaufträge wurden im Geschäftsjahr 2025 vollständig abgeschlossen, sodass aus diesen Projekten in den Folgeperioden keine weiteren Umsatzerlöse mehr realisiert werden.

Das Betriebsergebnis (EBIT) konnte ungeachtet eines weiteren Personalaufbaus im Konzern vor allem aufgrund der starken und nachhaltigen Entwicklung des Cloud Geschäfts um Mio. EUR 4,7 auf Mio. EUR 68,1 ausgebaut werden. Die EBIT-Marge beläuft sich auf 36 Prozent (Vorjahr: 37 Prozent) und liegt damit oberhalb des ursprünglichen Ausblicks für das Geschäftsjahr 2025 von mindestens 31 Prozent.

Das Ergebnis vor Steuern (EBT) stieg nach einem positiven Finanzergebnis in Höhe von Mio. EUR 3,8 (Vorjahr: Mio. EUR 3,6) um 7 Prozent auf Mio. EUR 71,9 (Vorjahr: Mio. EUR 67,0) an. Das Jahresergebnis (Nettoergebnis) für das Geschäftsjahr 2025 beträgt Mio. EUR 48,4 (Vorjahr: Mio. EUR 45,5). Das Ergebnis je Aktie erhöhte sich von EUR 2,86 auf EUR 3,04.

Der Konzern hat insbesondere durch den nachhaltigen Ausbau des Cloud Geschäfts seine Ertragskraft gegenüber dem Vorjahr, ungeachtet des erfolgten Personalaufbaus und der absolut gestiegenen R&D-Investitionen, fortschreiben und dadurch die Validität seiner langfristig ausgelegten Unternehmensstrategie auch finanziell untermauern können.

Tochterunternehmen und Auslandsgeschäft

Mit Ausnahme der ATOSS Aloud GmbH weisen sämtliche operative Tochtergesellschaften der ATOSS Software SE im Geschäftsjahr 2025 positive Ergebnisse aus. Der Auslandsanteil des Konzernumsatzes lag in 2025 bei 15 Prozent (Vorjahr: 17 Prozent).

Finanz- und Vermögenslage

Die Gesellschaft betrachtet das Eigenkapital als wesentliche Bilanzposition zur Abdeckung konjunktureller, branchen- und unternehmensspezifischer Risiken. Die Finanzstrategie der Gesellschaft zielt darauf ab, ein dieses Risiken angemessenes Eigenkapital vorzuhalten. Damit soll den Aktionären eine angemessene Eigenkapitalrendite sowie den Kunden und Lieferanten über langfristige Partnerschaften Investitionssicherheit für ihre Software-Entscheidungen gewährleistet werden.

Der Cash Flow aus betrieblicher Tätigkeit liegt für den Zeitraum vom 01.01.2025 bis zum 31.12.2025 mit Mio. EUR 47,2 (Vorjahr: Mio. EUR 59,5) um Mio. EUR 12,2 unter dem Vorjahreswert. Der Finanzmittelfonds (Zahlungsmittel und Zahlungsmitteläquivalente) ist von Mio. EUR 82,7 auf Mio. EUR 91,2 gestiegen. Die Entwicklung der Gesamtposition aus Finanzmittelfonds sowie kurzfristigen und langfristigen sonstigen finanziellen Vermögenswerten und Edelmetallen (Investmentfonds, Festgeldanlagen, Gold, ohne Kauttionen) hat sich von Mio. EUR 112,2 auf Mio. EUR 123,2 erhöht. Die liquiden Mittel je Aktie inklusive Berücksichtigung der lang- und kurzfristigen sonstigen finanziellen Vermögenswerte und Edelmetalle beliefen sich zum 31.12.2025 auf EUR 7,75 (Vorjahr: EUR 7,05).

Positiv auf den Cash Flow aus betrieblicher Tätigkeit wirkten sich hauptsächlich das Nettoergebnis sowie der Aufbau der sonstigen langfristigen finanziellen Verbindlichkeiten aus erwarteten Abrechnungen aus. Erhaltene Zinsen aus der Festgeldanlage wirkten sich ebenfalls positiv auf den Cash Flow aus betrieblicher Tätigkeit aus. Den Cash Flow aus betrieblicher Tätigkeit reduzierende Effekte ergaben sich vor allem durch höhere Ertragsteuerzahlungen für Vorjahre, die Erhöhung der aktivierten Vertragskosten sowie den Aufbau von Forderungen aus Lieferungen und Leistungen.

Negativ auf den Finanzmittelfonds wirkte sich der Cashabfluss aus Investitionstätigkeit in Höhe von Mio. EUR 1,0 (Vorjahr: Cashabfluss von Mio. EUR 10,9) aus, der aus Auszahlungen für Investitionen in das Anlagevermögen in Höhe von Mio. EUR 1,0 (Vorjahr: Mio. EUR 0,9) resultiert. Enthalten sind zudem Auszahlungen für den Erwerb von finanziellen Vermögenswerten in Höhe von Mio. EUR 10,0 (Vorjahr: Mio. EUR 20,0) sowie Einzahlungen aus dem Rückfluss von Anlagen in finanzielle Vermögenswerte in Höhe von Mio. EUR 10,0 (Vorjahr: Mio. EUR 10,0).

Die Ausschüttung einer Dividende in Höhe von EUR 2,13 je Aktie (Vorjahr: Dividende von EUR 3,37*) (Gesamtausschüttung: Mio. EUR 33,9; Vorjahr: Mio. EUR 26,8) und die Bezahlung von Leasingverbindlichkeiten in Höhe von Mio. EUR 3,6 (Vorjahr: Mio. EUR 3,3) führten zu einer Verringerung des Finanzmittelfonds.

Der ATOSS Konzern verfügt insgesamt über eine ausgezeichnete Ausstattung an Finanzmitteln, um konjunkturelle Risiken wie Branchenrisiken abzudecken und Möglichkeiten externen Wachstums zu nutzen. Auch die Fähigkeit der Gesellschaft, ihren Zahlungsverpflichtungen nachzukommen, ist damit unverändert auf hohem Niveau gewährleistet.

Der Bestand des Sachanlagevermögens sowie der immateriellen Vermögenswerte hat sich von Mio. EUR 4,3 auf Mio. EUR 4,0 reduziert.

* Dividende vor der in 2024 erfolgten Kapitalerhöhung aus Gesellschaftsmitteln und der Ausgabe neuer Aktien

Unter den sonstigen langfristigen finanziellen Vermögenswerten und Edelmetallen in Höhe von Mio. EUR 2,2 (Vorjahr: Mio. EUR 1,7) erfolgt insbesondere der Ausweis des langfristig gehaltenen Goldbestandes in Höhe von Mio. EUR 1,7 (Vorjahr: Mio. EUR 1,1) und der im Rahmen von Mietverträgen gezahlten Kautionen in Höhe von Mio. EUR 0,5 (Vorjahr: Mio. EUR 0,5).

Der Forderungsbestand erhöhte sich von Mio. EUR 9,3 auf Mio. EUR 11,0. Die durchschnittliche Forderungslaufzeit beträgt 19 Tage (Vorjahr: 21 Tage).

Die sonstigen kurzfristigen finanziellen Vermögenswerte und Edelmetalle beliefen sich zum 31.12.2025 auf Mio. EUR 30,3 (Vorjahr: Mio. EUR 28,4) und enthalten Investitionen in Investmentfonds von Mio. EUR 5,3 (Vorjahr: Mio. EUR 5,2), Investitionen in physisches Gold in Höhe von Mio. EUR 4,7 (Vorjahr: Mio. EUR 3,2) bzw. Festgeldanlagen und -alternativen (EUR) in Höhe von Mio. EUR 20,3 (Vorjahr: Mio. EUR 20,0) im Rahmen der festgelegten Anlagestrategie.

Aus der Bewertung der kurz- und langfristigen Goldbestände zum beizulegenden Zeitwert resultieren Finanzerträge in Höhe von Mio. EUR 2,1 (Vorjahr: Mio. EUR 1,1). Darüber hinaus resultieren aus der Anlage liquider Mittel in einen kurzfristigen Investmentfonds Ausschüttungen in Höhe von TEUR 91 (Vorjahr: TEUR 89) sowie Erträge aus der Aufwertung in Höhe von TEUR 43 (Vorjahr: TEUR 49).

Die Finanzierung des ATOSS Konzerns erfolgt aus dem laufenden betrieblichen Cash Flow. Die kurzfristigen Schulden beinhalten Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen in Höhe von Mio. EUR 2,6 (Vorjahr: Mio. EUR 2,0), Vertragsverbindlichkeiten in Höhe von Mio. EUR 3,3 (Vorjahr: Mio. EUR 3,2), kurzfristige Leasingverbindlichkeiten in Höhe von Mio. EUR 3,2 (Vorjahr: Mio. EUR 3,0), sonstige kurzfristige finanzielle und nicht-finanzielle Verbindlichkeiten in Höhe von Mio. EUR 23,9 (Vorjahr: Mio. EUR 22,6*), Steuerverbindlichkeiten in Höhe von Mio. EUR 13,6 (Vorjahr: Mio. EUR 18,9) sowie kurzfristige Rückstellungen in Höhe von Mio. EUR 3,0 (Vorjahr: Mio. EUR 0,2). Die kurzfristigen Schulden haben sich zum 31.12.2025 gegenüber dem Vorjahr auf Mio. EUR 49,5 (Vorjahr: Mio. EUR 49,8*) geringfügig reduziert.

In den sonstigen kurzfristigen nicht-finanziellen Verbindlichkeiten sind überwiegend Verpflichtungen gegenüber Mitarbeitern für variable Gehaltsbestandteile, die im Folgejahr ausbezahlt werden, enthalten. Zum 31.12.2025 bestehen keine wesentlichen Fremdwährungsverbindlichkeiten. Bankdarlehen bestehen zum 31.12.2025 keine. Der Konzern beabsichtigt auch weiterhin keine Bankdarlehen zur Finanzierung der Geschäftstätigkeit einzugehen.

Es besteht eine nicht gesicherte Rahmenkreditlinie in Höhe von TEUR 975 (Vorjahr: TEUR 975) bei der Hausbank der einbezogenen Unternehmen, welche wahlweise für Avalkredite oder Kontokorrentkredite genutzt werden kann. Zum Bilanzstichtag erfolgte eine Ausnutzung des Avalkredits in Höhe von Mio. EUR 0,3 (Vorjahr: Mio. EUR 0,3). Es bestehen wie im Vorjahr keine Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten.

Die langfristigen Schulden beinhalten die Pensionsrückstellung in Höhe von Mio. EUR 1,0 (Vorjahr: Mio. EUR 1,8), langfristige Leasingverbindlichkeiten in Höhe von Mio. EUR 3,7 (Vorjahr: Mio. EUR 3,6), langfristige Rückstellungen für anteilsbasierte Vergütungen in Höhe von Mio. EUR 0,7 (Vorjahr: Mio. EUR 2,7), langfristige finanzielle Verbindlichkeiten in Höhe von Mio. EUR 4,4 (Vorjahr: Mio. EUR 2,5) sowie passive latente Steuern in Höhe von Mio. EUR 3,9 (Vorjahr: Mio. EUR 2,9). Die langfristigen Schulden haben sich zum 31.12.2025 gegenüber dem Vorjahr auf Mio. EUR 13,6 (Vorjahr: Mio. EUR 13,4) geringfügig erhöht.

Das Konzern-Eigenkapital lag per 31.12.2025 bei Mio. EUR 97,0 (Vorjahr: Mio. EUR 80,0), die Eigenkapitalquote (Eigenkapital zu Bilanzsumme) betrug zum 31.12.2025 61 Prozent (Vorjahr: 56 Prozent). Die Eigenkapitalrendite (Nettoergebnis zu Eigenkapital) liegt zum 31.12.2025 bei 50 Prozent (Vorjahr: 57 Prozent).

Der ATOSS Konzern weist die Aufwendungen zur Weiterentwicklung der Produktlösungen grundsätzlich in der Gewinn- und Verlustrechnung aus. Eine Aktivierung von selbst erstellten immateriellen Vermögenswerten findet unverändert nicht statt.

Aufgrund der weiterhin insgesamt guten Ertragslage und der anhaltend soliden Vermögens- und Finanzlage sieht sich der Konzern auch für die Zukunft in der Lage, seinen finanziellen Verpflichtungen nachzukommen.

Mitarbeiter des ATOSS Konzerns

Im Geschäftsjahr 2025 beschäftigte der Konzern durchschnittlich 835 Mitarbeiter (Vorjahr: 808). Davon wurden 313 (Vorjahr: 308) Personen im Bereich Entwicklung, 200 (Vorjahr: 190) Personen in der Beratung, 192 (Vorjahr: 187) Personen in Vertrieb und Marketing sowie 130 (Vorjahr: 123) Personen in der Verwaltung beschäftigt. Der Personalaufwand beträgt in 2025 Mio. EUR 82,8 und liegt damit 13 Prozent über dem Vorjahreswert von Mio. EUR 73,2.

Zum 31.12.2025 bestand wie im Vorjahr kein Ausbildungsverhältnis.

* Anpassung der Vorjahreszahlen, siehe Konzernabschluss

2.3. Ertrags-, Finanz- und Vermögenslage der ATOSS Software SE (nach HGB) inkl. Chancen- und Risikobericht sowie Prognose für die ATOSS Software SE als Konzernmuttergesellschaft

Die folgenden Ausführungen beziehen sich auf die ATOSS Software SE als Konzernmuttergesellschaft des ATOSS Konzerns. Die Angaben erfolgen auf der Grundlage des deutschen Handelsgesetzbuches (HGB) über die Rechnungslegung von großen Kapitalgesellschaften und des Aktiengesetzes (AktG).

Ertragslage

Die Ertragslage der ATOSS Software SE im Geschäftsjahr 2025 ist geprägt durch den Anstieg der Umsatzerlöse um 13 Prozent auf Mio. EUR 188,6 (Vorjahr: Mio. EUR 167,0). Hervorzuheben ist hier insbesondere die positive Umsatzentwicklung in den Bereichen Cloud & Subscriptions (+27 Prozent), Softwarelizenzen (+18 Prozent) und Beratung (+14 Prozent). Die durch Tochterunternehmen im Auftrag des Mutterunternehmens vermittelten Umsätze für Software (Softwarelizenzen, Softwarewartung und Cloud & Subscriptions) und Dienstleistungen erhöhten sich um 6 Prozent auf Mio. EUR 43,2 (Vorjahr: Mio. EUR 40,9).

Die Abnahme der sonstigen betrieblichen Erträge um Mio. EUR 2,1 ist vor allem auf die im Vergleich zum Vorjahr geringere Auflösung von Rückstellungen zurückzuführen.

Die gestiegenen Personalaufwendungen resultieren vor allem aus Gehaltsanpassungen, dem unterjährigen Personalaufbau und der Bildung personalbezogener Rückstellungen. Insgesamt stiegen die Personalaufwendungen um Mio. EUR 6,7 auf Mio. EUR 59,1 an.

Der Anstieg der sonstigen betrieblichen Aufwendungen um Mio. EUR 5,9 auf Mio. EUR 53,9 ist vor allem auf höhere Aufwendungen für Kostenerstattungen und Provisionen an Tochtergesellschaften sowie höhere Aufwendungen für Wartungs- und Nutzungsgebühren aus der allgemeinen Digitalisierung zurückzuführen.

Erträge aus der Ausschüttung von Tochterunternehmen an das Mutterunternehmen fielen im Geschäftsjahr 2025 in Höhe von Mio. EUR 2,7 (Vorjahr: Mio. EUR 2,2) an. Aus der Übernahme von laufenden Verlusten der ATOSS Aloud GmbH, München, im Rahmen des bestehenden Ergebnisabführungsvertrags fielen Aufwendungen in Höhe von Mio. EUR 0,3 (Vorjahr: Mio. EUR 0,6) an.

Die für die Ertragskraft der ATOSS Software SE wesentliche Kennzahl, das Ergebnis vor Steuern (EBT), erhöhte sich infolge der beschriebenen Effekte unterproportional zur Umsatzentwicklung um Mio. EUR 6,5 auf Mio. EUR 70,5. In der Folge lag die Umsatzrendite bezogen auf das operative Ergebnis (EBT) mit 37 Prozent um 1 Prozentpunkt unter dem Vorjahr. Das Jahresergebnis für das Geschäftsjahr 2025 beträgt Mio. EUR 48,2 (Vorjahr: Mio. EUR 43,6) und liegt damit um 11 Prozent über dem Vorjahr.

Die ATOSS Software SE hat durch den Ausbau des Neu- und Bestandskundengeschäfts unter Beibehaltung der hohen Aufwendungen für Forschung und Entwicklung ihre Ertragskraft auf einem hohen Niveau fortgeschrieben und dadurch die Wirksamkeit ihrer langfristig ausgelegten Unternehmensstrategie auch finanziell untermauern können.

Finanz- und Vermögenslage

Die Gesellschaft betrachtet das Eigenkapital als wesentlich zur Abdeckung konjunktureller, branchen- und unternehmensspezifischer Risiken. Die Finanzstrategie der Gesellschaft zielt darauf ab, ein dieses Risiken angemessenes Eigenkapital vorzuhalten. Damit soll den Aktionären eine angemessene Eigenkapitalrendite sowie den Kunden und Lieferanten über langfristige Partnerschaften Investitionssicherheit für ihre Software-Entscheidungen gewährleistet werden. Hierbei lag die ATOSS Gruppe im Geschäftsjahr 2025 auf Planniveau.

Die Investitionen in das Anlagevermögen (ohne Finanzanlagen) belaufen sich im Geschäftsjahr 2025 auf Mio. EUR 0,9 (Vorjahr: Mio. EUR 0,7).

Der Forderungsbestand aus Lieferungen und Leistungen beträgt zum 31.12.2025 Mio. EUR 9,2 (Vorjahr: Mio. EUR 7,0). Die durchschnittliche Forderungslaufzeit beträgt 14 Tage (Vorjahr: 15 Tage).

Die sonstigen Vermögensgegenstände belaufen sich zum 31.12.2025 auf Mio. EUR 23,1 (Vorjahr: Mio. EUR 23,0) und enthalten neben Festgeldanlagen in Höhe von Mio. EUR 20,3 (Vorjahr: Mio. EUR 20,0) unter anderem Anlagen in physisches Gold in Höhe von Mio. EUR 1,7 (Vorjahr: Mio. EUR 1,7). Im Geschäftsjahr 2025 hat die Gesellschaft keine neuen Investitionen in Gold getätigt.

Die Wertpapiere umfassen vom Aufsichtsrat genehmigte Investitionen in Investmentfonds. Der Bestand der Wertpapiere beträgt zum 31.12.2025 Mio. EUR 5,1 (Vorjahr: Mio. EUR 5,1).

Der Kassenbestand und das Guthaben bei Kreditinstituten betragen zum 31.12.2025 Mio. EUR 83,4 (Vorjahr: Mio. EUR 72,6).

Die Finanzierung der Gesellschaft erfolgt aus laufend erwirtschafteten Zahlungsmitteln. Die Verbindlichkeiten beruhen auf Lieferungen und Leistungen in Höhe von Mio. EUR 2,3 (Vorjahr: Mio. EUR 1,6) und Verpflichtungen gegenüber verbundenen Unternehmen in Höhe von Mio. EUR 1,4 (Vorjahr: Mio. EUR 2,4), sonstigen Verbindlichkeiten in Höhe von Mio. EUR 1,2 (Vorjahr: Mio. EUR 1,1) sowie erhaltenen Anzahlungen in Höhe von Mio. EUR 0,1 (Vorjahr: Mio. EUR 4,9). Insgesamt betragen die Verbindlichkeiten Mio. EUR 5,1 (Vorjahr: Mio. EUR 10,0). Zum 31.12.2025 bestehen keine wesentlichen Fremdwährungsverbindlichkeiten. Zudem bestehen keine Bankdarlehen. Die Gesellschaft beabsichtigt auch weiterhin keine Bankdarlehen zur Finanzierung der Geschäftstätigkeit aufzunehmen.

Es besteht bei der Hausbank eine nicht gesicherte Rahmenkreditlinie in Höhe von TEUR 975 (Vorjahr: TEUR 975), welche wahlweise für Avalkredite oder Kontokorrentkredite genutzt werden kann. Zum Bilanzstichtag erfolgte eine Ausnutzung des Avalkredits in Höhe von Mio. EUR 0,3 (Vorjahr: Mio. EUR 0,3). Es bestehen wie im Vorjahr keine Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten.

In den sonstigen Rückstellungen sind überwiegend Verpflichtungen gegenüber Mitarbeitern für variable Gehaltsbestandteile, Rückstellungen für anteilsbasierte Vergütungen sowie Rückstellungen für erwartete Rechnungen und Urlaubsverpflichtungen in angemessenem Umfang gebildet.

Die passive Rechnungsabgrenzung in Höhe von Mio. EUR 0,4 (Vorjahr: Mio. EUR 0,4) enthält im Wesentlichen abgegrenzte Umsatzerlöse.

Das Eigenkapital der ATOSS Software SE liegt zum 31.12.2025 trotz der Anfang Mai 2025 erfolgten Dividendenausschüttung von insgesamt Mio. EUR 33,9 unter Berücksichtigung des Jahresüberschusses in Höhe von Mio. EUR 48,2 bei Mio. EUR 81,9 (Vorjahr: Mio. EUR 67,6). Die Eigenkapitalquote beträgt zum 31.12.2025 63 Prozent (Vorjahr: 56 Prozent).

Aufgrund der weiterhin insgesamt guten Ertragslage und der unverändert soliden Vermögens- und Finanzlage sieht sich die Gesellschaft auch für die Zukunft in der Lage, ihren finanziellen Verpflichtungen nachzukommen.

Mitarbeiter der ATOSS Software SE

Im Geschäftsjahr 2025 beschäftigte die ATOSS Software SE durchschnittlich 459 Mitarbeiter (Vorjahr: 415). Davon wurden 125 (Vorjahr: 113) Personen in der Entwicklung, 115 (Vorjahr: 102) in der Beratung, 114 (Vorjahr: 107) in Vertrieb und Marketing und 105 (Vorjahr: 93) Personen in der Verwaltung beschäftigt. Der Personalaufwand beträgt in 2025 Mio. EUR 59,1 und liegt damit um 13 Prozent über dem Vorjahreswert von Mio. EUR 52,4. Zum 31.12.2025 bestand wie im Vorjahr kein Ausbildungsverhältnis.

Chancen- und Risikobericht der ATOSS Software SE

Die wesentlichen Chancen und Risiken der ATOSS Software SE als Konzernobergesellschaft und einzige wesentliche operative Gesellschaft im ATOSS-Konzern spiegeln die Chancen und Risiken des Konzerns im Abschnitt „3. Risiko- und Chancenbericht“ wider. Die ATOSS Software SE ist dabei in das konzernweite Risikomanagementsystem eingebunden.

Prognose der ATOSS Software SE

Die im Abschnitt „4. Prognosebericht“ gemachten Ausführungen zur künftigen Wirtschafts- und Branchensituation gelten auch für die folgenden Ausführungen zur Prognose der ATOSS Software SE für das Geschäftsjahr 2025 als Konzernobergesellschaft des ATOSS Konzerns.

Für das Geschäftsjahr 2026 erwarten wir für die ATOSS Software SE als Konzernobergesellschaft des ATOSS Konzerns einen Umsatzanstieg von rund 14 Prozent in einem Korridor von +/- 3 Prozent. Zugleich beabsichtigt ATOSS im Geschäftsjahr 2026 vermehrte Investitionen zur Erschließung neuer Märkte und damit verbundenen neuen Wachstumsmöglichkeiten im Bereich Workforce Management vorzunehmen. Bei im Wesentlichen insgesamt gleichbleibender Kostenstruktur geht die Gesellschaft für das Geschäftsjahr 2026 von einer Ergebnismarge bezogen auf das Ergebnis vor Steuern zu Umsatzerlösen (auf Gesellschaftsebene nach HGB) von 35 Prozent in einem Korridor von +/- 3 Prozent aus.

Vergleich des tatsächlichen mit dem prognostizierten Geschäftsverlauf der ATOSS Software SE

Die ATOSS Software SE hat in ihrem im Februar 2025 veröffentlichten Prognosebericht für das Geschäftsjahr 2025 einen Umsatzanstieg von rund 11 Prozent in einem Korridor von ± 3 Prozent und eine Ergebnismarge bezogen auf das Ergebnis vor Steuern zu Umsatzerlösen von 33 Prozent in einem Korridor von ± 3 Prozent prognostiziert.

Aufgrund der positiven Geschäftsentwicklung in 2025 mit einem Umsatzanstieg von 13 Prozent auf Mio. EUR 188,6 (Vorjahr: Mio. EUR 167,0) und einer Ergebnismarge von 37 Prozent bei einem Ergebnis vor Steuern von Mio. EUR 70,5 (Vorjahr: Mio. EUR 64,0) hat ATOSS ihre Prognose für den Umsatzanstieg in 2025 vollständig erfüllt bzw. ihre Prognose für die Ergebnismarge leicht übertroffen. Das Übertreffen der Ergebnismarge ist dabei vor allem auf die gegenüber der ursprünglichen Planung geringeren Personalaufwendungen aus der Verschiebung von Investitionen in den Ausbau von Sales-Personalressourcen zurückzuführen. In der Folge entwickelte sich auch das Ergebnis vor Steuern leicht oberhalb des Planansatzes.

3. Chancen- und Risikobericht

3.1. Unternehmensweites Risikomanagement- und Kontrollsystem

Als kapitalmarktorientierte Kapitalgesellschaft im Sinne des § 264d HGB ist die Gesellschaft gemäß § 289 Abs. 4 und § 315 Abs.4 HGB verpflichtet, die wesentlichen Merkmale des internen Risikomanagement- und Kontrollsystems im Hinblick auf den Rechnungslegungsprozess zu beschreiben.

Das interne Kontroll- und Risikomanagementsystem bezüglich des Rechnungslegungsprozesses ist gesetzlich nicht definiert. Wir verstehen das interne Kontroll- und Risikomanagementsystem als umfassendes System und lehnen uns an die Definition des Instituts der Wirtschaftsprüfer in Deutschland e. V., Düsseldorf, zum rechnungslegungsbezogenen internen Kontrollsystem (IDW PS 261 n.F., Tz. 19 f.) und zum Risikomanagementsystem (IDW PS 340 n.F., Tz. 4) an. Unter einem internen Kontrollsystem werden danach die von dem Management im Unternehmen eingeführten Grundsätze, Verfahren und Maßnahmen verstanden, die gerichtet sind auf die organisatorische Umsetzung der Entscheidungen des Managements

- zur Sicherung der Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit der Geschäftstätigkeit,
- zur Ordnungsmäßigkeit und Verlässlichkeit der internen und externen Rechnungslegung sowie
- zur Einhaltung der für das Unternehmen maßgeblichen rechtlichen Vorschriften.

Das Risikomanagementsystem beinhaltet die Gesamtheit aller organisatorischen Regelungen und Maßnahmen zur Risikoerkennung und zum Umgang mit den Risiken unternehmerischer Betätigung. Die Chancensteuerung unterliegt keinem vergleichbaren systematischen Prozess. Risiko wird in diesem Zusammenhang als negative Abweichung von der gebildeten Erwartung verstanden. Vor diesem Hintergrund konzentrieren wir uns im Rahmen des bestehenden Risikomanagementsystems allein auf die Erfassung von Risiken. Die Vorgehensweise zur Erkennung und Steuerung von Risiken ist den nachfolgenden Erläuterungen zu entnehmen:

Im Einklang mit der langfristig ausgelegten Unternehmensstrategie versucht die Gesellschaft keine unangemessenen Risiken einzugehen. Dennoch ist das Unternehmen im Rahmen der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit unvermeidlich unterschiedlichen Risiken ausgesetzt, die sich aus dem operativen Geschäft selbst, aber auch aus geänderten Umfeldbedingungen ergeben.

Um diese Risiken transparent darzustellen und bewerten zu können, hat die Gesellschaft ein umfassendes Risikomanagementsystem entwickelt. Dabei soll nicht nur die fortlaufende konzernweite Identifikation und Beobachtung von Risiken auf Basis eines ganzheitlichen Gesamtrisikoinventars sichergestellt werden, sondern auch durch die Bewertung von Eintrittswahrscheinlichkeit und denkbarem Schaden Entscheidungskriterien bereitgestellt werden, welche es ermöglichen, die Bereitschaft zum Eingehen von Risiken transparent darzustellen. Zugleich werden auf diese Weise bestandsgefährdende Entwicklungen rechtzeitig erkannt, so dass unmittelbar geeignete Maßnahmen zur Sicherung des Fortbestands der Gesellschaft ergriffen werden können. Die Beurteilung, ob eine Bestandsgefährdung hinsichtlich der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage der Gesellschaft vorliegt, setzt die Bestimmung einer unternehmensweiten Risikotragfähigkeit im Verhältnis zur Gesamtrisikoposition voraus. Die Risikotragfähigkeit ist dabei definiert als das maximale Risikoausmaß, welches die Gesellschaft ohne Gefährdung des eigenen Fortbestands im Zeitablauf tragen kann. Durch den Vorstand wird diese laufend unter Berücksichtigung von Ergebnis- und Liquiditätsentwicklungen analysiert und überwacht. Im Rahmen der Risikobewertung werden die Brutto Risiken zunächst erfasst und anschließend vermindert um den Effekt der Maßnahmen zur Risikosteuerung als Netto Risiken dargestellt. Extremrisiken mit sehr hohen Schadensausmaß und sehr niedriger Eintrittswahrscheinlichkeit (sog. Tail-Event-Risiken) werden im Rahmen der Risikoerhebung durch die Gesellschaft ebenfalls erhoben.

Insgesamt verfügt ATOSS aus Sicht des Vorstands über ein umfassendes und zugleich einfach nachvollziehbares System, welches die Risikostrategie sinnvoll unterstützt.

3.2. Risikobericht

Es wurden im abgeschlossenen Jahr zwei Risikoerhebungen durchgeführt. Die daraus resultierenden Ergebnisse wurden durch das Risikomanagement Komitee zum Risikobericht zusammengefasst und dem Vorstand vorgelegt.

Als wesentlich eingestuft sind nach den ATOSS-Grundsätzen zum Risikomanagement grundsätzlich sämtliche Einzelrisiken mit einem Schadenserwartungswert (d.h. Produkt aus Schadenshöhe und Eintrittswahrscheinlichkeit) von mehr als Mio. EUR 2,0 innerhalb der Unternehmensbereiche und der beiden wesentlichen ATOSS-Tochtergesellschaften ATOSS CSD Software GmbH und ATOSS Aloud GmbH bzw. Risiken, deren Schadenshöhe lediglich mit „hoch“ spezifiziert wurde oder nicht quantifizierbar ist. Einzelrisiken mit einem Schadenserwartungswert von größer Mio. EUR 15,0 bestehen weiterhin nicht.

Die Gesellschaft geht für die kommenden zwei Jahre von einer vergleichbaren Risikostruktur aus, sofern sich das Marktumfeld sowie die konjunkturellen Rahmendaten nicht wesentlich verändern.

Risikopotential Eintrittswahrscheinlichkeit

Stufe	
Gering	0-33%
Mittel	>33-66%
Hoch	>66-100%

Risikopotential Ausmaß der Schadenshöhe (brutto)

Stufe	
Gering	0 – 1,0 Mio. EUR
Mittel	>1,0 – 5,0 Mio. EUR
Hoch	>5,0 Mio. EUR

Grenzen für den Schadenserwartungswert (brutto)

Stufe	
Beobachten	0 – 1,0 Mio. EUR
Überwachen	>1,0 – 5,0 Mio. EUR
Wesentlich	>5,0 Mio. EUR

Unternehmensrisiken

Risikokategorie	Eintrittswahrscheinlichkeit	Schadenshöhe	Schadens- erwartungswert
Ökonomische, politische, gesellschaftliche Risiken			
1) Globales, wirtschaftliches und politisches Umfeld	mittel	hoch	wesentlich
2) Rechtliche Risiken und geistiges Eigentum	gering	hoch	überwachen
3) Datenschutz	gering	hoch	wesentlich
Corporate Governance & Compliance-Risiken			
4) Unerlaubte Veröffentlichung von Informationen	gering	hoch	überwachen
5) Ethisches Verhalten	gering	gering	beobachten
Finanzrisiken			
6) Adressausfallrisiko	gering	gering	beobachten
7) Liquiditätsrisiko	mittel	gering	beobachten
8) Marktrisiko	mittel	mittel	überwachen
Personelle Risiken			
9) Personelle Ressourcen	mittel	hoch	wesentlich
IT-Risiken			
10) Cloudbetrieb	gering	hoch	wesentlich
11) Cybersicherheit und IT-Sicherheit	gering	hoch	wesentlich
Operative Risiken			
12) Strategische Risiken	mittel	hoch	wesentlich
13) Vertrieb	mittel	hoch	wesentlich
14) Beratung	gering	gering	beobachten
15) Partnernetz	gering	gering	beobachten
16) Technologie und Produkte	gering	hoch	überwachen
17) Außergewöhnliche Störfälle	gering	hoch	überwachen
18) Sonstige Risiken	gering	hoch	überwachen

Ökonomische, politische, gesellschaftliche und regulatorische Risiken:

1) Globales, wirtschaftliches und politisches Umfeld (wesentlich)

Die aktuellen geopolitischen und wirtschaftlichen Unsicherheiten rund um den Globus könnten sich negativ auf die Geschäftstätigkeit von ATOSS auswirken und zu einem verschärften Wettbewerbs- und Preisdruck infolge geringer Investitionsbereitschaft der Unternehmen führen. Neben einer intensiven Kundenbetreuung im Rahmen der Salesprozesse, in dem die Vorteile und nachhaltigen Mehrwerte des Einsatzes von ATOSS-Lösungen aufgezeigt werden, hat der Konzern verschiedene Maßnahmen implementiert wie etwa die kontinuierliche monatliche Verfolgung aller steuerungsrelevanten ATOSS-KPI's oder die regelmäßige Erstellung von Berichten über den aktuellen Finanzstatus und die Investitionsentwicklung. Der laufende Ausbau des Anteils wiederkehrender Softwareumsätze an den Gesamterlösen, der zu besser planbaren Umsätzen und infolgedessen zu einer höheren Stabilität gegenüber Umsatzschwankungen führt, stellt in diesem Zusammenhang einen weiteren risikominimierenden Faktor dar.

2) Rechtliche Risiken und geistiges Eigentum (überwachen)

ATOSS ist aufgrund ihrer Geschäftstätigkeit verschiedenen vertrags-, wettbewerbs-, marken- und patentrechtlichen Risiken ausgesetzt. Diesen Risiken begegnet der Konzern durch verschiedene interne Maßnahmen, wie interne Richtlinien, Prozesse und Kontrollmechanismen sowie die Einbindung interner und externer Rechtsberater.

3) Datenschutz (wesentlich)

Wenn die zunehmend komplexen und strengen Vorschriften zum Datenschutz nicht eingehalten oder diesbezüglich vereinbarte Anforderungen unserer Kunden an unsere Produkte und Dienstleistungen nicht adäquat erfüllen, könnte dies zivilrechtliche Haftungsansprüche, Bußgelder sowie den Verlust von Kunden und die Schädigung des Ansehens von ATOSS nach sich ziehen. Aus diesem Grund hat der Konzern neben umfangreichen Maßnahmen zur Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben zum Datenschutz (Datenschutzrichtlinie) geeignete bereichsbezogene Prozesse und Maßnahmen zum vertrauensvollen und rechtskonformen Umgang mit Kundendaten sowie Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen umgesetzt. Für die technische Sicherheit der ATOSS Cloud Operations besteht ein Informationssicherheitsmanagementsystem (ISMS) gemäß dem Vorbild der internationalen Sicherheitsnorm ISO/IEC 27001:2022, das kontinuierliche Verbesserungen sicherstellt und den Schutz unserer Kundendaten nach etablierten Standards (State-of-the-Art) garantiert.

Corporate Governance und Compliance Risiken:**4) Unerlaubte Veröffentlichung von Informationen (überwachen)**

Das regulatorische Umfeld der im Primestandard der deutschen Börse gelisteten ATOSS Software SE ist komplex. Eine eventuelle Verletzung der Vorschriften könnte negative Auswirkungen auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage, den Aktienkurs sowie die Reputation des Unternehmens haben. Aus diesem Grund wurden im Unternehmen geeignete Prozesse und Maßnahmen zur Einhaltung der gesetzlichen Transparenzpflichten implementiert.

5) Ethisches Verhalten (beobachten)

Ethisch nicht vertretbares Verhalten könnte der Geschäftstätigkeit, der Finanz- und Ertragslage sowie dem Ansehen erheblich schaden. Zu diesem Zweck hat der Konzern ein Compliance Management System implementiert, das die Einhaltung von Rechtsvorschriften und Richtlinien sicherstellen soll.

Finanzrisiken:

Durch ihre Geschäftstätigkeit ist die Gesellschaft verschiedenen finanziellen Risiken ausgesetzt: dem Kredit- und Ausfallrisiko, dem Liquiditätsrisiko und dem Marktrisiko. Das Risikomanagement der Gesellschaft in Bezug auf Finanzrisiken ist darauf ausgerichtet unvorhersehbare Entwicklungen an den Finanzmärkten zu erkennen und die potenziell negativen Auswirkungen auf die Finanzlage der Gesellschaft zu minimieren.

6) Adressausfallrisiko (beobachten)

Zur Steuerung der Kreditrisiken schließt ATOSS Geschäfte ausschließlich mit kreditwürdigen Dritten ab. Alle wesentlichen Kunden, die mit der Gesellschaft Geschäfte auf Kreditbasis abschließen möchten, werden einer Bonitätsprüfung unterzogen. Zudem werden die Forderungsbestände laufend überwacht, sodass Ausfallrisiken auf ein vertretbar niedriges Maß reduziert werden. Das maximale Ausfallrisiko ist auf den im Anhang ausgewiesenen Buchwert begrenzt. Bei sonstigen finanziellen Vermögenswerten der Gesellschaft, wie Zahlungsmittel und Zahlungsmitteläquivalente, entspricht das maximale Kreditrisiko bei Ausfall des Kontrahenten dem Buchwert dieser Instrumente.

7) Liquiditätsrisiko (beobachten)

Weiterhin überwacht die Gesellschaft laufend das Risiko eines Liquiditätsengpasses. Die Gesellschaft beurteilt die Risikokonzentration ihrer finanziellen Vermögensgegenstände und Forderungen aus Lieferungen und Leistungen in Bezug auf das Liquiditätsrisiko jedoch als niedrig. So bestehen Forderungen aus Lieferungen und Leistungen gegenüber Kunden, die verschiedenen Branchen angehören und auf unabhängigen Märkten tätig sind. Ebenso investiert die Gesellschaft ihre frei verfügbaren finanziellen Mittel in verschiedene Anlageformen wie Gold, Wertpapiere des Umlaufvermögens und Festgelder und stellt hierdurch eine breite Risikostreuung sicher. Zusammen mit dem hohen Bestand an kurzfristig verfügbaren Zahlungsmitteln sowie den anhaltend positiven operativen Cash Flows wird das Liquiditätsrisiko von der Gesellschaft als insgesamt mittel eingestuft.

8) Marktrisiko (überwachen)

Das Marktrisiko ist das Risiko, dass der beizulegende Zeitwert oder künftige Cash Flows eines Finanzinstruments aufgrund von Änderungen der Marktpreise schwanken. Die durch die Gesellschaft vorgenommenen Investitionen in physisches Gold sind anfällig für Marktpreisrisiken, die sich aus der Unsicherheit künftiger Wertentwicklungen dieser Finanzinstrumente ergeben. Aus diesem Grund steuert die Gesellschaft das Marktpreisrisiko durch Diversifikation und durch Beschränkungen bei der Investition in einzelne Anlageformen und Anlagetitel. Sämtliche Investitionen in finanzielle Vermögenswerte unterliegen zudem der Überprüfung und Freigabe durch die Unternehmensleitung. Zur Überwachung des Marktrisikos erfolgt zudem eine fortlaufende Beobachtung der Finanzmärkte sowie ein regelmäßiges Reporting über die Entwicklung der finanziellen Vermögenswerte und deren laufenden Renditen an Vorstand und Aufsichtsrat.

Zum 31.12.2025 belief sich das Risiko auf Konzernebene bei in Investmentfonds investierten finanziellen Vermögenswerten zum beizulegenden Zeitwert auf Mio. EUR 5,3. Bei in Gold investierten finanziellen Vermögenswerten belief sich das Risiko zum 31.12.2025 auf Konzernebene zum beizulegenden Zeitwert auf Mio. EUR 6,4. Der Konzern verfügt über keine derivativen Finanzinstrumente. Darüber hinaus verfügt der Konzern zum 31.12.2025 über Anlagen in US-Dollar und CHF zum beizulegenden Zeitwert von Mio. EUR 2,1 bzw. Mio. EUR 6,2.

Das Marktrisiko umfasst auch das Risiko aus dem Anstieg der Inflationsraten. Dieses versucht der Konzern durch den Aufbau langfristiger Lieferantenbeziehungen mit der Vereinbarung von Festpreisen, regelmäßige Abstimmungen und Verhandlungen mit seinen Lieferanten sowie den Abschluss großer Einkaufsvolumina zu minimieren. Zur Absicherung seiner Margen bestehen im Konzern zudem Preisanpassungsklauseln in Kundenverträgen für Dauerschuldverhältnisse (Cloud, Wartung und Hotline).

Das Eigenkapital dient der Gesellschaft zur Abdeckung von konjunkturellen, branchen- und unternehmensspezifischen Risiken. Die Finanzstrategie der Gesellschaft zielt darauf ab, ein dieses Risiken angemessenes Eigenkapital vorzuhalten. Zur Aufrechterhaltung oder Anpassung der Kapitalstruktur kann die Gesellschaft Anpassungen der Dividendenzahlungen an die Anteilseigner oder eine Kapitalrückzahlung an die Anteilseigner vornehmen oder neue Anteile ausgeben. Zum 31.12.2025 und 31.12.2024 wurden keine Änderungen der Ziele, Richtlinien und Verfahren vorgenommen.

Die beschriebenen Finanzrisiken bedrohen ATOSS weder einzeln noch in Summe.

Personelle Risiken:

9) Personelle Ressourcen (wesentlich)

Hochqualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen und dauerhaft ans Unternehmen zu binden ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor für die gesamte Softwarebranche. Die ATOSS Software SE steht somit vor der Herausforderung, ihre Mitarbeiter zu halten und weiterzuentwickeln. Andernfalls droht der Verlust an notwendigem Wissen, Fähigkeiten und Beziehungen für die Entwicklung, den Vertrieb und die Implementierung unserer innovativen Softwarelösungen.

IT-Risiken:

10) Cloud Betrieb (wesentlich)

Im Bereich Cloud Solutions besteht das Risiko einer nicht erfolgreichen Steigerung des Standardisierungs-/Automatisierungsgrades der Cloud Service Management Prozesse und des Cloud-Supports für unsere Kunden. Zu diesem Zweck hat der Konzern verschiedene Maßnahmen für den Ausbau seiner Cloud Produktfunktionalitäten und der Cloud Service Management Tools und Prozesse ergriffen. Dem Risiko eines nicht ausreichenden Cyber Security Levels bei dem Betrieb seiner Cloud Lösungen begegnet der Konzern mit umfangreichen Qualitätssicherungsprozessen, die kontinuierlich weiterentwickelt werden. Risiken einer fehlenden Stabilität der Cloud Service Provider sowie Sicherheits- und Verfügbarkeitsprobleme beim Betrieb der ATOSS Cloud Solutions steuert der Konzern durch eine fortlaufende Überwachung und anhaltend hohe Investitionen in das Cloudprodukt.

11) Cybersicherheit und IT-Sicherheit (wesentlich)

Ein Cyberangriff oder eine IT-Sicherheitsgefährdung durch fraudulente interne Datenverluste könnte erhebliche rechtliche und finanzielle Risiken nach sich ziehen und negative Auswirkungen auf Kunden, Partner, Finanzlage, Geschäftstätigkeit, Ansehen und das Geschäft von ATOSS im Allgemeinen haben. Als Reaktion auf die weltweit steigende Zahl an Cyberangriffen und in der Annahme, dass sich die Methoden der Hacker in unserer komplexen und bedrohten Cybersicherheitslandschaft weiterentwickeln werden, wendet die ATOSS Software SE jährlich hohe Ressourcen auf, um ihre Schutzmaßnahmen im Bereich Cybersicherheit zu analysieren, zu verändern und zu verbessern sowie Schwachstellen zu beheben.

Die Wirksamkeit der in den Bereichen Cloud-Betrieb und Cybersicherheit ergriffenen Maßnahmen wurde mit dem erfolgreichen Abschluss des von der DEKRA im Oktober 2025 durchgeführten Audits für die ISO Rezertifizierung ISO/IEC 27001:2022 des ISMS der ATOSS Cloud Services für Workforce Management Lösungen – der international führenden Norm für Informationssicherheits-Managementsysteme (ISMS) und damit die wichtigste Cyber-Security-Zertifizierung – nochmals bestätigt. Damit setzt ATOSS ein wichtiges Zeichen für die Dokumentation ihrer State-of-the-Art Prozesse im gesamten Konzern.

Aus dem künftigen Kundenbetrieb nicht mehr gewarteter Cloud-Applikationssoftwareversionen könnte ein zusätzlicher Wartungsaufwand für ATOSS entstehen, dem der Konzern durch eine umfassende Marketing- und Enablement Strategie begegnet. Diese soll die Kunden in die Lage versetzen, rechtzeitig selbst auf neue Apps umzusteigen oder zusätzliche Serviceangebote von ATOSS zu nutzen.

Operative Risiken:**12) & 13) Strategische Risiken (wesentlich) und Vertriebsrisiken (wesentlich)****a) Risiken aus Wettbewerbsumfeld**

ATOSS agiert in einem sehr wettbewerbsintensiven und technologisch schnelllebigem Markt, in dem es wenige große Anbieter gibt. Durch das Auftreten neuer Marktteilnehmer könnten Risiken entstehen. Diese Risiken werden aufgrund der Diversifikation des Kundenstammes, der Aufstellung des Vertriebs nach Branchen sowie des Einsatzes fortschrittlicher, richtungsweisender Technologien sowie nicht zuletzt durch namhafte Referenzkunden und der hohen Kompetenz in der Umsetzung von Softwareprojekten minimiert. Die Gesellschaft hat zudem geeignete Maßnahmen ergriffen, um ihre IP-Rechte zu schützen und abzusichern. Zugleich wird diesen Risiken weiterhin durch einen hohen Auftragsbestand, einer sehr guten Eigenkapitalausstattung und dem hohen Bestand liquider Mittel ausreichend Rechnung getragen. Die Gesellschaft verfügt über eine wettbewerbsfähige Kostenstruktur und unternimmt erhebliche Investitionen in die Entwicklung, um den technologischen Vorsprung zu halten und weiter auszubauen sowie die Kundenbasis zu verbreitern.

b) Misserfolg bei der Ausweitung des Geschäftsmodells auf Cloud und der Erschließung neuer Märkte

Der Vorstand ist sich bewusst, dass die Ausweitung des Geschäftsmodells durch zusätzliche Leistungsangebote und die Erschließung neuer (geographischer) Märkte mit Risiken behaftet ist. Durch eine sorgfältige Planung und enges Monitoring und Steuerung werden die allgemeinen Risiken des Misserfolgs dieser Aktivitäten minimiert.

c) Steigende Umsatzerwartungen bedingen die Akquise von Großprojekten

Hohe Wachstumsziele erfordern die Gewinnung von Großprojekten und hängen damit maßgeblich von der Planung und dem Einsatz hochqualifizierter Fach- und Führungskräfte ab. Zur Risikominimierung wird hier insbesondere auf die Generierung entsprechender Pipeline-Projekte in den dedizierten Branchen Retail, Logistik, Medical, Cross Sales sowie auf strategische Partnerschaften geachtet. Des Weiteren wird bei der Personalsuche unter anderem auch auf Kandidaten mit besonderen Qualifikationen zur Entwicklung und Gewinnung von Großprojekten geachtet.

d) Langwierige und aufwändige Salesprozesse im Cloud-Geschäft

Cloud- und IT-Security Prüfungen durch Interessenten können die Sales Cycle in die Länge ziehen. Durch die Systematisierung und Standardisierung von Cloud-Security Checks, die frühzeitige Initialisierung dieser Prüfungen und einen entsprechenden Kompetenzaufbau innerhalb der Teams wird diesem Risiko aktuell hinreichend begegnet.

e) Wettbewerbsrisiken aus KI-Boom

Im Marktumfeld wächst das Interesse von Softwareanwendern an KI-basierten Funktionen. ATOSS sieht sich hierbei einem erhöhtem Wettbewerbsdruck ausgesetzt, da Softwareanbieter KI-Funktionen zunehmend schneller integrieren und damit Marktanteile verschieben könnten. Verzögerungen bei der eigenen KI Implementierung bergen das Risiko technologischer Rückstände, Kundenabwanderung und Einschränkungen der Preissetzungsmacht. Der Konzern begegnet diesen Risiken durch die Intensivierung und konsequente Umsetzung seiner KI-Roadmap, Stärkung seiner Entwicklungsorganisation, konsequentes Innovations- und Benchmarking Management sowie Maßnahmen zur Kosten- und Qualitätsabsicherung. Ergänzend sollen eine ausgeprägte KI-Kultur und Investitionen in Servicequalität die Premiumposition im Markt sichern.

14) Beratung (beobachten)

Ein wichtiges Element unseres Geschäfts ist die erfolgreiche Implementierung von Software- und Servicelösungen, die unseren Kunden helfen sollen, Komplexität zu verringern und so effizient wie möglich zu arbeiten. Durch die kontinuierliche Überwachung und Kontrolle von Kundenprojekten werden die Risiken aus der unzureichenden Erfüllung von Kundenwünschen im Rahmen der Implementierung adäquat minimiert.

15) Partnernetz (beobachten)

Internationale Direktvertriebsprojekte und/oder Vertriebspartnerschaften sind häufig groß und herausfordernd im Hinblick auf erforderliche und erwartete Unterstützung durch ATOSS. Das Risiko besteht hier im Wesentlichen in der überproportionalen Allokation hoch-spezialisierter Ressourcen von ATOSS auf einzelne wenige Projekte/Partnerschaften. Das Risiko wird minimiert, indem darauf geachtet wird, dass internationale Partnerschaften nur in einem vertraglich fixierten Verhältnis von Softwareumsatz und Beratungsdienstleistung gestartet werden (z.B. durch vertraglich fixierte Minimumumsätze) um auf diese Weise eine wirtschaftliche Ressourcenallokation zu gewährleisten. Darüber hinaus werden den Kunden bei internationalen Großprojekten frühzeitig Vorlaufzeiten und geschätzte Projektdauern kommuniziert, um deren Erwartungshaltung entsprechend zu steuern.

16) Technologie und Produkten (überwachen)

Es besteht grundsätzlich das Risiko, dass Kunden wegen mangelnder Produktqualität oder der verspäteten Fertigstellung von Technologien und Produktentwicklungen kündigen und hierdurch der Gesellschaft langjährige wiederkehrende Umsatzerlöse wegfallen. Durch die regelmäßige Überwachung der verschiedenen Projektentwicklungsstadien unter Einbezug des Vorstands wird das Risiko ausreichend abgedeckt. Darüber hinaus werden monatliche Auswertungen bezüglich Verluste von Cloud- und Wartungsumsatzerlösen, d.h. wiederkehrenden Umsatzerlösen, in den monatlichen Management Reports integriert.

Dem Risiko aus Sicherheitslücken in den ATOSS-Lösungssuiten, die das Vertrauen und die Reputation von ATOSS beschädigen könnten, wird durch hierfür klar definierte Security Prozesse mit internen und externen Tests begegnet.

17) Außergewöhnliche Störfälle (überwachen)

Störungen oder Unterbrechungen des Betriebsablaufs durch das allgemeine Brandrisiko und daraus resultierende Sach-, Vermögens- und Personenschäden begegnet der Konzern durch die strikte Einhaltung aller gesetzlichen Vorgaben zu Brandschutz und Arbeitssicherheit. Das hieraus abgeleitete Risiko eines Datenverlusts bzw. IT-Ausfalls wird dabei durch verschiedene implementierte Sicherungsmechanismen minimiert.

18) Sonstige Risiken (überwachen)

Neben den beschriebenen wesentlichen und zu überwachenden Risiken existieren noch weitere Risiken, die vom Konzern aufgrund ihres geringen Schadenserwartungswerts als zu „überwachen“ eingestuft wurden.

3.3. Chancenbericht

Der Vorstand sieht die wesentlichen Chancen entsprechend ihrer Bedeutung in der folgenden absteigenden Rangfolge: Chancen zum weiteren Ausbau unseres Geschäftsmodells sehen wir insbesondere im Trend zur vollständigen Digitalisierung von HR-Prozessen einschließlich KI getriebener Services, im allgemeinen Trend zu Cloudlösungen sowie in den wachsenden Anforderungen von Unternehmen zur Arbeitszeitflexibilisierung. Wesentliche Faktoren in dieser Hinsicht sind: Fachkräftemangel, demografischer Faktor, wachsende Anforderungen zur Steigerung der Produktivität und sich hieraus ergebende Anforderungen von Unternehmen an Workforce Management Lösungen. Basierend auf der Domain Expertise von ATOSS im Bereich Workforce Management sowie der besonderen Tiefe, mit der die ATOSS Lösungen in die Prozesse unserer Kunden eingebettet sind, bieten sich zahlreiche Optionen, um über KI-Services die Effizienz, Produktivität und den Nutzungskomfort bei digitalen HR-Prozessen zu steigern. Als einer der führenden Anbieter für Workforce Management Lösungen erwarten wir weiter von dieser Entwicklung zu profitieren.

Der ATOSS Konzern sieht insbesondere in den Branchen Handel, Gesundheitswesen, Produktion und Logistik hohes Wachstumspotenzial.

Weitere Wachstumsmöglichkeiten sehen wir in der dedizierten Adressierung neuer Branchen sowie im internationalen Einsatz unserer Softwarelösungen wie z.B. der Erschließung neuer Märkte durch die Gewinnung von neuen Partnerschaften.

3.4. Risikomanagementsystem im Hinblick auf den Rechnungslegungsprozess

Die wesentlichen Merkmale des internen Kontroll- und Risikomanagementsystems im Hinblick auf den Rechnungslegungsprozess können bei der ATOSS Software SE wie folgt beschrieben werden:

- Die Gesellschaft zeichnet sich durch eine klare Führungs-, Unternehmens- und Kontrollstruktur aus.
- Die Funktionen der am Rechnungslegungsprozess wesentlich beteiligten Bereiche Finanzbuchhaltung, Auftragsabwicklung und Controlling sind klar getrennt und die Verantwortungsbereiche eindeutig zugeordnet.
- Zur Analyse und Steuerung ertragsrelevanter Risikofaktoren wurde das zuvor beschriebene Risikomanagementsystem integriert sowie ein abgestimmtes Planungs- und Controllingsystem eingerichtet.
- Um die Entwicklung der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage laufend zu überwachen wird monatlich ein Bericht an das Management und den Aufsichtsrat versendet.
- Die Funktionen und Verantwortlichkeiten in sämtlichen Bereichen des Rechnungslegungsprozesses sind eindeutig zugeordnet.
- Die am Rechnungslegungsprozess beteiligten Abteilungen entsprechen den quantitativen und qualitativen Anforderungen.
- Die im Rahmen der Rechnungslegung eingesetzten IT-Systeme sind durch Sicherheitseinrichtungen gegen unbefugten Zugriff geschützt.

- Die eingesetzten Finanzsysteme basieren auf Standardsoftware.
- In den wöchentlich stattfindenden Finanzmeetings werden wesentliche rechnungslegungsrelevante Sachverhalte angesprochen und geklärt.
- Wesentliche rechnungslegungsbezogene Prozesse unterliegen regelmäßigen Prüfungen. Das Risikomanagementsystem wird bei Bedarf an aktuelle Entwicklungen angepasst.
- Bei wesentlichen rechnungslegungsrelevanten Prozessen wird durchgängig das Vier-Augen-Prinzip angewendet.
- Der Aufsichtsrat befasst sich mit wesentlichen Fragen der Rechnungslegung, des Risikomanagements, des Prüfungsauftrags und seinen Schwerpunkten.
- Der Vorstand trägt die Gesamtverantwortung für das interne Kontroll- und Risikomanagementsystem im Hinblick auf den Rechnungslegungsprozess in der Gesellschaft. Über eine fest definierte Führungs- und Berichtsorganisation sind alle in den Abschluss einbezogenen Gesellschaften und Bereiche eingebunden.

Das interne Kontroll- und Risikomanagementsystem, bezogen auf den Rechnungslegungsprozess, dessen wesentliche Merkmale zuvor beschrieben worden sind, stellt sicher, dass unternehmerische Sachverhalte bilanziell richtig erfasst, aufbereitet und gewürdigt sowie korrekt in die externe Rechnungslegung übernommen werden. Zudem wird dadurch gewährleistet, dass potenzielle Risiken frühzeitig erkannt sowie gegebenenfalls entsprechende Gegenmaßnahmen rechtzeitig eingeleitet werden.

Die klare Führungs- und Unternehmensstruktur sowie die geeignete personelle und materielle Ausstattung des Rechnungswesens stellen die Grundlage für einen ordnungsgemäßen, einheitlichen und nachhaltigen Rechnungslegungsprozess dar. Die klare Abgrenzung der Verantwortungsbereiche sowie verschiedene Kontroll- und Überprüfungsmechanismen gewährleisten eine fehlerfreie und kohärente Rechnungslegung.

Durch das interne Kontroll- und Risikosystem der Gesellschaft wird sichergestellt, dass die Rechnungslegung im Einklang mit den rechtlichen und gesetzlichen Vorgaben sowie den internen Leitlinien steht und Risiken rechtzeitig erkannt, bewertet, kommuniziert und gegebenenfalls geeignete Gegenmaßnahmen ergriffen werden.

3.5. Gesamtaussage zur Risiko- und Chancensituation

Vor dem Hintergrund der aufgezeigten Chancensituation und der positiven Gesamtentwicklung des Konzerns und damit der ATOSS Software SE erscheinen aus heutiger Sicht sowohl Risiken als auch Gefährdungspotenziale begrenzt und kontrollierbar. Systeme und Prozesse im Bereich des Risikomanagements haben sich bewährt. Neue wesentliche Risiken oder Änderungen an der Bewertung der Schadenserwartungswerte bestehender Risiken ergaben sich im Geschäftsjahr 2025 nur bei dem Risiko Strategische Risiken, bei dem das neue Risiko Wettbewerbsrisiken aus KI-Boom aufgenommen wurde. Klimabezogene Risiken wurden als unwesentlich eingestuft. Auf Basis der Überprüfung der Risikolage zum Zeitpunkt der Erstellung des Lageberichts erkennt der Vorstand keine Risiken, die den Fortbestand von ATOSS gefährden oder die Zukunft der Gesellschaft in Frage stellen.

Grundsätzlich besteht weiterhin die Möglichkeit, dass nicht erkannte und berichtete Risiken eintreten, welche ebenfalls negative Einflüsse auf die Geschäftstätigkeit nehmen könnten. Aus der Konzentration von grundsätzlich voneinander unabhängigen Risiken können sich zusätzliche, sich gegenseitig verstärkende Gefahren für die Gesellschaft entwickeln. Deshalb wird ATOSS ihr Umfeld weiterhin kontinuierlich beobachten und die Wirksamkeit der beschlossenen Maßnahmen wie auch das gesamte Risikomanagementsystem überprüfen. Trotz ständiger Anpassungen des Risikomanagementsystems lassen sich die dargestellten Risiken hinsichtlich ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit und ihrer betragsmäßigen Auswirkungen jedoch nicht quantifizieren.

3.6. Beschreibung der wesentlichen Merkmale des internen Kontrollsystems*

In Ergänzung zu dem unter Abschnitt 3.1 beschriebenen internen Risikomanagement- und Kontrollsystem (im Hinblick auf den Rechnungslegungsprozess) verfügt der Konzern auch über ein den Rechnungslegungsprozess hinausgehendes Risikomanagementsystem und internes Kontrollsystem, das zudem ein auf die Risikolage des Konzerns ausgerichtetes Compliance Management System umfasst.

Das interne Kontrollsystem der ATOSS Software SE umfasst alle Regeln im Konzern, die der methodischen Steuerung von operationellen, finanziellen und compliancebezogenen Risiken dienen. Diese Regeln können sich aus veröffentlichten Erklärungen ergeben oder als Richtlinien, Arbeitsanweisungen bzw. Prozessbeschreibungen ausgestaltet sein. Aufbau,

* Abschnitt ungeprüft

Freigabe, Überarbeitung und Kommunikation dieser internen Vorschriften erfolgen nach standardisierten Verfahren. Des Weiteren sind alle Mitarbeiter des ATOSS Konzerns im Rahmen ihrer Aufgaben und Tätigkeiten verpflichtet, den ATOSS Verhaltenskodex zu befolgen. Der ATOSS-Code of Conduct stellt dabei einen Grundpfeiler des Compliance-Management-Systems dar, indem er einen Überblick gibt über das Werteverständnis und die Grundsätze, die den täglichen Umgang mit Geschäftspartnern, Aktionären, Mitarbeitern, sowie der Gesellschaft prägen. Das interne Kontrollsystem umfasst auch Nachhaltigkeitsaspekte, die auf Basis der regulatorischen Vorgaben fortlaufend weiterentwickelt werden.

Für eine bessere Skalierbarkeit werden nahezu alle Geschäftsprozesse durch IT-Lösungen unterstützt. Soweit möglich und angemessen, nutzt der Konzern die in diesen Applikationen oder Services integrierten Kontrollen, die gegenüber manuellen Kontrollen eine höhere Sicherheit und Effizienz in der Kontrolldurchführung ermöglichen. Darüberhinausgehende manuelle Prozesskontrollen zur Verhinderung oder Aufdeckung von Fehlern runden das interne Kontrollsystem ab.

Der Konzern verfügt zudem über ein eindeutiges Konzept zur Identifizierung und Abschwächung von Informationssicherheitsrisiken. Externe Auditierungen (ISO/IEC 27001:2022) bezogen auf ATOSS Cloud Services für Workforce Management Lösungen, der Abschluss entsprechender Versicherungspolicen für Informationssicherheitsrisiken und ein Schulungs- und Compliance-Programm ergänzen die Schutzmaßnahmen in diesem Bereich. Der Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats wird zudem regelmäßig über die Risikolage der Gesellschaft informiert (mindestens halbjährlich bzw. im Rahmen von ad-Hoc Risikomeldungen durch das Risiko-Management-Komitee). Für die Wirksamkeit der eingerichteten Kontrollen sind bei den Geschäftsprozessen die jeweiligen Prozesseigentümer verantwortlich. Die Gesamtverantwortung obliegt dem Vorstand.

Das interne Kontrollsystem und das Risikomanagementsystem sind dynamische Systeme, die bei Veränderungen des Geschäftsmodells bzw. von Art und Umfang der Geschäftsvorfälle oder der Zuständigkeiten laufend angepasst werden. Damit einhergehend ergeben sich sowohl aus den durch den Bereich Financial Compliance durchgeführten Überprüfungen als auch den externen Auditierungen (ISO/IEC 27001:2022 Zertifizierung, Prüfungstätigkeiten des Konzernabschlussprüfers) Verbesserungspotenziale hinsichtlich der Angemessenheit (Fehlen geeigneter Kontrollen) bzw. der Wirksamkeit (unzureichende Durchführung) von Kontrollen. Zudem können sich auch aus möglichen Compliancevorfällen Verbesserungspotenziale ergeben. Basierend auf der aktuellen Ausgestaltung liegen dem Vorstand keine Hinweise vor, dass das interne Kontrollsystem und das Risikomanagementsystem in seiner Gesamtheit nicht angemessen eingerichtet oder nicht wirksam ist.

4. Prognosebericht

Im Jahr 2026 sieht sich die Weltwirtschaft weiterhin mit erheblichen Schwierigkeiten konfrontiert, die vor allem durch geopolitische Konflikte, eine strenge Geldpolitik sowie anhaltende Probleme in den Lieferketten verursacht werden. Laut der jüngsten Prognose des Internationalen Währungsfonds (IWF) wird für das Jahr 2026 ein globales Wirtschaftswachstum von etwa 3,3 Prozent erwartet.¹

Die weltwirtschaftlichen Rahmenbedingungen belasten auch die Wachstumsaussichten in der europäischen Union. Nach zurückhaltender Entwicklung in den Vorjahren wird laut der Herbstprognose 2025 der Europäischen Kommission für 2025 und 2026 in der EU ein Anstieg des Bruttoinlandsprodukts (BIP) um jeweils 1,4 Prozent prognostiziert.²

Die deutsche Wirtschaft befindet sich nach zwei Rezessionsjahren 2023 und 2024 in einer Phase der Stagnation. Neben konjunkturellen Gründen spielen ein grundlegender Strukturwandel sowie geopolitische Veränderungen eine zentrale Rolle, insbesondere da das traditionelle Exportmodell Deutschlands zunehmend unter Druck gerät. Die Verschiebungen in der internationalen Ordnung und die Unsicherheit über die Verlässlichkeit der amerikanischen Sicherheitsgarantien für die europäischen NATO-Mitglieder setzen bewährte wirtschaftliche und sicherheitspolitische Strukturen unter Zugzwang. Hinzu kommt, dass die fortdauernde Zersplitterung des europäischen Binnen- und Kapitalmarktes die Anpassungsfähigkeit der europäischen Volkswirtschaften an die neuen globalen Gegebenheiten erschwert. Die aktuelle Schwäche Deutschlands lässt sich jedoch nicht ausschließlich auf äußere Einflüsse zurückführen. Auch interne Faktoren wie der kontinuierliche Verlust an Wettbewerbsfähigkeit in der Industrie sowie die voranschreitende Alterung der Bevölkerung verschärfen die gegenwärtige Situation. Nach einem realen BIP-Zuwachs von 0,2 Prozent in 2025 Jahr erwartet der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung für 2026 ein Wachstum von 0,9 Prozent.³ Noch pessimistischer fällt mit 0,6 Prozent die Wachstumsprognose der Deutschen Bundesbank aus.⁴

¹ World Economic Outlook Jan. 2026

² Europäische Kommission – Pressemitteilung 17.11.2025 – Herbstprognose 2025: Anhaltendes Wachstum trotz schwieriger Rahmenbedingungen

³ Sachverständigenrat: Jahresgutachten 2025/26 – Perspektiven für morgen schaffen – Chance nicht verspielen

⁴ Deutsche Bundesbank: Ausblick auf das Jahr 2026 vor dem Hintergrund der vielschichtigen Weltweiten Herausforderungen – Pressemeldung 26.01.2026

In Zeiten anhaltender Konjunkturschwäche, hoher Kosten und geopolitischer Spannungen zeigt sich die Digitalwirtschaft hingegen widerstandsfähig. So wird in der vom Branchenverband BITKOM im Januar 2026 veröffentlichten Marktprognose zum deutschen ITK-Markt für 2026 ein Wachstum im Softwaresegment von 10 Prozent auf 58,3 Milliarden Euro prognostiziert.⁵

Wir weisen auf die oben genannte Beschreibung der Chancen und Risiken unter Nr. 3 Chancen- und Risikobericht hin. ATOSS ist aufgrund hoher Differenzierung auf Ebene von Produkt und Technologie, finanzieller Stabilität und Nachhaltigkeit sowie Referenzen in allen relevanten Märkten gut positioniert, um sich bietende Chancen zu ergreifen und in geschäftlichen Erfolg umzusetzen. Zudem sieht die Gesellschaft gerade in dem von ihr adressierten Feld von Lösungen zum effizienteren Workforce Management starkes Potential zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit ihrer Zielkunden und damit nachhaltige Absatzchancen.

Für das Geschäftsjahr 2026 erwarten wir für den ATOSS Konzern einen Gesamtumsatz von rund Mio. EUR 215. Zugleich beabsichtigt ATOSS im Geschäftsjahr 2026 Investitionen zur Erschließung neuer Märkte und damit verbundenen neuen Wachstumsmöglichkeiten im Bereich Workforce Management vorzunehmen. Bei weitgehend gleichbleibender Kostenstruktur geht die Gesellschaft für das Geschäftsjahr 2026 auf Konzernebene von einer EBIT-Marge zum Umsatz von mindestens 32 Prozent aus. Nach der Dividendenausschüttung im Mai 2026 wird die ATOSS Software SE bei im Wesentlichen unveränderter Bilanzstruktur eine weiterhin komfortable Eigenkapitalquote von über 50 Prozent ausweisen. Zudem erwartet der Konzern operative Cashflows von über Mio. EUR 50.

5. Sonstige Angaben

5.1. Erläuternder Bericht des Vorstands zu den Angaben nach § 289a und § 315a HGB

(1) Zusammensetzung des gezeichneten Kapitals

Das Kapital der Gesellschaft ist in 15.906.272 Inhaberstückaktien zum rechnerischen Nennwert von 1 Euro eingeteilt, welche vollständig stimm- und dividendenberechtigt sind.

(2) Beschränkungen, die Stimmrechte oder die Übertragung von Aktien betreffen

Zwischen der AOB Invest GmbH und der General Atlantic Chronos GmbH besteht eine vierjährige Sperrfrist, die es jeder Partei verbietet, die Mehrheit ihrer Anteile ohne die Zustimmung der anderen Partei zu veräußern. Weitere Beschränkungen, die Stimmrechte oder die Übertragung von Aktien betreffen, auch wenn sie sich aus Vereinbarungen zwischen Gesellschaftern ergeben können, sind der Gesellschaft nicht bekannt.

(3) Beteiligungen am Kapital, die 10% der Stimmrechte überschreiten

Die AOB Invest GmbH, die vom Gründer und Vorstandsvorsitzenden der ATOSS Software SE, Andreas F. J. Obereder, Grünwald, kontrolliert wird, hält zum 31.12.2025 einen Anteil von 22,48936 Prozent (Vorjahr: 21,59467 Prozent) an der ATOSS Software SE. Die General Atlantic Chronos GmbH hält zum 31.12.2025 einen Anteil von 21,59462 Prozent (Vorjahr: 21,59462 Prozent) an der ATOSS Software SE.

Neben Herrn Andreas F.J. Obereder, der AOB Invest GmbH und der General Atlantic Chronos GmbH sind der Gesellschaft keine anderen Aktionäre bekannt, welche meldepflichtige Beteiligungen von mehr als 10 Prozent der Stimmrechte halten.

(4) Aktien mit Sonderrechten, die Kontrollbefugnisse verleihen

Sonderrechte, die Kontrollbefugnisse verleihen, bestehen nicht.

(5) Art der Stimmrechtskontrolle, wenn Arbeitnehmer am Kapital beteiligt sind und ihre Kontrollrechte nicht unmittelbar ausüben

Soweit Arbeitnehmer am Kapital beteiligt sind, sind sie in ihren Kontrollrechten nicht beschränkt.

(6) Gesetzliche Vorschriften und Bestimmungen der Satzung über die Ernennung und Abberufung von Vorstandsmitgliedern und die Änderungen der Satzung

Die Ernennung und Abberufung von Mitgliedern des Vorstands erfolgt nach Art. 9 Abs. 1, Art. 39 Abs. 2 und Art. 46 SE-Verordnung i.V.m. §§ 84 und 85 AktG sowie nach § 6 der Satzung.

Satzungsänderungen folgen den Regelungen von Art. 59 SE-Verordnung, § 51 SEAG sowie der §§ 179 ff. AktG.

⁵ Bitkom: Presseinformation zur Pressekonferenz 22.02.2026 – Digitalwirtschaft bleibt Stabilitätsanker: 245 Milliarden Euro Umsatz in 2026

(7) Befugnisse des Vorstands, Aktien auszugeben oder zurückzukaufen

In der Hauptversammlung vom 30.04.2025 wurde die Gesellschaft ermächtigt bis zum 29.04.2030, eigene Aktien bis zu insgesamt 10 Prozent des zum Zeitpunkt der Beschlussfassung oder – falls dieser Wert geringer ist – des zum Zeitpunkt der Ausnutzung der Ermächtigung bestehenden Grundkapitals der Gesellschaft zu erwerben. Auf die erworbenen Aktien dürfen zusammen mit anderen eigenen Aktien, die sich im Besitz der Gesellschaft befinden oder ihr nach den §§ 71a ff. AktG zuzurechnen sind, zu keinem Zeitpunkt mehr als 10 Prozent des Grundkapitals entfallen. Die Ermächtigung darf nicht zum Zwecke des Handels in eigenen Aktien ausgenutzt werden.

Die Ermächtigung kann ganz oder in Teilbeträgen, einmal oder mehrmals, in Verfolgung eines oder mehrerer Zwecke durch die Gesellschaft oder von ihr abhängiger oder in Mehrheitsbesitz der Gesellschaft stehender Unternehmen oder durch auf deren Rechnung oder auf Rechnung der Gesellschaft handelnde Dritte ausgeübt werden.

Die Angaben zum genehmigten Kapital sind dem Anhang bzw. Konzernanhang zu entnehmen.

Das Grundkapital der Gesellschaft ist um bis zu Euro 3.181.254,00 durch Ausgabe von bis zu 3.181.254 neuen, auf den Inhaber lautenden Stückaktien bedingt erhöht (Bedingtes Kapital). Die bedingte Kapitalerhöhung dient der Gewährung bzw. Auf-erlegung von Options- und/ oder Wandlungsrechten bzw. -pflichten an die Inhaber bzw. Gläubiger von Options und/ oder Wandelschuldverschreibungen (zusammen „Schuldverschreibungen“), die aufgrund der von der Hauptversammlung am 30. April 2021 zu Tagesordnungspunkt 10 beschlossenen Ermächtigung bis zum 29. April 2026 von der Gesellschaft oder einer Konzerngesellschaft im Sinne des § 18 AktG, an der die Gesellschaft unmittelbar oder mittelbar mit Mehrheit beteiligt ist, begeben bzw. garantiert werden.

(8) Wesentliche Vereinbarungen der Gesellschaft, die unter der Bedingung eines Kontrollwechsels infolge eines Übernahmeangebots stehen

Wesentliche Vereinbarungen der Gesellschaft, die unter der Bedingung eines Kontrollwechsels infolge eines Übernahmeangebots stehen, bestehen nicht. Ebenso wurden keine Entschädigungsvereinbarungen mit den Mitgliedern des Vorstands oder Arbeitnehmern für den Fall eines Übernahmeangebots getroffen. Die ATOSS Software SE, München, verfügt neben den Tochterunternehmen ATOSS Software Ges. m.b.H., Wien, der ATOSS Software AG, Zürich, der ATOSS CSD Software GmbH, Cham, der ATOSS Software SRL, Timisoara, der ATOSS Aloud GmbH, München, der ATOSS North America Inc., West Hollywood (nicht operativ tätig) und der in 2025 neu gegründeten ATOSS Software India Private Limited, Gurugram, über Betriebsstätten in Berlin, Frankfurt, Hamburg, Meerbusch, Mettingen, Brüssel (Belgien), Paris (Frankreich) Sibiu (Rumänien), Stockholm (Schweden) und Utrecht (Niederlande).

5.2. Erklärung zur Unternehmensführung

Corporate Governance

Seit ihrem Börsengang beschäftigt sich die ATOSS Software SE intensiv mit dem Thema Corporate Governance und den entsprechenden gesetzlichen Regelungen. Seit 2001 informiert die Gesellschaft regelmäßig über die diesbezüglichen Aktivitäten. Dafür setzen sich Gesellschaftsorgane insbesondere intensiv mit den Entwicklungen und Änderungen des Deutschen Corporate Governance Kodex auseinander. Anders als die gesetzlichen Bestimmungen entfaltet der Kodex jedoch keine normative Bindungswirkung, sondern lässt auch Abweichungen von den Verhaltensempfehlungen zu.

Zusammengefasste Erklärung zur Unternehmensführung

Durch den Vorstand wurde die zusammengefasste Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 289f und § 315d HGB abgegeben und auf der Internetseite der Gesellschaft unter dem folgenden Link dauerhaft veröffentlicht:

<https://www.atoss.com/de/unternehmen/investor-relations/corporate-governance>

5.3. Besitz und Handel von Aktien und Finanzinstrumenten

Die Gesellschaft weist den Aktienbesitz der Organmitglieder, die sich auf die Aktie der Gesellschaft beziehen, im Konzernanhang unter Note 39 bzw. im Anhang unter Punkt 25 aus.

5.4. Meldepflichtige Wertpapiergeschäfte

Die Gesellschaft veröffentlicht sämtliche meldepflichtigen Wertpapiergeschäfte von Organmitgliedern auf ihrer Homepage und hält diese Informationen mindestens 12 Monate nach Veröffentlichung verfügbar.

Die AOB Invest GmbH, die vom Gründer und Vorstandsvorsitzenden der ATOSS Software SE, Andreas F.J. Obereder, Grünwald, kontrolliert wird, hat im Geschäftsjahr 2025 folgende Käufe von Anteilen an der ATOSS Software SE, München, getätigt: 23. September 2025 (60.000 Aktien), 27. November 2025 (45.638 Aktien), 28. November (12.614 Aktien), 1. Dezember 2025 (10.882 Aktien) und 2. Dezember 2025 (13.178 Aktien). Nach den Aktienkäufen hält die AOB Invest GmbH zum 31. Dezember 2025 mit 3.577.219 Aktien einen Anteil von 22,48936 Prozent an der ATOSS Software SE.

Weitere meldepflichtige Geschäfte von Organmitgliedern im Geschäftsjahr 2025 sind der Gesellschaft nicht bekannt.

Die AOB Invest GmbH, die vom Gründer und Vorstandsvorsitzenden der ATOSS Software SE, Andreas F.J. Obereder, Grünwald, kontrolliert wird, hat darüber hinaus im Februar 2026 folgende weitere Käufe von Anteilen an der ATOSS Software SE, München, getätigt: 5. Februar 2026 (42.511 Aktien), 6. Februar 2026 (40.368 Aktien), 9. Februar 2026 (19.305 Aktien), 10. Februar 2026 (29.811 Aktien), 23. Februar 2026 (64.959 Aktien), 24. Februar 2026 (17.041 Aktien), 25. Februar 2026 (10.000 Aktien). Nach den Aktienkäufen hält die AOB Invest GmbH zum 27. Februar 2026 mit 3.801.214 Aktien einen Anteil von 23,89758 Prozent an der ATOSS Software SE.

5.5. Ausschüttung

Vorstand und Aufsichtsrat berücksichtigen bei ihrem Dividendenvorschlag die nachhaltige Sicherung der Finanzausstattung der Gesellschaft und den Grundsatz der Dividendenkontinuität, nach der grundsätzlich die Vorjahresdividende nicht unterschritten werden soll, und eine Erhöhung dann erfolgt, wenn dies bei einer Ausschüttungsquote von bis zu 75 Prozent des Ergebnisses pro Aktie auf Konzernebene möglich ist.

Der Vorstand schlägt vor, den Bilanzgewinn aus dem abgelaufenen Geschäftsjahr 2025 in Höhe von EUR 64.132.739 für eine Ausschüttung in Höhe von EUR 2,28 je dividendenberechtigter Stückaktie zu verwenden, und den verbleibenden Teil des Bilanzgewinns auf neue Rechnung vorzutragen. Bei Annahme dieses Vorschlages zur Verwendung des Bilanzgewinns durch die Hauptversammlung ergibt sich auf das zum 31.12.2025 dividendenberechtigte Grundkapital von EUR 15.906.272 eine Dividendensumme von EUR 36.266.300 und ein Gewinnvortrag von EUR 27.866.439.

München, den 27.02.2026

Der Vorstand



Andreas F.J. Obereder
CEO



Pritim Kumar Krishnamoorthy
COO



Christof Leiber
CFO

Konzern-Bilanz zum 31.12.2025

Aktiva (EUR)	Anhang	31.12.2025	31.12.2024
Langfristige Vermögenswerte			
Immaterielle Vermögenswerte	15, 27	113.570	168.193
Sachanlagevermögen	15, 27	3.898.415	4.098.974
Nutzungsrechte	23, 28	6.376.710	6.105.054
Aktiviert Vertragskosten	29	11.449.450	7.284.919
Sonstige langfristige finanzielle Vermögenswerte und Edelmetalle	12, 25, 60	2.231.152	1.656.575
Langfristige Vermögenswerte, gesamt		24.069.297	19.313.715
Kurzfristige Vermögenswerte			
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	12, 25, 60	10.960.014	9.312.814
Sonstige kurzfristige finanzielle Vermögenswerte und Edelmetalle	25, 60	30.301.576	28.413.164
Sonstige kurzfristige nicht-finanzielle Vermögenswerte	26	3.594.497	3.458.310
Zahlungsmittel und Zahlungsmitteläquivalente	12, 24, 60	91.227.072	82.666.868
Kurzfristige Vermögenswerte, gesamt		136.083.159	123.851.156
Aktiva, gesamt		160.152.456	143.164.872
Passiva (EUR)	Anhang	31.12.2025	31.12.2024
Eigenkapital			
Gezeichnetes Kapital	39	15.906.272	15.906.272
Kapitalrücklage	39, 53	2.048.065	-1.579
Eigenkapital aus nicht realisierten Gewinnen und Verlusten	37, 39	1.285.787	749.376
Bilanzgewinn	39, 64	77.912.423	63.425.314
Auf die Eigentümer des Mutterunternehmens entfallendes Eigenkapital		97.152.547	80.079.383
Anteile ohne beherrschenden Einfluss		-109.013	-109.013
Eigenkapital, gesamt		97.043.534	79.970.370
Langfristige Schulden			
Pensionsrückstellungen	19, 37	992.800	1.816.596
Sonstige langfristige Rückstellungen	19, 38	669.771	2.658.090
Sonstige langfristige finanzielle Verbindlichkeiten*	33, 60	4.362.685	2.453.351
Langfristige Leasingverbindlichkeiten	23, 28, 32, 59	3.676.184	3.609.342
Passive latente Steuern	16, 30	3.906.822	2.907.113
Langfristige Schulden, gesamt		13.608.262	13.444.492
Kurzfristige Schulden			
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	17, 32, 60	2.585.768	1.959.285
Vertragsverbindlichkeiten	20, 35	3.300.213	3.181.854
Kurzfristige Leasingverbindlichkeiten	23, 28, 32, 59	3.158.934	2.980.028
Sonstige kurzfristige finanzielle Verbindlichkeiten*	33, 60	6.105.494	4.911.327
Sonstige kurzfristige nicht-finanzielle Verbindlichkeiten	34	17.794.774	17.650.761
Steuerverbindlichkeiten		13.601.169	18.914.414
Sonstige kurzfristige Rückstellungen	18, 36	2.954.308	152.341
Kurzfristige Schulden, gesamt		49.500.660	49.750.010
Passiva, gesamt		160.152.456	143.164.872

* Anpassung der Vorjahreszahlen siehe Note 33, 60

Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung für das Geschäftsjahr vom 01.01.2025 bis 31.12.2025

EUR	Anhang	01.01.2025 –31.12.2025	01.01.2024 –31.12.2024
Umsatzerlöse	20, 40	189.258.254	170.625.447
Umsatzkosten	41	-40.943.237	-39.000.503
Bruttoergebnis vom Umsatz		148.315.017	131.624.944
Vertriebskosten	42	-33.974.848	-28.574.959
Verwaltungskosten	43	-17.192.527	-13.983.161
Forschungs- und Entwicklungskosten	22, 44	-28.558.580	-25.636.725
Sonstige betriebliche Erträge	21, 46	757.889	788.400
Sonstige betriebliche Aufwendungen	46	-559.653	-496.279
Nettowertminderungen auf finanzielle Vermögenswerte	46	-659.571	-295.530
Betriebsergebnis (EBIT)		68.127.727	63.426.690
Finanzerträge	47	4.263.306	3.895.443
Finanzaufwendungen	47	-450.271	-340.180
Ergebnis vor Steuern		71.940.762	66.981.953
Steuern vom Einkommen und Ertrag	16, 30, 48	-23.573.294	-21.531.258
Nettoergebnis		48.367.468	45.450.695
davon entfallen auf:			
Eigentümer des Mutterunternehmens		48.367.468	45.450.695
Anteile ohne beherrschenden Einfluss:		0	0
Ergebnis je Aktie (unverwässert)		3,04	2,86
Ergebnis je Aktie (verwässert)		3,04	2,86
Durchschnittliche Anzahl im Umlauf befindlicher Aktien (unverwässert)		15.906.272	15.906.272
Durchschnittliche Anzahl im Umlauf befindlicher Aktien (verwässert)		15.906.272	15.906.272

Konzern-Gesamtergebnisrechnung für das Geschäftsjahr vom 01.01.2025 bis 31.12.2025

EUR	Anhang	01.01.2025 –31.12.2025	01.01.2024 –31.12.2024
Nettoergebnis		48.367.468	45.450.695
Bestandteile, die nicht aufwands- oder ertragswirksam umgegliedert werden			
Erfolgsneutrale Gewinne/Verluste aus der Bewertung des Planvermögens	37	14.144	202.603
Ertragsteuereffekte aus der Bewertung des Planvermögens	37	-4.580	-65.603
Erfolgsneutrale Gewinne/Verluste aus der Neubewertung leistungsorientierter Pensionspläne	37	783.891	3.225
Ertragsteuereffekte auf erfolgsneutrale Gewinne/Verluste aus der Neubewertung leistungsorientierter Pensionspläne	37	-253.824	-1.044
Rücklage aus Währungsumrechnung	39	-3.220	0
Sonstiges Ergebnis		536.411	139.181
Gesamtergebnis nach Steuern		48.903.879	45.589.876

Konzern-Kapitalflussrechnung für das Geschäftsjahr vom 01.01.2025 bis 31.12.2025

EUR	Anhang	01.01.2025 – 31.12.2025	01.01.2024 – 31.12.2024
Ergebnis vor Steuern		71.940.762	66.981.953
Abschreibungen	27, 28	4.755.268	4.401.934
Finanzerträge	47	-4.263.306	-3.895.443
Finanzaufwendungen	47	450.271	340.180
Ergebnis aus dem Abgang von Anlagevermögen		83	109
Zahlungsunwirksame Personalaufwendungen		2.049.644	-573.861
Veränderung des Nettoumlaufvermögens			
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	25, 60	-1.647.200	1.117.578
Vorräte und sonstige nicht-finanzielle Vermögenswerte	26	-148.212	-622.347
Aktiviertete Vertragskosten	29	-4.164.531	-1.946.107
Sonstige Aktiva		-90.011	95.536
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	17, 32, 60	626.483	-419.601
Sonstige kurzfristige finanzielle und nicht-finanzielle Verbindlichkeiten*	33, 34, 60	1.291.434	-1.677.504
Sonstige kurzfristige und langfristige Rückstellungen	36, 38	813.648	254.169
Sonstige langfristige finanzielle Verbindlichkeiten*	33, 60	1.909.334	2.453.351
Vertragsverbindlichkeiten		118.359	-550.433
Erhaltene Zinsen	47	1.815.984	2.338.830
Gezahlte Zinsen		-30	-5.119
Erhaltene Ertragsteuern	30, 48	213.762	998.111
Gezahlte Ertragsteuern	30, 48	-28.439.885	-9.819.535
Aus betrieblicher Tätigkeit erwirtschaftete Zahlungsmittel (1)	49	47.231.857	59.471.801
Cash Flow aus Investitionstätigkeit			
Auszahlungen für den Erwerb von Sachanlagevermögen und immateriellen Vermögenswerten	27	-1.000.133	-925.008
Auszahlungen für den Erwerb von finanziellen Vermögenswerten		-10.000.000	-20.000.000
Einzahlungen aus der Veräußerung von finanziellen Vermögenswerten		10.000.000	10.000.000
Aus Investitionstätigkeit erwirtschaftete Zahlungsmittel (2)	50	-1.000.133	-10.925.008
Cash Flow aus Finanzierungstätigkeit			
Tilgungsanteil Leasingverbindlichkeit IFRS 16	23, 28, 59	-3.497.641	-3.181.978
Zinsanteil Leasingverbindlichkeit IFRS 16	23, 28, 59	-123.665	-121.486
Gezahlte Dividende		-33.880.359	-26.802.068
Aus Finanzierungstätigkeit erwirtschaftete Zahlungsmittel (3)	51	-37.501.665	-30.105.532
Veränderung der Zahlungsmittel und Zahlungsmitteläquivalente – Summe (1) bis (3)		8.730.059	18.441.261
Zahlungsmittel und Zahlungsmitteläquivalente zu Beginn des Jahres		82.666.868	64.201.070
Auswirkungen von Wechselkursänderungen auf Zahlungsmittel und Zahlungsmitteläquivalente		-169.855	24.537
Zahlungsmittel und Zahlungsmitteläquivalente am Ende des Jahres		91.227.072	82.666.868

* Anpassung der Vorjahreszahlen siehe Note 33, 60

Konzern-Eigenkapitalpiegel für das Geschäftsjahr vom 01.01.2025 bis 31.12.2025

Auf die Eigentümer des Mutterunternehmens entfallendes Eigenkapital							
EUR	Gezeichnetes Kapital	Kapitalrücklage	Eigenkapital aus nicht realisierten Gewinnen/Verlusten	Gewinnrücklagen	Bilanzgewinn	Anteile ohne beherrschenden Einfluss	Summe
Anhang	39	39, 53	37, 39		39, 64		
01.01.2024	7.953.136	572.282	610.195	0	52.729.823	-109.013	61.756.423
Nettoergebnis					45.450.695		45.450.695
Sonstiges Periodenergebnis			139.181				139.181
Gesamtergebnis nach Steuern			139.181		45.450.695		45.589.876
Anteilsbasierte Vergütung		-573.861					-573.861
Einstellung in Gewinnrücklagen				7.953.136	-7.953.136		0
Kapitalerhöhung aus Gesellschaftsmitteln	7.953.136			-7.953.136			0
Dividende					-26.802.068		-26.802.068
31.12.2024	15.906.272	-1.579	749.376	0	63.425.314	-109.013	79.970.370
01.01.2025	15.906.272	-1.579	749.376	0	63.425.314	-109.013	79.970.370
Nettoergebnis					48.367.468		48.367.468
Sonstiges Periodenergebnis			536.411				536.411
Gesamtergebnis nach Steuern			536.411		48.367.468		48.903.879
Anteilsbasierte Vergütung		2.049.644					2.049.644
Dividende					-33.880.359		-33.880.359
31.12.2025	15.906.272	2.048.065	1.285.787	0	77.912.423	-109.013	97.043.534

Eine Aktie entspricht einem rechnerischen Anteil am gezeichneten Kapital von 1 Euro.

Konzern-Anhang 2025

- I.** Informationen zum Unternehmen
- II.** Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden
- III.** Angaben zur Konzern-Bilanz
- IV.** Angaben zur Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung
- V.** Angaben zur Konzern-Kapitalflussrechnung
- VI.** Sonstige Angaben

I. Informationen zum Unternehmen

Die ATOSS Software SE, Rosenheimer Straße 141 h, 81671 München, im Folgenden auch »ATOSS« oder »Gesellschaft« genannt, ist eine Europäische Aktiengesellschaft (SE), die in München, Deutschland, gegründet wurde und als Kapitalgesellschaft in ihrer Haftung beschränkt. Die Gesellschaft wird beim Amtsgericht München unter der Handelsregisternummer HRB 293304 geführt. ATOSS ist seit dem 21. März 2000 an der deutschen Börse in Frankfurt notiert.

Die ATOSS Software SE ist Anbieter von Technologie- und Beratungslösungen für professionelles Workforce Management und bedarfsoptimierten Personaleinsatz. Ob klassische Zeitwirtschaft, mobile Apps, detaillierte Personalbedarfsermittlung, anspruchsvolle Einsatzplanung oder strategische Kapazitäts- und Bedarfsplanung, ATOSS hat die passende Lösung – in der Cloud oder On-Premises.

II. Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden

1. Bilanzierung nach International Financial Reporting Standards (IFRS)

Der vorliegende Konzernabschluss wurde wie im Vorjahr für das Mutterunternehmen sowie die Tochterunternehmen nach den International Financial Reporting Standards (IFRS) des International Accounting Standards Board (IASB), wie sie in der EU anzuwenden sind, sowie ergänzend nach den anzuwendenden handelsrechtlichen Vorschriften des § 315e Abs. 1 HGB, aufgestellt.

Im Geschäftsjahr 2025 hat die ATOSS Software SE die folgende Änderung zu bestehenden Standards erstmalig angewandt, die keinen wesentlichen Einfluss auf die Konzernrechnungslegung hatte und sich weder auf die Darstellung des Konzernabschlusses noch auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des Konzerns wesentlich auswirkte.

Standard bzw. Interpretation	Bezeichnung	für Geschäfts-jahre ab dem
Änderungen an IAS 21	Mangelnde Umtauschbarkeit	01.01.2025

Veröffentlichte, aber in 2025 noch nicht anzuwendende Rechnungslegungsvorschriften

Der IASB hat folgende Standards bzw. Änderungen von Standards herausgegeben, deren Anwendung zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht verpflichtend ist und deren Anwendbarkeit teilweise noch die Übernahme in das EU-Recht („Endorsement“) erfordert:

Standard bzw. Interpretation	Bezeichnung	für Geschäfts-jahre ab dem	Voraussichtliche Auswirkungen
Änderungen an IAS 21	Umrechnung in eine hochinflationäre Darstellungswährung	01.01.2027	Keine wesentlichen Auswirkungen erwartet
IFRS 19	Tochterunternehmen ohne öffentliche Rechenschaftspflicht: Angaben	01.01.2027	Keine wesentlichen Auswirkungen erwartet
IFRS 18	Darstellung und Angaben im Abschluss	01.01.2027	Auswirkungen werden analysiert*
Änderungen an IFRS 9 und IFRS 7	Änderungen an der Einstufung und Bewertung von Finanzinstrumenten	01.01.2026	Keine wesentlichen Auswirkungen erwartet
Änderungen an IFRS 9 und IFRS 7	Verträge, die sich auf naturabhängigen Strom beziehen	01.01.2026	Keine wesentlichen Auswirkungen erwartet
Jährliche Verbesserungen der IFRS (Volume 11) mit Änderungen an IAS 7, IFRS 1, IFRS 7, IFRS 9, und IFRS 10		01.01.2026	Keine wesentlichen Auswirkungen erwartet

*Zurzeit bewertet der Konzern die möglichen Auswirkungen des neuen Standards, insbesondere im Hinblick auf die Struktur der Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung, die Kapitalflussrechnung und die zusätzlichen Angabepflichten für MPMs (Management-defined Performance Measures). Der Konzern prüft auch die Auswirkungen auf die Art und Weise, wie Informationen in den Abschlüssen gruppiert werden, einschließlich der Posten, die derzeit als „Sonstige“ bezeichnet werden.

2. Grundlagen der Erstellung des Abschlusses

Der vorliegende Konzernabschluss wurde zum 31.12.2025 für das Berichtsjahr vom 01.01.2025 bis zum 31.12.2025 erstellt. Alle konsolidierten Tochterunternehmen – mit Ausnahme der ATOSS Software India Private Limited, Gurugram, dessen Abschlussstichtag aufgrund lokaler rechtlicher Anforderungen der 31. März ist – haben einen mit der ATOSS Software SE übereinstimmenden Abschlussstichtag. Die Erstellung des Konzernabschlusses erfolgt grundsätzlich unter Anwendung des Anschaffungskostenprinzips. Hiervon ausgenommen sind kurzfristige und langfristige finanzielle Vermögenswerte sowie Edelmetalle, die zum beizulegenden Zeitwert bewertet werden.

3. Berichtswährung

Der vorliegende Konzernabschluss wurde in Euro erstellt. Die Beträge werden auf ganze Euro gerundet dargestellt.

4. Konsolidierungskreis

Das Mutterunternehmen mit Sitz und Börsennotierung in Deutschland ist die ATOSS Software SE, München. In den Konzernabschluss der ATOSS Software SE werden alle Tochterunternehmen im Wege der Vollkonsolidierung einbezogen. Tochterunternehmen werden ab dem Erwerbszeitpunkt, d.h. ab dem Zeitpunkt, an dem der Konzern die Beherrschung erlangt, voll konsolidiert. Eine Beherrschung liegt vor, wenn das Mutterunternehmen eine Risikobelastung durch oder Anrechte auf schwankende Renditen aus ihrem Engagement bei dem Beteiligungsunternehmen hat und sie ihre Verfügungsgewalt über das Beteiligungsunternehmen auch dazu einsetzen kann, diese Renditen zu beeinflussen. Die Beherrschung wird grundsätzlich durch die Stimmrechte ausgeübt. Die Konsolidierung endet, sobald die Beherrschung durch das Mutterunternehmen nicht mehr besteht. Der Konzernabschluss für den kleinsten und größten Kreis von Unternehmen wird von der ATOSS Software SE, München, aufgestellt und im Unternehmensregister veröffentlicht.

Eine Veränderung der Beteiligungshöhe an einem Tochterunternehmen ohne Verlust der Beherrschung wird als Eigenkapitaltransaktion bilanziert.

Die Jahresabschlüsse wurden entsprechend den nationalen Vorschriften erstellt und auf die Vorschriften nach IFRS übergeleitet. Nachfolgend dargestellt sind die letzten veröffentlichten Zahlen nach nationalem Recht:

Unternehmen	Anteil am gezeichneten Kapital	Eigenkapital 31.12.2024 in EUR	Jahresergebnis 2024 in EUR
ATOSS Aloud GmbH, München, Deutschland*	93%	-1.557.329	0
ATOSS CSD Software GmbH, Cham, Deutschland	100%	1.399.016	439.858
ATOSS Software AG, Zürich, Schweiz**	100%	768.009	134.969
ATOSS Software Gesellschaft m.b.H., Wien, Österreich	100%	857.850	97.050
ATOSS Software S.R.L., Timisoara, Rumänien**	100%	1.149.985	620.620
ATOSS North America Inc., West Hollywood, USA **	100%	-6.522	-4.662
ATOSS Software India Private Limited, Gurugram***	100%	0	0

*Zwischen der ATOSS Software SE und der ATOSS Aloud GmbH besteht ein Ergebnisabführungsvertrag.

**Die Jahresabschlüsse wurden entsprechend den nationalen Vorschriften erstellt und in EUR umgerechnet.

***Die Tochtergesellschaft wurde zum 20.05.2025 gegründet. Damit entfallen die Angaben zum Eigenkapital und zum Ergebnis zum 31.12.2024. Das Ende des Geschäftsjahres der Gesellschaft ist jeweils der 31.03.

Inanspruchnahme von Befreiungsvorschriften

Die in den Konzernabschluss der ATOSS Software SE, München, einbezogene Tochtergesellschaft ATOSS CSD Software GmbH, Cham, macht von den Befreiungsvorschriften des § 264 Abs. 3 HGB für das Geschäftsjahr 2025 Gebrauch. Der Konzernabschluss der ATOSS Software SE ist für diese Gesellschaft der befreiende Konzernabschluss.

5. Konsolidierungsgrundsätze

Die Abschlüsse der Tochterunternehmen werden unter Anwendung einheitlicher Rechnungslegungsmethoden für die gleiche Berichtsperiode aufgestellt wie der Abschluss des Mutterunternehmens. Alle konzerninternen Salden, Geschäftsvorfälle, unrealisierte Gewinne und Verluste aus konzerninternen Transaktionen und Dividenden werden in voller Höhe eliminiert.

Die Kapitalkonsolidierung der vollkonsolidierten Unternehmen erfolgt nach der Erwerbsmethode. Dabei werden die Wertansätze der entrichteten Vermögenswerte und der übernommenen Schulden als Anschaffungswerte der Beteiligungen, mit dem bei den Tochterunternehmen ausgewiesenen Eigenkapital zum Erwerbszeitpunkt verrechnet.

Erwirbt der Konzern ein Unternehmen, beurteilt er die geeignete Klassifizierung und Designation der finanziellen Vermögenswerte und übernommenen Schulden in Übereinstimmung mit den Vertragsbedingungen, wirtschaftlichen Gegebenheiten und am Erwerbszeitpunkt vorherrschenden Bedingungen. Dies beinhaltet auch eine Trennung der in Basisverträgen eingebetteten Derivate.

Die am 20.05.2025 gegründete ATOSS Software India Private Limited, mit Sitz in Gurugram (Indien), wird in 2025 im Wege der Vollkonsolidierung erstmalig in den Konzernabschluss der ATOSS einbezogen.

6. Wesentliche Ermessensentscheidungen, Schätzungen und Annahmen

Bei der Erstellung des Konzernabschlusses werden vom Management Ermessensentscheidungen, Schätzungen und Annahmen getroffen, die sich auf die Höhe ausgewiesener Erträge, Aufwendungen, Vermögenswerte, Schulden und jeweils zugehörige Angaben sowie auf die Angabe von Eventualverbindlichkeiten auswirken. Durch die mit diesen Annahmen und Schätzungen verbundene Unsicherheit könnten die tatsächlichen Ergebnisse in zukünftigen Perioden zu erheblichen Anpassungen des Buchwerts der betroffenen Vermögenswerte und Schulden führen.

Anteilsbasierte Vergütungen

Ein Teil der Mitarbeiter und zwei Vorstandsmitglieder des Konzerns erhalten für die geleistete Arbeit eine anteilsbasierte Vergütung in Form von Barmitteln. Diese anteilsbasierte Vergütung wird als anteilsbasierte Vergütung mit Barausgleich gem. IFRS 2 bilanziert. Für Transaktionen mit Barausgleich wird zum Zeitpunkt der Leistungserbringung durch den Anspruchsberechtigten die daraus resultierende Schuld des Konzerns zu ihrem beizulegenden Zeitwert aufwandswirksam angesetzt. Bis zur Begleichung der Schuld wird der beizulegende Zeitwert der Schuld zu jedem Berichtsstichtag neu bemessen und alle Änderungen des beizulegenden Zeitwerts werden erfolgswirksam erfasst. Der beizulegende Zeitwert wird unter Anwendung eines geeigneten Optionspreismodells (Black-Scholes-Formel) ermittelt.

Des Weiteren erhalten zwei Vorstandsmitglieder des Konzerns für die geleistete Arbeit eine anteilsbasierte Vergütung in Form von ATOSS Aktien. Diese anteilsbasierte Vergütung wird als anteilsbasierte Vergütung mit Ausgleich durch Eigenkapitalinstrumente gem. IFRS 2 bilanziert. Für Transaktionen mit Ausgleich durch Eigenkapitalinstrumente wird zum Zeitpunkt der Leistungserbringung durch den Anspruchsberechtigten der Aufwand sowie die entsprechende Erhöhung des Eigenkapitals auf Basis des beizulegenden Zeitwerts, ermittelt zum Gewährungszeitpunkt, der gewährten Aktien erfasst. Nach der erstmaligen Erfassung erfolgt keine Neubewertung des beizulegenden Zeitwerts; Änderungen werden nicht erfolgswirksam berücksichtigt. Der beizulegende Zeitwert wird unter Anwendung eines geeigneten Optionspreismodells (Black-Scholes-Formel) ermittelt.

Weitere Einschätzungen

Um die Werthaltigkeit finanzieller Vermögenswerte bestimmen zu können, sind Schätzungen über Höhe und Eintrittswahrscheinlichkeit zukünftiger Ereignisse vorzunehmen. Diese Einschätzungen werden soweit möglich unter Einbezug aktueller Marktdaten sowie Ratingklassen sowie Erfahrungswerten abgeleitet. Hierzu verweisen wir insbesondere auf die Ausführungen in den Abschnitten 12. Finanzielle Vermögenswerte und Edelmetalle und 13. Bemessung des beizulegenden Zeitwerts.

Die Bewertung der Pensionsrückstellung unterliegt ebenfalls Schätzungen hinsichtlich der in Punkt 37 aufgeführten Parameter. Der Buchwert der Rückstellung liegt zum 31.12.2025 bei EUR 992.800 (Vorjahr: EUR 1.816.596).

Die tatsächlichen Ergebnisse können von den Schätzungen abweichen.

Bei der Anwendung der Rechnungslegungsmethoden des Konzerns hat die Gesellschaft folgende Ermessensentscheidungen getroffen, die die Beträge im Konzernabschluss wesentlich beeinflussen:

Entwicklungskosten werden aufwandswirksam in der Gewinn- und Verlustrechnung erfasst. Die Kriterien des IAS 38.57 für eine Aktivierung werden nicht erfüllt, da insbesondere eine verlässliche Messung der jeweiligen zukünftig erzielbaren Erträge aus der Weiterentwicklung von einzelnen Funktionen und Releases nicht möglich ist. Diese Weiterentwicklung und der Ausbau der vom Konzern bereits vermarkteten Softwarelösungen dienen stattdessen dem Erhalt des künftigen wirtschaftlichen Nutzens der Softwarelösungen. Gemäß IAS 38.20 sind die damit verbundenen Aufwendungen entsprechend als Erhaltungsaufwand erfolgswirksam zu erfassen.

Auswirkungen makroökonomischer und klimabezogener Risiken

Die ATOSS Software SE sieht sich wie viele Unternehmen einem zunehmend komplexen und unsicheren makroökonomischen und geopolitischen Umfeld ausgesetzt. Das operative Geschäft von ATOSS wurde im Geschäftsjahr 2025 jedoch nicht wesentlich von den negativen makroökonomischen und geopolitischen Risiken beeinflusst. In der Folge ergaben sich auch keine wesentlichen negativen Auswirkungen auf die beizulegenden Zeitwerte und Buchwerte von Vermögenswerten und Verbindlichkeiten aus dem operativen Geschäftsbetrieb sowie die Höhe und den Zeitpunkt der Ergebnisrealisierung sowie Zahlungsmittelzuflüsse und -abflüsse. Hinsichtlich der zukünftigen Risiken aus dem makroökonomischen und geopolitischen Umfeld verweisen wir auf unsere Ausführungen im zusammengefassten Lagebericht unter Abschnitt 3.2.

Der ATOSS Konzern ist mit seinem Geschäftsmodell aktuell keinen wesentlichen klimabezogenen Risiken ausgesetzt, die Auswirkungen auf die Finanzberichterstattung der Gesellschaft hätten. Insbesondere bestehen im Moment keine unmittelbaren Risiken aus den wachsenden regulatorischen Anforderungen oder Haftungsrisiken aus der Selbstverpflichtung zu Nachhaltigkeits- und Klimaschutzziele.

7. Klassifizierung in kurzfristig und langfristig

Der Konzern gliedert seine Vermögenswerte und Schulden in der Bilanz in kurz- und langfristige Vermögenswerte bzw. Schulden. Ein Vermögenswert ist als kurzfristig einzustufen, wenn

- die Realisierung des Vermögenswerts innerhalb des normalen Geschäftszyklus erwartet wird oder der Vermögenswert zum Verkauf oder Verbrauch innerhalb dieses Zeitraums gehalten wird,
- der Vermögenswert primär für Handelszwecke gehalten wird,
- die Realisierung des Vermögenswerts innerhalb von zwölf Monaten nach dem Abschlussstichtag erwartet wird oder
- es sich um Zahlungsmittel oder Zahlungsmitteläquivalente handelt, es sei denn, der Tausch oder die Nutzung des Vermögenswerts zur Erfüllung einer Verpflichtung ist für einen Zeitraum von mindestens zwölf Monaten nach dem Abschlussstichtag eingeschränkt.

Alle anderen Vermögenswerte werden als langfristig eingestuft.

Eine Schuld ist als kurzfristig einzustufen, wenn

- die Erfüllung der Schuld innerhalb des normalen Geschäftszyklus erwartet wird,
- die Schuld primär für Handelszwecke gehalten wird,
- die Erfüllung der Schuld innerhalb von zwölf Monaten nach dem Abschlussstichtag erwartet wird oder
- das Unternehmen kein uneingeschränktes Recht zur Verschiebung der Erfüllung der Schuld um mindestens zwölf Monate nach dem Abschlussstichtag hat.

Alle anderen Schulden werden als langfristig eingestuft.

Latente Steueransprüche und -schulden werden als langfristige Vermögenswerte bzw. Schulden eingestuft.

8. Währungsumrechnung

Die funktionale Währung über alle Gesellschaften des Konzerns ist der Euro.

Fremdwährungstransaktionen werden von den Konzernunternehmen zunächst zu dem am Tag des Geschäftsvorfalls jeweils gültigen Kassakurs in die funktionale Währung umgerechnet. Monetäre Vermögenswerte und Schulden in einer Fremdwährung werden unter Verwendung des jeweiligen Stichtagskurses in die funktionale Währung umgerechnet.

Nicht-monetäre Posten, die zu historischen Anschaffungs- bzw. Herstellungskosten in einer Fremdwährung bewertet werden, werden mit dem Kurs am Tag des Geschäftsvorfalles umgerechnet. Nicht-monetäre Posten, die mit ihrem beizulegenden Zeitwert in einer Fremdwährung bewertet werden, werden mit dem Kurs umgerechnet, der zum Zeitpunkt der Ermittlung des beizulegenden Zeitwerts gültig ist.

Entsprechende Fremdwährungsgewinne und -verluste werden in der Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung unter den sonstigen betrieblichen Erträgen bzw. Aufwendungen erfasst.

9. Segmentberichterstattung

Die Identifizierung von operativen Segmenten setzt voraus, dass für wesentliche Unternehmensbestandteile die Ertragslage von einem leitenden Entscheidungsträger als Grundlage für die Ressourcenallokation und die Erfolgsmessung überprüft und bewertet wird, der Unternehmensbestandteil im Rahmen seiner Geschäftstätigkeit Erträge erzielt und/oder Aufwendungen tätigt sowie Finanzinformationen für diesen Unternehmensteil zur Verfügung stehen.

Der ATOSS Konzern wird durch den Vorstand der ATOSS Software SE in seiner Funktion als verantwortliche Unternehmensinstanz geführt. Die Steuerung erfolgt dabei auf Ebene des Gesamtkonzerns und nicht auf Basis von Softwareprodukten oder einer anderen Dimension, da für ATOSS der Gesamtkundenerfolg entscheidend ist – unabhängig durch welches Produkt.

ATOSS verfügt daher über nur ein einheitliches Geschäftssegment im Sinne von IFRS 8, das die Erstellung, den Vertrieb und die Implementierung von Softwarelösungen in Hinblick auf den effizienten Personaleinsatz umfasst. Entsprechend der Strategie der Gesellschaft als Anbieter durchgängiger Lösungen im Thema Arbeitszeitmanagement und Personaleinsatzplanung werden die Softwarelösungen bestehend aus Softwarelizenzen, Wartungsleistungen, Beratungsleistungen und die Lieferung von Hardware zur Zeiterfassung und Zutrittskontrolle (Handelsware) integriert für Kunden angeboten und sind in ihrer Risikostruktur vergleichbar. Die Softwarelösungen werden bei kleineren und mittleren Unternehmen im KMU-Markt sowie bei Kunden des gehobenen Mittelstands und Großkunden (Premium-Markt) eingesetzt. Die Wahl der Softwarelösung hängt wesentlich von den spezifischen technischen und fachlichen Anforderungen des jeweiligen Kunden ab. Lediglich im Hinblick auf den Vertriebsansatz wird zwischen der Adressierung des KMU- und des Premium-Marktes unterschieden. Aus diesem Grund steuert der Vorstand das Unternehmen auf Basis von Kennzahlen des Gesamtgeschäfts. Eine Aufteilung des Geschäfts in Segmente erfolgt nicht.

Aufgrund des Geschäftsmodells und des daraus resultierenden Organisationsaufbaus sowie Steuerungssystems handelt es sich bei ATOSS um ein Einsegmentunternehmen. Der Konzern erstellt daher keine Segmentberichterstattung.

10. Zahlungsmittel und Zahlungsmitteläquivalente

Der Posten „Zahlungsmittel und Zahlungsmitteläquivalente“ in der Bilanz umfasst den Kassenbestand, Bankguthaben und kurzfristige Einlagen mit einer ursprünglichen Laufzeit von weniger als drei Monaten, die nur einem unwesentlichen Risiko von Wertschwankungen unterliegen. Ferner beinhaltet der Posten Festgeldanlagen, diese dienen der Gesellschaft jederzeit als Mittel zur Deckung ihres kurzfristigen Liquiditätsbedarfs, da sie kurzfristig kündbar sind und auch bei vorfälliger Kündigung dieser Anlagen kein wesentlicher wirtschaftlicher Verlust zu erwarten ist.

11. Aktivierter Vertragskosten

Vertragskosten umfassen Kosten der Vertragsanbahnung (im Wesentlichen Vertriebsprovisionen an Mitarbeiter und Dritthändler im direkten und indirekten Vertriebskanal) sowie Vertragserfüllungskosten. Diese sind zu aktivieren, wenn davon auszugehen ist, dass die Kosten durch künftige Erlöse aus dem Vertrag kompensiert werden. Kosten der Vertragsanbahnung sind zusätzliche Kosten, die ohne den Vertragsabschluss nicht angefallen wären. Vertragserfüllungskosten sind nach Vertragsbeginn anfallende, direkt zurechenbare Kosten, die der Vertragserfüllung dienen, dieser jedoch zeitlich vorgelagert sind und nicht unter einem anderen Standard zu aktivieren sind. Die aktivierten Vertragskosten werden grundsätzlich linear über die geschätzte Kundenvertragslaufzeit aufwandswirksam erfasst. Die Aufwendungen werden in der Gewinn- und Verlustrechnung des Konzerns unter den Vertriebskosten ausgewiesen.

12. Finanzielle Vermögenswerte und Edelmetalle

Ein Finanzinstrument ist ein Vertrag, der bei einem Unternehmen zur Entstehung eines finanziellen Vermögenswerts und gleichzeitig bei einem anderen Unternehmen zur Entstehung einer finanziellen Verbindlichkeit oder eines Eigenkapitalinstruments führt.

Die finanziellen Vermögenswerte umfassen im Wesentlichen Zahlungsmittel und Zahlungsmitteläquivalente, Forderungen aus Lieferungen und Leistungen und sonstige finanzielle Vermögenswerte mit einer Laufzeit von mehr als drei Monaten. Die von der Gesellschaft gehaltenen finanziellen Vermögenswerte dienen der Liquiditätssicherstellung im Rahmen der von ihr verfolgten Anlagestrategie.

Erstmaliger Ansatz und Bewertung finanzieller Vermögenswerte

Käufe oder Verkäufe finanzieller Vermögenswerte, die die Lieferung der Vermögenswerte innerhalb eines Zeitraums vorsehen, der durch Vorschriften oder Konventionen des jeweiligen Marktes festgelegt wird (marktübliche Käufe), werden am Handelstag erfasst, d. h. an dem Tag, an dem der Konzern die Verpflichtung zum Kauf oder Verkauf des Vermögenswerts eingegangen ist.

Finanzielle Vermögenswerte (Schuldinstrumente) im Sinne von IFRS 9 werden als »zu fortgeführten Anschaffungskosten« (AC), »erfolgsneutral zum beizulegenden Zeitwert« (FVOCI) oder »erfolgswirksam zum beizulegenden Zeitwert« (FV/PL) klassifiziert. Sie werden bei ihrem erstmaligen Ansatz auf der Grundlage des Geschäftsmodells des Unternehmens zur Steuerung finanzieller Vermögenswerte sowie den Eigenschaften der vertraglichen Zahlungsströme des finanziellen Vermögenswerts kategorisiert und zum beizulegenden Zeitwert bewertet. Bei finanziellen Vermögenswerten, die im Rahmen der Folgebewertung nicht erfolgswirksam zum beizulegenden Zeitwert bewertet werden, erfolgt die Erstbewertung unter Einschluss von Transaktionskosten, die direkt dem Erwerb des Vermögenswerts zuzurechnen sind. Eine Ausnahme bilden Forderungen aus Lieferungen und Leistungen, die gemäß IFRS 15 zunächst zum Transaktionspreis bewertet werden. Finanzielle Vermögenswerte, welche die Kriterien der Kategorie zu fortgeführten Anschaffungskosten (AC) oder erfolgsneutral zum beizulegenden Zeitwert (FVOCI) nicht erfüllen, werden in die Kategorie erfolgswirksam zum beizulegenden Zeitwert (FV/PL) eingestuft.

Folgebewertung

Für die Folgebewertung werden finanzielle Vermögenswerte ausschließlich in die zwei folgenden Kategorien klassifiziert, da aktuell keine dritte Kategorie besteht:

- zu fortgeführten Anschaffungskosten bewertete finanzielle Vermögenswerte (Schuldinstrumente)
- erfolgswirksam zum beizulegenden Zeitwert bewertete finanzielle Vermögenswerte

Zu fortgeführten Anschaffungskosten bewertete finanzielle Vermögenswerte (Schuldinstrumente)

Diese Kategorie hat die größte Bedeutung für den Konzernabschluss. Der Konzern bewertet finanzielle Vermögenswerte zu fortgeführten Anschaffungskosten, wenn die beiden folgenden Bedingungen erfüllt sind:

- Der finanzielle Vermögenswert wird im Rahmen eines Geschäftsmodells gehalten, dessen Zielsetzung darin besteht, finanzielle Vermögenswerte zur Vereinnahmung der vertraglichen Cash Flows zu halten,

und

- die Vertragsbedingungen des finanziellen Vermögenswerts führen zu festgelegten Zeitpunkten zu Cash Flows, die ausschließlich Tilgungs- und Zinszahlungen auf den ausstehenden Kapitalbetrag darstellen.

Die zu fortgeführten Anschaffungskosten bewerteten finanziellen Vermögenswerte des Konzerns enthalten Zahlungsmittel und Zahlungsmitteläquivalente von mehr als drei Monaten Laufzeit, Forderungen aus Lieferungen und Leistungen sowie langfristige finanzielle Vermögenswerte und Festgeldanlagen.

Solche finanziellen Vermögenswerte werden nach dem erstmaligen Ansatz unter Anwendung der Effektivzinsmethode zu fortgeführten Anschaffungskosten bewertet. Zinserträge aus solchen finanziellen Vermögenswerten bzw. Zinsaufwendungen aus solchen finanziellen Verbindlichkeiten werden unter Anwendung der Effektivzinsmethode in den Finanzerträgen bzw. Finanzaufwendungen ausgewiesen. Gewinne bzw. Verluste aus der Ausbuchung werden direkt in der Gewinn- und Verlustrechnung erfasst und – zusammen mit den Fremdwährungsgewinnen und -verlusten – unter den sonstigen betrieblichen Erträgen bzw. Aufwendungen ausgewiesen. Wertminderungsverluste werden als separater Posten in der Gewinn- und Verlustrechnung ausgewiesen.

Wertminderung von finanziellen Vermögenswerten

Auf finanzielle Vermögenswerte der Kategorie zu fortgeführten Anschaffungskosten hat der Konzern die Wertminderungsvorschriften des IFRS 9 anzuwenden. Gewinne und Verluste werden erfolgswirksam erfasst, wenn der Vermögenswert ausgebucht, modifiziert oder wertgemindert wird.

Der Konzern beurteilt auf zukunftsgerichteter Basis die erwarteten Kreditverluste. Die Wertminderungsmethode ist abhängig davon, ob eine signifikante Erhöhung des Kreditrisikos vorliegt.

Bei Forderungen aus Lieferungen und Leistungen wendet der Konzern den gemäß IFRS 9 zulässigen vereinfachten Ansatz an, dem zufolge die über die Laufzeit erwarteten Kreditverluste ab dem erstmaligen Ansatz der Forderungen zu erfassen sind.

Die notwendige Wertberichtigung wird dabei unter Berücksichtigung historischer Ausfälle und objektiver Hinweise auf Wertberichtigung abgeleitet und – sofern relevant – anhand aktueller Entwicklungen am Markt angepasst. Objektive Hinweise auf eine Wertminderung sind das Einleiten rechtlicher Schritte, Überfälligkeiten von mehr als 120 Tagen sowie Informationen über die Bonität des Kunden. Im Falle der Insolvenz eines Kunden wird der Wert der Forderung in voller Höhe als Forderungsverlust ausgewiesen. Erst zu diesem Zeitpunkt erfolgt eine Ausbuchung. Grundsätzlich werden Buchwertveränderungen bei Kundenforderungen aus Lieferungen und Leistungen unter Verwendung eines Wertberichtigungskontos reduziert und der Wertminderungsverlust erfolgswirksam erfasst. Erhöht oder verringert sich die Höhe eines geschätzten Wertminderungsaufwands in einer folgenden Berichtsperiode aufgrund eines Ereignisses, das nach der Erfassung der Wertminderung eintrat, wird der früher erfasste Wertminderungsaufwand durch Anpassung des Wertberichtigungskontos erfolgswirksam erhöht oder verringert. Wird eine ausgebuchte Forderung aufgrund eines Ereignisses, das nach der Ausbuchung eintrat, später wieder als einbringlich eingestuft, wird der entsprechende Betrag unmittelbar gegen die Nettowertminderungen auf finanzielle Vermögenswerte erfasst.

Bei Zahlungsmitteln und Zahlungsmitteläquivalenten erfolgt an jedem Bilanzstichtag eine Beurteilung, ob objektive Hinweise auf eine Wertminderung vorliegen. Im Konzern findet der allgemeine Ansatz bei Zahlungsmitteln und Zahlungsmitteläquivalenten sowie Festgeldanlagen Anwendung. Aufgrund der hohen Bonität der Finanzinstitute ergeben sich in der Regel keine wesentlichen Wertminderungen bei diesen finanziellen Vermögenswerten.

Edelmetalle

Edelmetalle erfüllen nicht die Definitionskriterien eines Finanzinstruments, so dass sie nicht unter IFRS 9 fallen. Im vorliegenden Fall ist weder IAS 2 noch IAS 16 einschlägig. Gemäß IAS 8.10 muss beim Fehlen eines IFRS, der ausdrücklich auf einen Geschäftsvorfall oder sonstige Ereignisse oder Bedingungen zutrifft, das Management eine angebrachte Rechnungslegungsmethode entwickeln und anwenden.

Der Konzern nimmt Investitionen in Edelmetalle im Rahmen seiner kurz- und langfristigen Finanzmitteldisposition vor. Das Management hat daher entschieden, eine den Finanzinstrumenten ähnliche Bilanzierungsmethode anzuwenden. Aus diesem Grund werden Edelmetalle erfolgswirksam zum beizulegenden Zeitwert bewertet.

Erfolgswirksam zum beizulegenden Zeitwert bewertete Edelmetalle werden in der Bilanz zum beizulegenden Zeitwert erfasst, wobei die Änderungen des beizulegenden Zeitwerts saldiert (auf Jahressicht) im Finanzergebnis innerhalb der Gewinn- und Verlustrechnung erfasst werden.

Erfolgswirksam zum beizulegenden Zeitwert bewertete finanzielle Vermögenswerte

Die Gruppe der erfolgswirksam zum beizulegenden Zeitwert bewerteten finanziellen Vermögenswerte enthält zu Handelszwecken gehaltene finanzielle Vermögenswerte, finanzielle Vermögenswerte, die beim erstmaligen Ansatz als erfolgswirksam zum beizulegenden Zeitwert bewertet eingestuft werden, oder finanzielle Vermögenswerte, die zwingend erfolgswirksam zum beizulegenden Zeitwert zu bewerten sind. Finanzielle Vermögenswerte werden als zu Handelszwecken gehalten klassifiziert, wenn sie für Zwecke der Veräußerung oder des Rückkaufs in der nahen Zukunft erworben werden.

Erfolgswirksam zum beizulegenden Zeitwert bewertete finanzielle Vermögenswerte werden in der Bilanz zum beizulegenden Zeitwert erfasst, wobei die Änderungen des beizulegenden Zeitwerts saldiert in der Gewinn- und Verlustrechnung erfasst werden.

Ausbuchung

Ein finanzieller Vermögenswert wird hauptsächlich dann ausgebucht (d. h. aus der Konzernbilanz entfernt), wenn die vertraglichen Rechte auf den Bezug von Cash Flows aus dem finanziellen Vermögenswert erloschen sind bzw. die Chancen und Risiken aus den finanziellen Vermögenswerten im Wesentlichen übertragen wurden und der Konzern keine Verfügungsmacht zurückbehält.

13. Bemessung des beizulegenden Zeitwerts

Der beizulegende Zeitwert ist der Preis, der in einem geordneten Geschäftsvorfall zwischen Marktteilnehmern am Bemessungsstichtag für den Verkauf eines Vermögenswerts eingenommen bzw. für die Übertragung einer Schuld gezahlt wurde. Bei der Bemessung des beizulegenden Zeitwerts wird davon ausgegangen, dass der Geschäftsvorfall, in dessen Rahmen der Verkauf des Vermögenswerts oder die Übertragung der Schuld erfolgt,

- entweder auf dem Hauptmarkt für den Vermögenswert oder die Schuld
- oder, sofern kein Hauptmarkt vorhanden ist, auf dem vorteilhaftesten Markt für den Vermögenswert bzw. die Schuld getätigt wird.

Der Konzern muss Zugang zum Hauptmarkt oder zum vorteilhaftesten Markt haben.

Der beizulegende Zeitwert eines Vermögenswerts oder einer Schuld bemisst sich anhand der Annahmen, die Marktteilnehmer der Preisbildung für den Vermögenswert bzw. die Schuld zugrunde legen würden. Hierbei wird davon ausgegangen, dass die Marktteilnehmer in ihrem besten wirtschaftlichen Interesse handeln.

Bei der Bemessung des beizulegenden Zeitwerts eines nichtfinanziellen Vermögenswerts wird die Fähigkeit des Marktteilnehmers berücksichtigt, durch die wirtschaftlich sinnvollste und beste Verwendung des Vermögenswerts oder durch dessen Verkauf an einen anderen Marktteilnehmer, der für den Vermögenswert die wirtschaftlich sinnvollste und beste Verwendung findet, wirtschaftlichen Nutzen zu erzeugen.

Der Konzern wendet Bewertungstechniken an, die unter den jeweiligen Umständen sachgerecht sind und für die ausreichend Daten zur Bemessung des beizulegenden Zeitwerts zur Verfügung stehen. Dabei ist die Verwendung maßgeblicher beobachtbarer Inputfaktoren möglichst hoch und jene nicht beobachtbarer Inputfaktoren möglichst gering zu halten.

Alle Vermögenswerte und Schulden, für die der beizulegende Zeitwert bestimmt oder im Abschluss ausgewiesen wird, werden in die nachfolgend beschriebene Bemessungshierarchie eingeordnet, basierend auf dem Inputfaktor der niedrigsten Stufe, der für die Bewertung zum beizulegenden Zeitwert insgesamt wesentlich ist:

- Stufe 1: Der beizulegende Zeitwert ergibt sich anhand notierter Preise auf aktiven Märkten für identische Vermögenswerte oder Verbindlichkeiten.
- Stufe 2: Der beizulegende Zeitwert wird mittels anderer Inputfaktoren als die in Stufe 1 enthaltenen notierten Preise ermittelt, die für den Vermögenswert oder die Verbindlichkeit entweder direkt oder indirekt beobachtbar sind.
- Stufe 3: Der beizulegende Zeitwert wird anhand von nicht beobachtbaren Inputfaktoren für den Vermögenswert oder die Verbindlichkeit bestimmt.

Bei Vermögenswerten und Schulden, die im Abschluss auf wiederkehrender Basis zum beizulegenden Zeitwert erfasst werden, bestimmt der Konzern, ob Umgruppierungen zwischen den Stufen der Hierarchie stattgefunden haben, indem er am Ende jeder Berichtsperiode die Klassifizierung (basierend auf dem Inputfaktor der niedrigsten Stufe, der für die Bewertung zum beizulegenden Zeitwert insgesamt wesentlich ist) überprüft. Um die Angabepflichten für die beizulegenden Zeitwerte zu erfüllen, hat der Konzern Klassen von Vermögenswerten und Schulden auf der Grundlage ihrer Art, ihrer Merkmale und ihrer Risiken sowie der Stufen der oben erläuterten Bemessungshierarchie festgelegt.

14. Wertminderung von langfristigen nicht-finanziellen Vermögenswerten

Der Konzern beurteilt an jedem Bilanzstichtag, ob Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass ein Vermögenswert wertgemindert sein könnte. Liegen solche Anhaltspunkte vor oder ist eine jährliche Überprüfung eines Vermögenswerts auf Werthaltigkeit erforderlich, nimmt der Konzern eine Schätzung des erzielbaren Betrags des jeweiligen Vermögenswerts vor. Der erzielbare Betrag eines Vermögenswerts ist der höhere der beiden Beträge aus beizulegendem Zeitwert eines Vermögenswerts oder einer zahlungsmittelgenerierenden Einheit abzüglich Veräußerungskosten und Nutzungswert. Der erzielbare Betrag ist für jeden einzelnen Vermögenswert zu bestimmen, es sei denn, ein Vermögenswert erzeugt keine Cash Flows, die weitestgehend unabhängig von denen anderer Vermögenswerte oder anderer Gruppen von Vermögenswerten sind. Übersteigt der Buchwert eines Vermögenswerts seinen erzielbaren Betrag, ist der Vermögenswert wertgemindert und wird auf seinen erzielbaren Betrag abgeschrieben.

Zur Ermittlung des Nutzungswerts werden die erwarteten künftigen Cash Flows unter Zugrundelegung eines Abzinsungssatzes vor Steuern, der die aktuellen Markterwartungen hinsichtlich des Zinseffekts und der spezifischen Risiken des Vermögenswerts widerspiegelt, auf ihren Barwert abgezinst. Zur Bestimmung des beizulegenden Zeitwerts abzüglich der Verkaufskosten wird ein angemessenes Bewertungsmodell angewendet. Dieses stützt sich auf Bewertungsmultiplikatoren oder andere zur Verfügung stehende Indikatoren für den beizulegenden Zeitwert.

Wertminderungsaufwendungen der fortzuführenden Geschäftsbereiche werden erfolgswirksam in den Aufwandskategorien erfasst, die der Funktion des wertgeminderten Vermögenswerts im Unternehmen entsprechen.

Für Vermögenswerte wird zu jedem Bilanzstichtag eine Überprüfung vorgenommen, ob Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass ein zuvor erfasster Wertminderungsaufwand nicht mehr länger besteht oder sich verringert hat. Wenn solche Anhaltspunkte vorliegen, nimmt der Konzern eine Schätzung des erzielbaren Betrags vor. Ein zuvor erfasster Wertminderungsaufwand wird nur dann rückgängig gemacht, wenn sich seit der Erfassung des letzten Wertminderungsaufwands eine Änderung in den Schätzungen ergeben hat, die bei der Bestimmung des erzielbaren Betrags herangezogen wurden. Ist dies der Fall, so wird der Buchwert des Vermögenswerts auf seinen erzielbaren Betrag erhöht. Dieser Betrag darf jedoch nicht den Buchwert übersteigen, der sich nach Berücksichtigung planmäßiger Abschreibungen ergeben würde, wenn in den früheren Jahren kein Wertminderungsaufwand für den Vermögenswert erfasst worden wäre. Eine Wertaufholung wird im Periodenergebnis erfasst.

Im Geschäftsjahr kam es analog zum Vorjahr zu keinen Wertminderungen langfristiger nicht-finanzieller Vermögenswerte gemäß IAS 36.

15. Sachanlagevermögen und immaterielle Vermögenswerte

Die Bewertung des Sachanlagevermögens und der immateriellen Vermögenswerte erfolgt zu Anschaffungskosten abzüglich kumulierter planmäßiger linearer Abschreibungen. Die Abschreibungsdauer beträgt zwischen 1 und 5 Jahren. Abweichend hiervon werden Mietereinbauten über die Dauer des Mietverhältnisses oder, falls diese kürzer ist, über die geschätzte Nutzungsdauer und das in Meerbusch erworbene Geschäftsgebäude über eine Nutzungsdauer von 33 Jahren abgeschrieben. Als Anschaffungskosten werden der zum Erwerb eines Vermögenswertes entrichtete Betrag an Zahlungsmitteln oder Zahlungsmitteläquivalenten zugrunde gelegt. Zum Stichtag hält die Gesellschaft keine immateriellen Vermögenswerte mit unbestimmter Nutzungsdauer.

Abschreibungen auf Sachanlagevermögen und immaterielle Vermögenswerte mit begrenzter Nutzungsdauer werden in der Gewinn- und Verlustrechnung unter der Aufwandskategorie erfasst, die der Funktion des Vermögenswerts im Unternehmen entspricht.

Eine Sachanlage bzw. immaterieller Vermögenswert wird entweder bei Abgang ausgebucht oder dann, wenn aus der weiteren Nutzung oder Veräußerung des Vermögenswertes kein wirtschaftlicher Nutzen mehr erwartet wird. Die aus der Ausbucht des Vermögenswertes resultierenden Gewinne oder Verluste werden als Differenz zwischen dem Nettoveräußerungserlös und dem Buchwert des Vermögenswerts ermittelt und in der Periode, in der der Vermögenswert ausgebucht wird, erfolgswirksam in der Gewinn- und Verlustrechnung erfasst.

Die Restwerte, Nutzungsdauern und Abschreibungsmethoden werden mindestens am Ende eines jeden Geschäftsjahres überprüft und bei Bedarf angepasst. Die aufgrund von Änderung der erwarteten Nutzungsdauer oder des erwarteten Verbrauchs des zukünftigen wirtschaftlichen Nutzens des Vermögenswerts erforderlichen Änderungen der Abschreibungsmethode und der Abschreibungsdauer werden als Änderungen von Schätzungen behandelt.

16. Steuern

Tatsächliche Ertragsteuern

Die tatsächlichen Steuererstattungsansprüche und Steuerschulden für die laufende und die früheren Perioden werden mit dem Betrag bemessen, in dessen Höhe eine Erstattung von der Steuerbehörde bzw. eine Zahlung an die Steuerbehörde erwartet wird. Der Berechnung des Betrags werden die Steuersätze und Steuergesetze zugrunde gelegt, die zum Bilanzstichtag gelten.

Die ATOSS Software SE fällt nicht in den Anwendungsbereich des Mindeststeuergesetzes, da der Konzernumsatz im Geschäftsjahr 2025 mit Mio. EUR 189 analog zum Vorjahr unter dem Schwellenwert von Mio. EUR 750 liegt.

Latente Steuern

Die Ermittlung latenter Steuern erfolgt unter Anwendung der Verbindlichkeitsmethode auf zum Bilanzstichtag bestehende temporäre Differenzen zwischen dem Wertansatz eines Vermögenswerts bzw. einer Schuld in der Bilanz und dem steuerlichen Wertansatz.

Latente Steueransprüche werden für alle abzugsfähigen temporären Unterschiede, noch nicht genutzte steuerliche Verlustvorträge und nicht genutzte Steuergutschriften in dem Maße erfasst, in dem es wahrscheinlich ist, dass ein zu versteuerndes Einkommen verfügbar sein wird, gegen das die abzugsfähigen temporären Differenzen und die noch nicht genutzten steuerlichen Verlustvorträge und Steuergutschriften verwendet werden können.

Der Buchwert der latenten Steueransprüche wird an jedem Bilanzstichtag überprüft und in dem Umfang reduziert, in dem es nicht mehr wahrscheinlich ist, dass ein ausreichendes zu versteuerndes Ergebnis zur Verfügung stehen wird, gegen das der latente Steueranspruch zumindest teilweise verwendet werden kann. Nicht angesetzte latente Steueransprüche werden an jedem Bilanzstichtag überprüft und in dem Umfang angesetzt, in dem es wahrscheinlich geworden ist, dass ein künftig zu versteuerndes Ergebnis die Realisierung des latenten Steueranspruchs ermöglicht.

Latente Steueransprüche und -schulden werden anhand der Steuersätze bemessen, die in der Periode, in der ein Vermögenswert realisiert wird oder eine Schuld erfüllt wird, voraussichtlich Gültigkeit erlangen werden. Dabei werden die Steuersätze und Steuergesetze zugrunde gelegt, die zum Bilanzstichtag gelten. Zukünftige Steuersatzänderungen sind am Bilanzstichtag zu berücksichtigen, sofern materielle Wirksamkeitsvoraussetzungen im Rahmen eines Gesetzgebungsverfahrens erfüllt sind.

Latente Steuern, die sich auf erfolgsneutral erfasste Posten beziehen, werden ebenfalls erfolgsneutral verbucht. Latente Steuern werden dabei entsprechend dem ihnen zugrunde liegenden Geschäftsvorfall entweder im sonstigen Ergebnis oder direkt im Eigenkapital erfasst.

Latente Steueransprüche und latente Steuerschulden werden miteinander verrechnet, wenn der Konzern einen einklagbaren Anspruch auf die Aufrechnung der tatsächlichen Steuererstattungsansprüche gegen tatsächliche Steuerschulden hat und diese sich auf Ertragsteuern des gleichen Steuersubjekts beziehen und von der gleichen Steuerbehörde erhoben werden.

Umsatzsteuer

Aufwendungen und Vermögenswerte werden in der Regel nach Abzug der Umsatzsteuer erfasst. Eine Ausnahme bilden folgende Fälle:

- Wenn die beim Kauf von Vermögenswerten oder Dienstleistungen angefallene Umsatzsteuer nicht von der Steuerbehörde eingefordert werden kann, wird die entrichtete Umsatzsteuer als Teil der Herstellungskosten des Vermögenswerts bzw. als Teil der Aufwendungen erfasst.
- Forderungen und Schulden werden mitsamt dem darin enthaltenen Umsatzsteuerbetrag angesetzt.

Der Umsatzsteuerbetrag, der von der Steuerbehörde erstattet oder an diese abgeführt wird, wird in der Konzern-Bilanz unter sonstigen nicht-finanziellen Vermögenswerten bzw. sonstigen nicht-finanziellen Verbindlichkeiten erfasst.

17. Finanzielle Verbindlichkeiten

Finanzielle Verbindlichkeiten werden beim erstmaligen Ansatz grundsätzlich mit ihrem beizulegenden Zeitwert sowie im Rahmen der Folgebewertung unter Anwendung der Effektivzinsmethode als zu fortgeführten Anschaffungskosten bewertet. Die zu fortgeführten Anschaffungskosten bewerteten finanziellen Verbindlichkeiten enthalten Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen und sonstige Verbindlichkeiten. Bei finanziellen Verbindlichkeiten, die im Rahmen der Folgebewertung nicht erfolgswirksam zum beizulegenden Zeitwert bewertet werden, erfolgt die Erstbewertung nach Abzug der Transaktionskosten. Der Konzern nimmt die Möglichkeit, finanzielle Verbindlichkeiten bei ihrem erstmaligen Ansatz als erfolgswirksam zum beizulegenden Zeitwert zu klassifizieren (FVPL-Option), nicht in Anspruch.

Eine finanzielle Verbindlichkeit wird ausgebucht, wenn die dieser Verbindlichkeit zugrunde liegende Verpflichtung erfüllt, gekündigt oder erloschen ist.

18. Rückstellungen

Eine Rückstellung wird dann angesetzt, wenn der Konzern eine gegenwärtige, gesetzliche oder faktische Verpflichtung aufgrund eines vergangenen Ereignisses besitzt, der Abfluss von Ressourcen mit wirtschaftlichem Nutzen zur Erfüllung der Verpflichtung wahrscheinlich und eine verlässliche Schätzung der Höhe der Verpflichtung möglich ist. Sofern der Konzern für eine passivierte abgegrenzte Schuld zumindest teilweise eine Rückerstattung erwartet, wie z.B. bei einem Versicherungsvertrag, wird die Erstattung als gesonderter Vermögenswert erfasst, sofern der Zufluss der Erstattung so gut wie sicher ist. Der Aufwand aus der Bildung der Rückstellung wird in der Gewinn- und Verlustrechnung abzüglich der Erstattung ausgewiesen.

Die Gesellschaft erwartet eine Restlaufzeit der kurzfristigen Rückstellungen von unter einem Jahr.

19. Pensionsrückstellungen und sonstige personalbezogene Leistungen

Es besteht eine Pensionszusage gegenüber dem Vorstandsvorsitzenden der ATOSS Software SE, München, die als leistungsorientierter Plan klassifiziert wird. Gemäß diesem Plan setzen die Pensionszahlungen mit Vollendung des 65. Lebensjahres ein. Infolge der Verlängerung des Vorstandsvertrags des Vorstandsvorsitzenden bis zum 31.12.2026 wurde der Beginn der Altersrente auf den 01.01.2027 verschoben. Die Bezüge werden lebenslanglich gewährt. Die Gesellschaft hat zur Deckung der Pensionszusage Rückdeckungsversicherungen bei Versicherungsunternehmen mit positiven Bonitätseinschätzungen (Ratings) abgeschlossen und die Ansprüche daraus abgetreten, sodass das Planvermögen aus den Rückdeckungsversicherungen in Höhe des beizulegenden Zeitwerts mit dem Verpflichtungsumfang zu saldieren ist.

Als Bewertungsverfahren wird die Methode der laufenden Einmalprämien (Projected Unit Credit Method) angewandt. Hiernach werden die in den einzelnen Jahren erdienten Teile der Versorgung als Bausteine angesehen, die insgesamt die Pensionsverpflichtung ergeben. Der Pensionsaufwand ergibt sich aus dem Zinsaufwand auf bereits zum Barwert bilanzierte Rentenanwartschaften, dem laufenden Dienstzeitaufwand, dem nachzuverrechnenden Dienstzeitaufwand aufgrund von Änderungen der Pensionszusage und den erwarteten Erträgen aus Planvermögen. Der Verpflichtungsumfang (Defined Benefit Obligation) ergibt sich als dynamischer Barwert der zeitanteilig erdienten Rententeile unter Berücksichtigung der Tatsache, dass die künftigen Rentenanwartschaften bereits anteilig erdient sind.

Die Pensionsrückstellung wurde unter Annahme eines Rechnungszinssatzes von 4,05 Prozent (Vorjahr: 3,17 Prozent), einem vertraglich definierten Rententrend von 3,0 Prozent (Vorjahr: 3,0 Prozent) und einem Gehaltstrend von 0,0 Prozent (Vorjahr: 0,0 Prozent) ermittelt. Es wurden wie im Vorjahr die »Richttafeln 2018 G« von Prof. Dr. Klaus Heubeck zugrunde gelegt.

Mittelbare Zusagen werden je nach Ausgestaltung als Defined Contribution Plan oder Defined Benefit Plan bilanziert.

Es bestehen für zwei Vorstände sowie Mitarbeiter mit einer Betriebszugehörigkeit von 15 und mehr Jahren Zusagen über eine rückgedeckte Unterstützungskasse. Für diese leistet die Gesellschaft Beiträge zur privaten Altersvorsorge im Rahmen einer Unterstützungskasse während der Dauer ihrer Beschäftigungsverhältnisse. Weiterhin besteht für einen Vorstand eine Zusage über eine Pensionskasse und eine Direktversicherung. Diese Pläne werden als Defined Contribution Plan bilanziert. Die Beiträge für Unterstützungskasse, Pensionskasse und Direktversicherung lagen im Geschäftsjahr 2025 in Summe bei EUR 290.466 (Vorjahr: EUR 287.247).

Der Konzern betreibt außerdem einige beitragsorientierte Pläne, in die der Konzern festgelegte Beiträge einzahlt. Die rechtliche bzw. faktische Verpflichtung des Konzerns für die Pläne ist auf diese Beiträge begrenzt. Der in der aktuellen Berichtsperiode für die Rentenversicherungsbeiträge erfasste Aufwand beträgt EUR 4.530.901 (Vorjahr: EUR 3.942.467).

Für die Bewertungsmethoden der Restricted Stock Units und Phantom Stock Options wird auf Punkt 53 und 56 verwiesen.

20. Erlöse aus Verträgen mit Kunden

Die ATOSS Software SE erzielt Umsatzerlöse aus der Lizenzvergabe von Softwareprodukten an Endkunden oder an Wiederverkäufer, aus Cloud & Subscriptions, aus Wartungsverträgen, Beratungsleistungen, dem Verkauf von Hardware sowie der Erbringung sonstiger Lieferungen und Leistungen. Die Erfassung von Umsatzerlösen erfolgt in Höhe der Gegenleistung, die der Konzern im Austausch für diese Güter oder Dienstleistungen voraussichtlich erhalten wird. Rechnungen werden gemäß den vertraglichen Bedingungen ausgestellt; dabei sehen die Zahlungsbedingungen üblicherweise eine Zahlung innerhalb von 10 Tagen nach Rechnungsstellung vor.

(a) Erlöse aus Cloud & Subscriptions

Die Umsatzerlöse aus Cloud & Subscriptions einschließlich der Serviceleistungen Wartung und Hotline, verkörpern Erlöse aus der Einräumung eines Rechts auf Nutzung von Softwarefunktionen in einer von Dritten, von ATOSS beauftragten Anbietern gehosteten, cloudbasierten Infrastruktur. Dabei hat der Kunde kein Recht, den Hosting-Vertrag zu kündigen und die Software in Besitz zu nehmen, um sie entweder auf seiner eigenen IT-Infrastruktur zu betreiben oder einen dritten, nicht mit dem Konzern in Verbindung stehenden Hosting-Anbieter mit dem Hosting und Management der Software zu beauftragen. Die Erlöse aus Cloud & Subscriptions werden in der Regel nach der abgelaufenen Zeit und somit ratierlich über die Laufzeit des Cloudvertrags in Übereinstimmung mit der outputorientierten Methode des IFRS 15.B14 (a) erfasst.

Aufgrund der in den allgemeinen Geschäftsbedingungen von ATOSS verankerten Indexierung liegt eine variable Transaktionspreiskomponente vor. ATOSS legt einmal jährlich je Land die Höhe der Indexierung entsprechend der vertraglichen Regelung fest. Der Mechanismus der Indexierung wirkt über die gesamte Laufzeit des Kundenvertrages. Dem wirtschaftlichen Gehalt der Regelung als Anpassung an allgemeine und unternehmensspezifische Kostensteigerungen entsprechend, wird der variable Transaktionspreis dem jeweiligen Zeitraum zugeordnet, in welchem der Teil der Leistungsverpflichtung erfüllt wird.

ATOSS geht hinsichtlich der Umsatzrealisierung derzeit nicht von wesentlichen Auswirkungen in Zusammenhang mit dem sog. EU Data Act (Verordnung (EU) 2023/2854 des europäischen Parlaments und des Rates vom 13. Dezember 2023) aus.

(b) Erbringung von Wartungs- und Hotlineleistungen bei On-Premises Softwarelizenzen

Wartungs- und Hotlineerlöse werden in der Regel nach der abgelaufenen Zeit und somit ratierlich über die Laufzeit des Supportvertrags in Übereinstimmung mit der outputorientierten Methode des IFRS 15.B14 (a) erfasst. Die in der Regel halbjährlich bzw. jährlich im Voraus fakturierten Beträge für Wartungsleistungen, die erst in späteren Perioden erbracht und damit umsatzwirksam werden, sind als Vertragsverbindlichkeiten angesetzt.

Hinsichtlich der in den allgemeinen Geschäftsbedingungen von ATOSS verankerten Indexierung wird auf die Ausführungen unter (a) verwiesen.

(c) Erbringung von Dienstleistungen

Der Konzern erbringt Beratungs- und Implementierungsleistungen, die vom Bereich Customer Services und Support überwiegend monatlich nach erfolgter Leistungserbringung separat zur verkauften Cloud Subscriptions, On-Premises Softwarelizenz oder Hardware abgerechnet werden. Dies betrifft die ganz überwiegende Anzahl der Verträge des Konzerns.

(d) Verkauf von Gütern

Beim Verkauf von On-Premises Softwarelizenzen, Hardware bzw. Ausweisen für Zeiterfassungs- und Zutrittsmodule erfolgt die Umsatzrealisierung zu einem Zeitpunkt, an dem die Verfügungsgewalt über den Vermögenswert auf den Kunden übergeht (Gefahrenübergang).

Hardware

Bei Umsatzerlösen aus dem Verkauf von Hardware besitzt der Konzern vor der Übertragung der Hardware an den Kunden die Verfügungsgewalt über die Hardware und ist somit als Prinzipal anzusehen. Folgende Indikatoren belegen diese Einschätzung:

- Für die Erfüllung der Zusage die Hardware zu liefern, ist primär die Gesellschaft verantwortlich.
- Der Konzern verfügt bei der Festlegung des Preises für die Hardware über einen Ermessensspielraum
- Das Risiko des zufälligen Untergangs trägt die Gesellschaft

Fertigungsaufträge

In Ausnahmefällen kommt es im Bereich von On-Premises Softwarelösungen dazu, dass aufgrund ihrer Größe und der Komplexität der Anforderungen die Implementierung nur durch die Implementierungsberater von ATOSS umgesetzt werden können. Diese Fälle werden von uns als „Fertigungsaufträge“ bezeichnet und gem. IFRS 15.35 (c) behandelt, wenn:

- eine Substitution der Dienstleistung durch Leistungen eines ATOSS-Partners oder durch Eigenleistungen des Kunden nicht möglich ist,
- besonders umfangreiche Implementierungszeiträume erforderlich sind bzw.
- zusätzliches Scripting zur Abbildung der Anforderungen nur durch ATOSS Implementierungsberater möglich ist,
- und insofern die Erwartung des Kunden auf Erfüllung eines funktionsfähigen Gesamtsystems bestehen wird ohne notwendigerweise die rechtliche Ausgestaltung nach Werkvertragsrecht zu wählen.

Im Fall von „Fertigungsaufträgen“ (d.h. in der Regel Aufträge, die aus Sicht des Kunden Werkvertragscharakter haben) werden die Umsatzerlöse für die On-Premises Softwarelizenz auf Basis von Milestones für die Implementierung realisiert, d.h. in dem Umfang, der dem Anteil des Projektfortschritts der geleisteten Beratungs- und Implementierungsleistungen an dem erwartungsgemäß zu leistenden Gesamtvolumen dieser Leistungen entspricht. Der Projektfortschritt wird dabei anhand der Dokumentation der Projektleitung sowie der Gesamtwürdigung durch das Management anhand der outputorientierten Methode des IFRS 15.B14 (a) ermittelt. Die angefallenen Beratungs- und Implementierungsleistungen werden bei diesen Fertigungsaufträgen monatlich separat entsprechend der erfolgten Leistungserbringung („Time + Material“) als Beratungsleistungen abgerechnet.

Die im Voraus fakturierten Beträge für Fertigungsaufträge, die erst in späteren Perioden erbracht und damit umsatzwirksam werden, sind als Vertragsverbindlichkeiten angesetzt.

Die Umstellung des Geschäftsmodells von On-Premises- auf Cloud-Lösungen hat in den letzten Jahren jedoch zu einem deutlichen Rückgang der Umsatzerlöse aus Fertigungsaufträgen geführt.

Umsatzrealisierung der einzelnen Leistungsverpflichtungen

Kundenverträge bei ATOSS können verschiedene Leistungsverpflichtungen umfassen, wie beispielsweise den Verkauf von Software, die Bereitstellung von Dienstleistungen, Wartungs- und Hotlineleistungen sowie den Verkauf von Hardware. Für jede Leistung wird ein separater Verkaufspreis festgelegt. Die Umsatzrealisierung erfolgt bei Erfüllung der jeweiligen Leistungsverpflichtung.

Vertragsvermögenswerte

Ein Vertragsvermögenswert ist der Anspruch auf den Erhalt einer Gegenleistung im Austausch für Güter oder Dienstleistungen, die auf einen Kunden übertragen wurden. Kommt der Konzern seinen vertraglichen Verpflichtungen durch Übertragung von Gütern oder Dienstleistungen auf einen Kunden nach, bevor der Kunde die Gegenleistung entrichtet oder bevor die Zahlung fällig wird, wird ein Vermögenswert für den bedingten Anspruch auf Gegenleistung erfasst. Vertragsvermögenswerte lagen, wie im Vorjahr, zum 31.12.2025 nur in unwesentlichem Umfang vor.

Forderungen aus Lieferungen und Leistungen

Eine Forderung ist der unbedingte Anspruch des Konzerns auf Gegenleistung (d.h. Fälligkeit tritt automatisch durch Zeitablauf ein). Die Rechnungslegungsmethoden für finanzielle Vermögenswerte werden in Abschnitt II.12 erläutert.

Vertragsverbindlichkeiten

Eine Vertragsverbindlichkeit ist die Verpflichtung des Konzerns, Güter oder Dienstleistungen auf einen Kunden zu übertragen, für die er von diesem eine Gegenleistung erhalten (bzw. noch zu erhalten) hat. Zahlt ein Kunde eine Gegenleistung, bevor der Konzern Güter oder Dienstleistungen auf ihn überträgt, wird eine Vertragsverbindlichkeit erfasst, wenn die Zahlung geleistet oder fällig wird (je nachdem, welches von beidem früher eintritt). Vertragsverbindlichkeiten werden als Erlöse erfasst, sobald der Konzern seine vertraglichen Verpflichtungen erfüllt. Die Vertragsverbindlichkeiten zum 31.12.2025 belaufen sich auf EUR 3.300.213 (Vorjahr: EUR 3.181.854).

Auftragseingang

Der Auftragseingang entspricht den geschätzten Umsatzerlösen der angenommenen Aufträge für Cloud-Subscriptions, Wartungs- und Hotlineleistungen, für die durchsetzbare Rechte und Pflichten bestehen. Für die Berechnung wird jeweils die vereinbarte Mindestvertragslaufzeit zugrunde gelegt, beginnend mit dem Datum der vollständigen Lizenzerteilung beziehungsweise dem vertraglich festgelegten letztmöglichen Lizenzabrufdatum. Bis zum Bilanzstichtag eingegangene Vertragskündigungen werden bis zum Vertragsende berücksichtigt. Absichtserklärungen sind nicht Inhalt des Auftragseingangs.

Der gesamte Transaktionspreis, der zum 31.12.2025 nicht oder teilweise nicht erfüllten Leistungsverpflichtungen zugeordnet war, die eine ursprüngliche Laufzeit von mehr als 12 Monaten haben, belief sich auf EUR 229.698.021 (Vorjahr: EUR 189.873.953). Künftige Steigerungen bedingt durch variable Transaktionspreiskomponenten sind in der Berechnung nicht berücksichtigt, da künftige Indexierungen zum aktuellen Zeitpunkt nicht antizipiert werden können. Die erwartete zeitliche Verteilung der Erfassung entsprechender Umsatzerlöse stellt sich wie folgt dar:

EUR	31.12.2025
2026	104.925.383
2027-2030	117.890.060
Nach 2030	6.882.578
Summe der künftigen Umsatzerlöse aus Verträgen mit Kunden	229.698.021

EUR	31.12.2024
2025	87.192.892
2026-2029	101.803.654
Nach 2029	877.407
Summe der künftigen Umsatzerlöse aus Verträgen mit Kunden	189.873.953

21. Sonstige betriebliche Erträge sowie Zinserträge

Sonstige betriebliche Erträge werden erfasst, wenn es wahrscheinlich ist, dass der wirtschaftliche Nutzen dem Konzern zufließen wird und die Höhe der Erträge verlässlich bestimmt werden kann, unabhängig vom Zeitpunkt der Zahlung.

Zinserträge werden erfasst, wenn die Zinsen entstanden sind bzw. anhand des Effektivzinssatzes bei allen zu fortgeführten Anschaffungskosten bewerteten Finanzinstrumenten. Sie werden in der Gewinn- und Verlustrechnung als Teil der Finanzerträge ausgewiesen.

22. Aufwendungen für Forschung und Entwicklung

Entwicklungskosten werden im Regelfall aufwandswirksam in der Gewinn- und Verlustrechnung erfasst. Regelmäßig sind die Kriterien des IAS 38.57 nicht erfüllt, da die Mitarbeiter fortlaufend nur kleinere Updates oder Verbesserungen in einzelnen Bereichen der vom Unternehmen vertriebenen Programme vornehmen. Sofern diese Anpassungen sich nur auf den Bedarf eines einzelnen Kunden beziehen, wird der entsprechende Aufwand dem entsprechenden Kundenprojekt zugeordnet. Die Verbesserung der bestehenden Produktarchitektur bildet im Hinblick auf Performance einen weiteren Schwerpunkt der Entwicklungsarbeit der Gesellschaft. Da die Entwicklungstätigkeiten der Fortentwicklung bestehender Softwareversionen dienen und insofern eine eigenständige Nutzung oder ein Verkauf ohne das in der Vergangenheit zugrundeliegende Basisprodukt nicht möglich ist, ist es uns auch nicht möglich einen eigenständigen künftigen wirtschaftlichen Nutzen zu identifizieren.

23. Leasing

Der Konzern mietet verschiedene Büroräume und Fahrzeuge. Mietverträge werden in der Regel für feste Zeiträume von 6 Monaten bis 10 Jahren abgeschlossen, können jedoch Verlängerungsoptionen haben wie weiter unten beschrieben.

Verträge können sowohl Leasing- als auch Nichtleasingkomponenten beinhalten. Der Konzern ordnet den Transaktionspreis diesen Komponenten auf Basis ihrer relativen Einzelpreise zu. Eine Ausnahme stellen Leasingverträge über Grundstücke dar, die der Konzern als Leasingnehmer anmietet. In diesen Fällen macht der Konzern von dem Wahlrecht Gebrauch, keine Aufteilung zwischen Leasing- und Nichtleasingkomponenten vorzunehmen, sondern den Vertrag im Ganzen als Leasingvertrag zu bilanzieren.

Mietkonditionen werden individuell ausgehandelt und beinhalten eine Vielzahl von unterschiedlichen Konditionen. Die Leasingverträge enthalten keine Kreditbedingungen mit der Ausnahme, dass die Leasingobjekte als Sicherheit für den Leasingnehmer dienen. Geleaste Vermögenswerte dürfen somit auch nicht als Sicherheit für Kreditaufnahmen verwendet werden. Leasingverhältnisse werden zu dem Zeitpunkt erfasst, zu dem der Leasinggegenstand dem Konzern zur Nutzung zur Verfügung steht und als Nutzungsrecht sowie entsprechende Leasingverbindlichkeit bilanziert.

Vermögenswerte und Schulden aus Leasingverhältnissen werden bei Erstansatz zu Barwerten erfasst. Die Leasingverbindlichkeiten beinhalten den Barwert folgender Leasingzahlungen:

- feste Zahlungen (einschließlich de facto fester (in-substance fixed) Zahlungen, abzgl. etwaiger zu erhaltender Leasinganreize (lease incentives)
- variable Leasingzahlungen, die an einen Index oder (Zins-)Satz gekoppelt sind, anfänglich bewertet mit dem Index oder Zins(-Satz) zum Bereitstellungsdatum
- Beträge, die der Leasingnehmer im Rahmen von Restwertgarantien voraussichtlich entrichten muss
- der Ausübungspreis einer Kaufoption, wenn der Leasingnehmer hinreichend sicher ist, dass er diese auch tatsächlich wahrnehmen wird
- Strafzahlungen für eine Kündigung des Leasingverhältnisses, wenn in der Laufzeit berücksichtigt ist, dass der Leasingnehmer eine Kündigungsoption wahrnehmen wird.

In der Bewertung der Leasingverbindlichkeit sind darüber hinaus Leasingzahlungen aufgrund einer hinreichend sicheren Inanspruchnahme von Verlängerungsoptionen berücksichtigt.

Leasingzahlungen werden mit dem Grenzfremdkapitalzinssatz des Leasingnehmers, d. h. dem Zinssatz, den der jeweilige Leasingnehmer zahlen müsste, wenn er Mittel aufnehmen müsste, um in einem vergleichbaren wirtschaftlichen Umfeld einen Vermögenswert mit einem vergleichbaren Wert für eine vergleichbare Laufzeit mit vergleichbarer Sicherheit unter vergleichbaren Bedingungen zu erwerben. Zur Bestimmung des Grenzfremdkapitalzinssatzes verwendet der Konzern als Ausgangspunkt einen risikofreien Zinssatz und passt diesen an das Kreditrisiko des Leasingnehmers an (sog. build-up-Ansatz). Weitere Anpassungen betreffen darüber hinaus solche für die Laufzeit des Leasingverhältnisses, das wirtschaftliche Umfeld, die Währung des Leasingvertrags und die Besicherung.

Der Konzern ist möglichen zukünftigen Steigerungen variabler Leasingzahlungen ausgesetzt, welche sich aus einer Änderung eines Indexes oder eines Zins(satz)es ergeben können. Diese möglichen Änderungen der Leasingraten sind bis zu deren Wirksamwerden nicht in der Leasingverbindlichkeit berücksichtigt. Sobald Änderungen eines Indexes oder Zins(satz)es sich auf die Leasingraten auswirken, wird die Leasingverbindlichkeit gegen das Nutzungsrecht angepasst. Leasingraten werden in Tilgungs- und Zinszahlungen aufgeteilt. Der Zinsanteil wird über die Laufzeit des Leasingverhältnisses erfolgswirksam erfasst, so dass sich für jede Periode ein konstanter periodischer Zinssatz auf den Restbetrag der Verbindlichkeit ergibt.

Nutzungsrechte werden zu Anschaffungskosten bewertet, die sich wie folgt zusammensetzen:

- der Betrag der Erstbewertung der Leasingverbindlichkeit
- sämtliche bei oder vor der Bereitstellung geleistete Leasingzahlungen abzüglich aller etwaig erhaltener Leasinganreize
- alle dem Leasingnehmer entstandenen anfänglichen direkten Kosten und
- geschätzte Kosten, die dem Leasingnehmer bei Demontage oder Beseitigung des zugrunde liegenden Vermögenswerts, bei der Wiederherstellung des Standorts, an dem sich dieser befindet, oder bei Rückversetzung des zugrunde liegenden Vermögenswerts in den in der Leasingvereinbarung verlangten Zustand entstehen.

Nutzungsrechte werden linear über den kürzeren der beiden Zeiträume aus Nutzungsdauer und Laufzeit des zugrundeliegenden Leasingvertrags abgeschrieben. Wenn die Ausübung einer Verlängerungsoption aus Sicht des Konzerns hinreichend sicher ist, erfolgt die Abschreibung über die Nutzungsdauer des zugrundeliegenden Vermögenswerts.

Zahlungen für kurzfristige Leasingverhältnisse von Fahrzeugen und Leasingverhältnisse, denen Vermögenswerte von geringem Wert zugrunde liegen, werden linear als Aufwand im Gewinn oder Verlust erfasst. Als kurzfristige Leasingverhältnisse gelten Leasingverträge mit einer Laufzeit von bis zu 12 Monaten. Vermögenswerte mit geringem Wert beinhalten insbesondere IT-Ausstattung.

Eine Reihe von Immobilien- und Anlagen-Leasingverträgen des Konzerns enthalten Verlängerungs- und Kündigungsoptionen. Derartige Vertragskonditionen werden dazu verwendet, um der Gruppe die maximale betriebliche Flexibilität in Bezug auf die vom Konzern genutzten Vermögenswerte zu erhalten. Diese werden berücksichtigt sofern bestehende Verlängerungs- und Kündigungsoptionen durch den Konzern und nicht direkt durch den jeweiligen Leasinggeber ausgeübt werden können.

Bei der Bestimmung der Laufzeit von Leasingverhältnissen berücksichtigt die Gesellschaft sämtliche Tatsachen und Umstände, die einen wirtschaftlichen Anreiz zur Ausübung von Verlängerungsoptionen oder Nicht-Ausübung von Kündigungsoptionen bieten. Sich aus der Ausübung von Verlängerungs- oder Kündigungsoptionen ergebende Laufzeitänderungen werden nur dann in die Vertragslaufzeit einbezogen, wenn eine Verlängerung oder Nichtausübung einer Kündigungsoption hinreichend sicher ist.

Im Zusammenhang mit dem Leasing von Büroflächen, gelten bei der Bestimmung der Laufzeit der Leasingverhältnisse nachfolgende Überlegungen:

- Kommen im Falle der Ausübung einer Kündigungsoption bzw. Nichtausübung einer Verlängerungsoption wesentliche Strafzahlungen auf den Konzern zu, gilt es in der Regel als hinreichend sicher, dass der Konzern den Vertrag nicht kündigen bzw. verlängern wird.
- Darüber hinaus werden sonstige Faktoren, wie z. B. historische Leasinglaufzeiten sowie Kosten und Betriebsunterbrechungen, die auf den Konzern zukommen, wenn ein Leasingvermögenswert ersetzt werden muss, in Betracht gezogen.

Verlängerungsoptionen im Zusammenhang mit dem Leasing von Bürogebäuden und Fahrzeugen werden mangels hinreichender Sicherheit der Ausübung nicht in die Bestimmung der Leasinglaufzeit und somit der Leasingverbindlichkeit einbezogen, da diese Vermögenswerte vom Konzern ohne wesentliche Kosten oder Betriebsunterbrechungen ersetzt werden könnten.

III. Angaben zur Konzern-Bilanz

24. Zahlungsmittel und Zahlungsmitteläquivalente

EUR	31.12.2025	31.12.2024
Festgeldanlagen (in EUR + CHF + USD)	54.231.923	58.069.453
Guthaben bei Kreditinstituten	36.995.149	24.597.415
Zahlungsmittel und Zahlungsmitteläquivalente, gesamt	91.227.072	82.666.868

Die Festgeldanlagen sind mit einem Zinssatz von bis zu 2,05 Prozent (Vorjahr: EUR 4,18 Prozent) für die vereinbarte Laufzeit angelegt. Sie dienen der Gesellschaft bei ursprünglichen Laufzeiten von bis zu drei Monaten als Mittel zur Deckung ihres kurzfristigen Liquiditätsbedarfs, da auch bei vorfälliger Kündigung dieser Anlagen kein wesentlicher wirtschaftlicher Verlust zu erwarten ist. Sonstige Guthaben bei Kreditinstituten wurden in 2025 mit einem Zinssatz von bis zu 1,9 Prozent (Vorjahr: EUR 1,6 Prozent) verzinst.

Die Zahlungsmittel und Zahlungsmitteläquivalente erhöhten sich ungeachtet der negativen Cashflows aus Investitionstätigkeit (EUR -1.000.133) sowie Finanzierungstätigkeit (EUR -37.501.665) um EUR 8.560.204 auf EUR 91.227.072. Die Erhöhung der Zahlungsmittel und Zahlungsmitteläquivalente ist dabei auf die positiven Cashflows aus der operativen Tätigkeit (EUR 47.231.857) zurückzuführen. Der negative Cashflow aus Investitionstätigkeit resultiert aus dem Erwerb von Anlagevermögen (EUR -1.000.133). Der negative Cashflow aus Finanzierungstätigkeit ist auf die Anfang Mai 2025 erfolgte Dividendenausschüttung in Höhe von EUR 33.880.359 und die Begleichung von Leasingverbindlichkeiten und diesbezüglicher Zinsen in Höhe von EUR 3.621.306 zurückzuführen.

Festgeldanlagen und sonstige Zahlungsmittel sind bei namhaften Finanzinstituten (Banken und Versicherungen) mit positiven Bonitätseinschätzungen (Ratings) angelegt.

Der beizulegende Zeitwert der Zahlungsmittel und Zahlungsmitteläquivalente entspricht dem Buchwert und beträgt EUR 91.227.072 (Vorjahr: EUR 82.666.868).

25. Sonstige finanzielle Vermögenswerte und Forderungen aus Lieferungen und Leistungen

Die sonstigen finanziellen Vermögenswerte und Forderungen aus Lieferungen und Leistungen setzen sich wie folgt zusammen:

Forderungen aus Lieferungen und Leistungen

Die bilanzierten Forderungen setzen sich wie folgt zusammen:

EUR	31.12.2025	31.12.2024
Brutto-Forderungen	12.781.939	10.872.016
Abzüglich Wertminderungen	-1.821.925	-1.559.202
Netto-Forderungen (Buchwert)	10.960.014	9.312.814

Zum 31.12.2025 bestehen keine Forderungen, deren Zahlungsziel nachträglich verlängert wurde (Vorjahr: EUR 0). Wie im Vorjahr bestehen keine Forderungen mit einer Restlaufzeit von mehr als einem Jahr.

Im Allgemeinen sind Forderungen innerhalb von 10 Tagen zur Zahlung fällig. Zum 31.12.2025 wurden Wertberichtigungen in Höhe von EUR 1.821.925 (Vorjahr: EUR 1.559.202) vorgenommen. Die Berechnung der Wertberichtigungen auf Forderungen aus Lieferungen und Leistungen erfolgt auf Basis des vereinfachten Wertminderungsmodells („simplified approach“) unter Berücksichtigung der künftig zu erwartenden Ausfälle („expected credit loss model“).

Die Entwicklung des Wertberichtigungskontos stellt sich wie folgt dar:

EUR	2025	2024
Stand 01.01.	1.559.202	1.278.089
Aufwandswirksame Zuführungen	610.117	442.914
Verbrauch	-210.233	-71.386
Auflösung	-137.161	-90.415
Stand 31.12.	1.821.925	1.559.202

Die Gesellschaft verlangt keine Sicherheiten von ihren Kunden.

Die Altersstruktur der Forderungen aus Lieferungen und Leistungen stellt sich wie folgt dar:

31.12.2025	nicht fällig	überfällig (bis 30 Tage)	überfällig (31-60 Tage)	überfällig (61-90 Tage)	überfällig (91-120 Tage)	überfällig (ab 121 Tage)	Summe 31.12.2025
Bruttoforderungen in EUR	7.825.320	2.385.058	603.241	202.925	57.655	1.707.740	12.781.939
Wertberichtigung in EUR	-71.895	-80.347	-69.991	-74.841	-50.448	-1.474.403	-1.821.925
Nettoforderungen* (Buchwert) in EUR	7.753.425	2.304.711	533.250	128.084	7.207	233.337	10.960.014
Erwartete Verlustquote**	1,1%	3,9%	13,3%	42,2%	100,0%	100,0%	

31.12.2024	nicht fällig	überfällig (bis 30 Tage)	überfällig (31-60 Tage)	überfällig (61-90 Tage)	überfällig (91-120 Tage)	überfällig (ab 121 Tage)	Summe 31.12.2024
Bruttoforderungen in EUR	6.067.370	2.729.145	427.078	230.758	110.937	1.306.728	10.872.016
Wertberichtigung in EUR	-62.642	-102.735	-66.041	-92.138	-87.930	-1.147.716	-1.559.202
Nettoforderungen* (Buchwert) in EUR	6.004.728	2.626.410	361.037	138.621	23.006	159.012	9.312.814
Erwartete Verlustquote**	1,0%	4,5%	18,0%	44,8%	100%	100%	

* verbleibender Anteil enthält Umsatzsteuer

** Verlustquote ohne Berücksichtigung der Umsatzsteuer

Die sonstigen finanziellen Vermögenswerte setzen sich wie folgt zusammen:

Sonstige kurzfristige finanzielle Vermögenswerte und Edelmetalle

EUR	31.12.2025	31.12.2024
Investmentfonds	5.263.740	5.220.541
Gold	4.706.080	3.151.040
Festgeldanlagen (EUR)	20.288.501	20.021.556
Silber	39.600	16.300
Dividendentitel	3.655	3.727
Summe der sonstigen finanziellen Vermögenswerte und Edelmetalle (kurzfristig)	30.301.576	28.413.164

Sonstige langfristige finanzielle Vermögenswerte und Edelmetalle

EUR	31.12.2025	31.12.2024
Gold	1.707.290	1.139.435
Kautionen	523.862	517.140
Summe der sonstigen finanziellen Vermögenswerte und Edelmetalle (langfristig)	2.231.152	1.656.575

Aus der Bewertung der kurz- und langfristigen Goldbestände zum beizulegenden Zeitwert resultieren Finanzerträge in Höhe von EUR 2.122.895 (Vorjahr: EUR 1.092.430). Darüber hinaus wurden Erträge aus der Aufwertung von kurzfristigen Investmentfonds in Höhe von EUR 43.198 (Vorjahr: EUR 48.812) unter den Finanzerträgen erfasst. Aus Ausschüttungen aus der Anlage liquider Mittel in einen Investmentfonds, der der kurzfristigen alternativen Anlage dient, resultieren Finanzerträge in Höhe von EUR 91.193 (Vorjahr: EUR 88.913).

Der beizulegende Zeitwert der finanziellen Vermögenswerte wird bei den Dividendentiteln, Edelmetallen, Festgeldanlagen und Investmentfonds auf der Grundlage von Börsenpreisen auf aktiven Märkten (Stufe 1) ermittelt. Für die Ermittlung des Zeitwerts der Ansprüche aus Kapitalversicherungen greift der Konzern auf den von der Vertragspartei jährlich gemeldeten Aktivwert (Stufe 3) zurück. Zum 31.12.2025 entspricht das maximale Ausfallrisiko dem beizulegenden Zeitwert.

26. Sonstige kurzfristige nicht-finanzielle Vermögenswerte

Die sonstigen kurzfristigen nicht-finanziellen Vermögenswerte in Höhe von EUR 3.594.497 (Vorjahr: EUR 3.458.310) enthalten im Wesentlichen Periodenabgrenzungen in Höhe von EUR 2.818.167 (Vorjahr: EUR 2.682.584) sowie Forderungen gegenüber dem Finanzamt aus Steuervorauszahlungen in Höhe von EUR 496.597 (Vorjahr: 317.422).

27. Anlagevermögen

Das Anlagevermögen hat sich im Geschäftsjahr wie folgt entwickelt:

	Anschaffungs- und Herstellungskosten			
EUR	01.01.2024	Zugänge	Umbuchungen	
I. Immaterielle Vermögenswerte				
Software	879.463	0	0	
	879.463	0	0	
II. Sachanlagevermögen				
Grundstücke und Bauten	2.138.011	0	0	
Technische Anlagen	66.016	0	0	
Büro- und Geschäftsausstattung	7.040.512	925.008	121.300	
Geleistete Anzahlungen und Anlagen im Bau	121.300	0	-121.300	
	9.365.838	925.008	0	
Gesamtsumme	10.245.301	925.008	0	
EUR	01.01.2025	Zugänge	Umbuchungen	
I. Immaterielle Vermögenswerte				
Software	879.463	10.611	0	
	879.463	10.611	0	
II. Sachanlagevermögen				
Grundstücke und Bauten	2.138.011	0	0	
Technische Anlagen	66.016	0	0	
Büro- und Geschäftsausstattung	8.083.570	986.810	0	
Geleistete Anzahlungen und Anlagen im Bau	0	2.712	0	
	10.287.597	989.522	0	
Gesamtsumme	11.167.060	1.000.133	0	

Sämtliche langfristigen Vermögenswerte sind in den Herkunftsländern der jeweiligen Konzerngesellschaften (Deutschland, Österreich, Schweiz, Rumänien, Indien) gelegen, die deutliche Mehrheit jedoch in Deutschland. So entfallen zum 31.12.2025 auf die Konzerngesellschaften in Deutschland: 99% der immateriellen Vermögenswerte, 97% des Sachanlagevermögens, 65% der Nutzungsrechte, 95% der aktivierten Vertragskosten und 22% der sonstigen langfristigen finanziellen Vermögenswerte).

		Kumulierte Abschreibungen				Nettobuchwerte	
Abgänge	31.12.2024	01.01.2024	Zugänge	Abgänge	31.12.2024	31.12.2024	31.12.2023
0	879.463	646.965	64.305	0	711.270	168.193	232.498
0	879.463	646.965	64.305	0	711.270	168.193	232.498
0	2.138.011	810.568	57.949	0	868.517	1.269.494	1.327.443
0	66.016	41.141	5.341	0	46.482	19.534	24.875
-3.250	8.083.570	4.188.121	1.088.643	-3.140	5.273.624	2.809.946	2.852.391
0	0	0	0	0	0	0	121.300
-3.250	10.287.597	5.039.829	1.151.933	-3.140	6.188.623	4.098.974	4.326.009
-3.250	11.167.060	5.686.794	1.216.238	-3.140	6.899.893	4.267.167	4.558.507
Abgänge	31.12.2025	01.01.2025	Zugänge	Abgänge	31.12.2025	31.12.2025	31.12.2024
0	890.074	711.270	65.234	0	776.504	113.570	168.193
0	890.074	711.270	65.234	0	776.504	113.570	168.193
0	2.138.011	868.517	57.949	0	926.466	1.211.545	1.269.494
0	66.016	46.482	4.527	0	51.009	15.007	19.534
-94.946	8.975.434	5.273.624	1.127.522	-94.863	6.306.283	2.669.151	2.809.946
0	2.712	0	0	0	0	2.712	0
-94.946	11.182.173	6.188.623	1.189.998	-94.863	7.283.758	3.898.415	4.098.974
-94.946	12.072.247	6.899.893	1.255.232	-94.863	8.060.262	4.011.985	4.267.167

28. Leasingverhältnisse

In der Bilanz werden nachfolgende Posten im Zusammenhang mit Leasingverhältnissen ausgewiesen:

EUR	31.12.2025	31.12.2024
Nutzungsrechte		
Gebäude	4.864.999	4.700.694
Kraftfahrzeuge	1.511.711	1.404.360
	6.376.710	6.105.054
Leasingverbindlichkeiten		
Kurzfristig	3.158.934	2.980.028
Langfristig	3.676.184	3.609.342
	6.835.118	6.589.370

Die Zugänge zu den Nutzungsrechten während des Geschäftsjahres 2025 betragen EUR 3.771.691 (Vorjahr: EUR 1.500.166). Die Abgänge belaufen sich auf EUR 0 (Vorjahr: EUR 0).

Die Gewinn- und Verlustrechnung zeigt folgende Beträge im Zusammenhang mit Leasingverhältnissen:

EUR	2025	2024
Abschreibungen auf Nutzungsrechte		
Gebäude	2.490.812	2.260.236
Kraftfahrzeuge	1.009.223	925.459
	3.500.035	3.185.695
Zinsaufwendungen (in den Finanzierungsaufwendungen erfasst)	123.665	121.441
Aufwendungen für kurzfristige Leasingverhältnisse	450.658	376.114

Die gesamten Auszahlungen für Leasing nach IFRS 16 in 2025 betragen EUR 3.621.306 (Vorjahr: EUR 3.303.464).

Die gesamten Aufwendungen aus allen Miet- und Leasingverträgen betrugen im Geschäftsjahr 2025 EUR 4.074.358 (Vorjahr: EUR 3.683.250).

29. Aktivierter Vertragskosten

EUR	31.12.2025	31.12.2024
Aktivierter Vertragskosten	11.449.450	7.284.919
Summe aktivierte Vertragskosten	11.449.450	7.284.919

Zum 31.12.2025 beträgt der Buchwert der aktivierten Vertragskosten EUR 11.449.450 (Vorjahr: EUR 7.284.919). Die Kosten der Vertragsanbahnung beinhalten Vertriebsprovisionen an Mitarbeiter in Höhe von EUR 1.984.547 (Vorjahr: EUR 1.760.541) und Dritthändler/Partner in Höhe von EUR 9.464.903 (Vorjahr: EUR 5.524.378) im direkten und indirekten Vertriebskanal im Rahmen des Geschäfts mit Cloud-Subscriptions. Insgesamt wurden im Geschäftsjahr 2025 Vertragskosten in Höhe von EUR 6.998.906 (Vorjahr: EUR 5.053.486) aktiviert und aktivierte Vertragskosten in Höhe von EUR 2.834.375 (Vorjahr: EUR 3.107.379) linear über die geschätzte Kundenbindungsdauer aufwandswirksam erfasst.

30. Ertragsteuern

Die Steuerverbindlichkeiten umfassen jeweils Ertragsteuern für das abgelaufene Geschäftsjahr bzw. Vorjahre. Zur Erläuterung von Steueraufwand und -ertrag wird auf Punkt 48 verwiesen.

Die bilanzierten latenten Steuern setzen sich wie folgt zusammen:

EUR	Latente Steuerforderungen		Latente Steuerverbindlichkeiten	
	2025	2024	2025	2024
Aktivierte Vertragskosten	0	0	3.663.117	2.345.107
Nutzungsrechte	0	0	2.116.819	2.048.441
Kurzfristige finanzielle Vermögenswerte	0	0	1.023.336	498.384
Langfristige finanzielle Vermögenswerte	0	0	324.680	194.073
Pensionsrückstellungen (Planvermögen)	0	0	52.918	48.338
Fertigungsaufträge	0	0	0	1.158.756
Leasingverbindlichkeiten	2.175.134	2.119.408	0	0
Pensionsrückstellungen	453.649	743.842	0	0
Personalarückstellungen	364.772	364.466	0	0
Wertberichtigungen	171.455	100.939	0	0
Unrealisierte Währungskursdifferenzen	62.153	3.366	0	0
Verbindlichkeiten für Hauptversammlungsaufwendungen	24.285	23.636	0	0
Anlagevermögen	19.034	26.764	0	0
Kurzfristige finanzielle Vermögenswerte	3.566	3.566	0	0
	3.274.048	3.385.987	7.180.870	6.293.100
Davon langfristig	1.631.727	2.763.790	3.794.052	4.841.010
Davon kurzfristig	1.642.321	622.197	3.386.818	1.452.090
	3.274.048	3.385.987	7.180.870	6.293.100

Es wurden latente Steuerforderungen in Höhe von EUR 3.274.048 mit den latenten Steuerverbindlichkeiten in Höhe von EUR 7.180.870 saldiert, so dass sich insgesamt passive latente Steuern in Höhe von EUR 3.906.822 (Vorjahr: EUR 2.907.113) ergaben.

Zwischen der ATOSS Software SE als Organträgerin und ihrer Tochtergesellschaft ATOSS Aloud GmbH als Organgesellschaft besteht seit dem Veranlagungszeitraum 2019 eine ertragsteuerliche Organschaft. Der Konzern verfügt hieraus über steuerliche Verlustvorträge in Höhe von EUR 1.582.328 (Vorjahr: EUR 1.582.328) für die keine aktiven latenten Steuern angesetzt wurden. Die betroffene Einheit weist eine Verlusthistorie aus und entsprechend ist aktuell nicht planbar, wann eine Nutzung eintreten wird. Die Verluste können unbegrenzt vorgetragen werden und verfallen nicht.

Die Konzernleitung hat sich entschlossen, die nicht im Jahr 2025 ausgeschütteten Gewinne der Tochtergesellschaften zu thesaurieren. Zwischen der Konzernleitung und den Tochtergesellschaften besteht Einigkeit darüber, dass Ausschüttungen erst mit Zustimmung der Konzernleitung vorgenommen werden. Auf die temporären Differenzen in Bezug auf Tochtergesellschaften wurden im Berichtszeitraum keine passiven latenten Steuern gebildet. Die temporären Differenzen betragen im Jahr 2025 EUR 849.114 (Vorjahr: EUR 2.898.556).

Der anzuwendende Steuersatz der ATOSS Software SE, München, setzt sich folgendermaßen zusammen:

EUR	2025	2024
Ergebnis vor Steuern	100%	100%
Gewerbesteuer	-16,68%	-16,55%
Körperschaftsteuer 15,00% auf KSt-pflichtiges Ergebnis	-15,00%	-15,00%
auf Körperschaftsteuer 5,50% Solidaritätszuschlag	-0,83%	-0,83%
Rechnerisch unsteuerter Ergebnisanteil	67,49%	67,62%
Rechnerischer Steuersatz	32,51%	32,38%

Die Steuersätze für die Tochterunternehmen betragen in Österreich 23 Prozent (Vorjahr: 23 Prozent), in der Schweiz 25 Prozent (Vorjahr: 25 Prozent), in Rumänien 16 Prozent (Vorjahr: 16 Prozent) und in Indien 25 Prozent. Der Steuersatz für die niederländische Betriebsstätte beträgt 19 Prozent (Vorjahr: 19 Prozent), für die belgische Betriebsstätte 25 Prozent (Vorjahr: 25 Prozent), für die schwedische Betriebsstätte 21 Prozent (Vorjahr: 21 Prozent) und für die französische Betriebsstätte 15 Prozent (Vorjahr: 15 Prozent). Die US-Tochtergesellschaft ist nicht operativ tätig. Die Überleitung des erwarteten Steueraufwands des Konzerns zu dem tatsächlichen Steueraufwand gemäß IAS 12.81 ist im Folgenden dargestellt:

EUR	2025	2024
Vorsteuer-Ergebnis nach IFRS	71.940.762	66.981.953
Erwarteter Steueraufwand (2025: 32,51%; 2024: 32,38%)	-23.387.942	-21.688.756
Nicht abzehbare Betriebsausgaben	-85.834	-46.528
Steuernachzahlungen Vorjahre	-239.486	-108.140
Niedrigere Steuersätze von Konzerngesellschaften und Niederlassungen	291.855	202.451
Hinzurechnungen GewSt	-99.842	-73.157
Sachverhalte nach § 8b KStG	-44.409	-35.133
Steuereffekt aus einem Mitarbeiteroptionsplan, der bei der Berechnung des zu versteuernden Einkommens nicht abzugsfähig (steuerpflichtig) ist	0	185.816
Sonstiges	-7.636	32.189
Tatsächlicher Konzern-Steueraufwand	-23.573.294	-21.531.258

Für die kommenden Geschäftsjahre rechnet die Gesellschaft für das Mutterunternehmen mit einem Steuersatz in Höhe von 32,51 Prozent. Die schrittweise Absenkung des Körperschaftsteuersatzes in Deutschland beginnend ab dem Jahr 2028 wirkt sich nur unwesentlich auf die Bewertung der latenten Steuerforderungen und latenten Steuerverbindlichkeiten zum Bilanzstichtag aus. Aufgrund nicht abzehbarer Betriebsausgaben und Sachverhalte gemäß § 8b KStG einerseits sowie niedrigerer Steuersätze der Konzerngesellschaften und Niederlassungen andererseits wird die tatsächliche Steuerbelastung etwas über oder unter diesem Wert liegen.

31. Kreditlinien

Es besteht eine nicht gesicherte Rahmenkreditlinie in Höhe von EUR 975.000 (Vorjahr: EUR 975.000) bei der Hausbank der einbezogenen Unternehmen, welche wahlweise für Avalkredite oder Kontokorrentkredite genutzt werden kann. Im Geschäftsjahr 2025 erfolgte eine Ausnutzung des Avalkredits in Höhe von EUR 286.577 (Vorjahr: EUR 286.577). Es bestehen wie im Vorjahr keine Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten.

32. Finanzschulden

Zum 31.12.2025 stellen sich die vertraglichen Fälligkeiten der nicht-derivativen finanziellen Verbindlichkeiten wie folgt dar:

Vertragliche Fälligkeiten der finanziellen Verbindlichkeiten in EUR	Bis zu 3 Monate	3 Monate bis zu 1 Jahr	Über 1 Jahr	Summe vertragliche Cashflows	Buchwert Verbindlichkeiten
Stand 31.12.2025					
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	2.585.768	0	0	2.585.768	2.585.768
Leasingverbindlichkeiten	888.511	2.270.422	3.781.938	6.940.871	6.835.118
Summe	3.474.279	2.270.422	3.781.938	9.526.639	9.420.886

Vertragliche Fälligkeiten der finanziellen Verbindlichkeiten in EUR	Bis zu 3 Monate	3 Monate bis zu 1 Jahr	Über 1 Jahr	Summe vertragliche Cashflows	Buchwert Verbindlichkeiten
Stand 31.12.2024					
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	1.959.285	0	0	1.959.285	1.959.285
Leasingverbindlichkeiten	828.723	2.151.305	3.676.003	6.656.031	6.589.370
Summe	2.788.008	2.151.305	3.676.003	8.615.316	8.548.655

33. Sonstige kurzfristige und langfristige finanzielle Verbindlichkeiten

Die sonstigen kurzfristigen und langfristigen finanziellen Verbindlichkeiten setzen sich aus erwarteten Abrechnungen zusammen und enthalten folgende Beträge:

EUR	31.12.2025	31.12.2024
Sonstige kurzfristige finanzielle Verbindlichkeiten	6.105.494	4.911.327*
Sonstige langfristige finanzielle Verbindlichkeiten	4.362.685	2.453.351*
Gesamt	10.468.179	7.364.678

Die erwarteten Abrechnungen betreffen erhaltene Leistungen, deren Abrechnung zum Stichtag aussteht.

* Die Vorjahreswerte wurden hinsichtlich des Ausweises der Fristigkeit angepasst und eine Umgliederung in Höhe von EUR 2.453.351 aus den sonstigen kurzfristigen finanziellen Verbindlichkeiten in die sonstigen langfristigen finanziellen Verbindlichkeiten vorgenommen.

34. Sonstige kurzfristige nicht-finanzielle Verbindlichkeiten

EUR	31.12.2025	31.12.2024
Gehalts- und Provisionsverbindlichkeiten	16.923.958	16.876.832
Sonstige Verbindlichkeiten	870.816	773.929
Gesamt	17.794.774	17.650.761

Die Gehalts- und Provisionsverbindlichkeiten beinhalten vor allem Ansprüche aus variablen Gehaltsbestandteilen, welche im Geschäftsjahr entstanden sind und erst im Folgejahr ausbezahlt werden, Tantiemen des Vorstands, Lohnsteuerverbindlichkeiten sowie Rückstellungen für Urlaubsverpflichtungen. Die sonstigen Verbindlichkeiten enthalten im Wesentlichen Verbindlichkeiten für Abschlussprüfung und kreditorische Debitoren.

35. Vertragsverbindlichkeiten

Im Zusammenhang mit Vertragsverbindlichkeiten erfasste Erlöse

Die folgende Tabelle zeigt in der Berichtsperiode erfasste Erlöse, die zu Beginn der Periode im Saldo der Vertragsverbindlichkeiten enthalten waren.

EUR	2025	2024
Erfasste Erlöse, die zu Beginn der Periode im Saldo der Vertragsverbindlichkeiten enthalten waren		
Wartungsleistungen	65.478	25.069
Fertigungsaufträge	437.450	301.358
Cloud	2.352.731	1.975.063
Sonstige	14.274	616.475
Gesamt	2.869.933	2.917.965

Die Vertragsverbindlichkeiten setzen sich folgendermaßen zusammen:

EUR	31.12.2025	31.12.2024
Im Voraus fakturierte Beträge für Wartungsleistungen	191.078	65.478
Im Voraus fakturierte Beträge für Fertigungsaufträge	36.540	749.373
Im Voraus fakturierte Beträge für Cloudaufträge	2.353.201	2.352.731
Sonstige Vertragsverbindlichkeiten	719.394	14.273
Gesamt	3.300.213	3.181.854

Die sonstigen Vertragsverbindlichkeiten enthalten im Voraus fakturierte Beträge für Hotlineleistungen, für noch nicht gelieferte Soft- und Hardware sowie Dienstleistungen. Die Gesellschaft geht davon aus, dass von den zum 31.12.2025 bestehenden Vertragsverbindlichkeiten in Höhe von EUR 3.300.213 im Geschäftsjahr 2026 der gesamte Saldo als Umsatzerlöse erfasst wird.

36. Sonstige kurzfristige Rückstellungen

EUR	01.01.2025	Inanspruchnahme	Auflösung	Umbuchung	Zuführung	31.12.2025
Sonstige kurzfristige Rückstellungen	152.341	0	51.361	2.338.707	514.621	2.954.308
Gesamt	152.341	0	51.361	2.338.707	514.621	2.954.308

Die sonstigen kurzfristigen Rückstellungen enthalten neben Rückstellungen für Gewährleistungen im Wesentlichen Rückstellungen für anteilsbasierte Vergütungen an Mitarbeiter und die beiden Vorstandsmitglieder Pritim Kumar Krishnamoorthy und Christof Leiber in Höhe von EUR 2.770.708 (Vorjahr: EUR 0), die in Höhe von EUR 2.338.707 aufgrund Fristigkeit aus den sonstigen langfristigen Rückstellungen umgegliedert wurden.

37. Pensionsrückstellungen

Der Pensionsaufwand ergibt sich wie folgt:

EUR	2025	2024
Laufender Dienstzeitaufwand	0	0
Nettozinsaufwand	56.268	54.158
Aufwendungen für Versorgungsleistungen	56.268	54.158

Der laufende Dienstzeitaufwand sowie der nachzuverrechnende Dienstzeitaufwand werden in der Gewinn- und Verlustrechnung unter den Vertriebskosten ausgewiesen, während der Zinsaufwand und die Erträge aus dem Planvermögen im Zinsergebnis gezeigt werden. Die versicherungsmathematischen Gewinne und Verluste werden erfolgsneutral im sonstigen Ergebnis erfasst.

Für das Jahr 2026 erwartet die Gesellschaft Pensionsaufwendungen in Höhe von EUR 38.526.

Der Verpflichtungsumfang lässt sich folgendermaßen auf den Bilanzansatz überleiten:

EUR	31.12.2025	31.12.2024
Leistungsorientierte Verpflichtung	6.123.908	6.695.567
Beizulegender Zeitwert des Planvermögens	-5.131.108	-4.878.971
Pensionsrückstellung	992.800	1.816.596

Die Gesellschaft hat die Ansprüche aus den zur Deckung der Pensionszusage abgeschlossenen Rückdeckungsversicherungen in 2005 bzw. in 2010 abgetreten.

Die Änderungen des Barwerts der leistungsorientierten Verpflichtung stellen sich wie folgt dar:

EUR	2025	2024
Leistungsorientierte Verpflichtung zum 01.01.	6.695.567	6.494.242
Zinsaufwand	212.232	204.550
Laufender Dienstzeitaufwand	0	0
Versicherungsmathematische Gewinne	-783.891	-3.225
Leistungsorientierte Verpflichtung zum 31.12.	6.123.908	6.695.567

Die im sonstigen Ergebnis zu berücksichtigenden Anpassungseffekte sind zurückzuführen auf versicherungsmathematische Gewinne und Verluste:

EUR	2025	2024
Aus erfahrungsbedingter Anpassung der Verpflichtung	-25.890	-17.556
Aus der Änderung finanzieller Annahmen	809.781	20.781
Aus der Änderung der demographischen Annahmen	0	0
Aus der Abweichung der tatsächlichen Erträge des Planvermögens von den mit dem Rechnungszinssatz kalkulierten Erträgen	14.144	202.603
Versicherungsmathematische Gewinne/Verluste	798.035	205.828

Auf die sowohl erfolgsneutral im sonstigen Ergebnis als auch ergebniswirksam erfassten Gewinne aus temporären Differenzen zwischen dem Wertansatz der Pensionsrückstellung in der Bilanz und dem steuerrechtlichen Ansatz wurden latente Steuern sowie weitere Ertragsteuereffekte von insgesamt EUR -253.824 (Vorjahr: EUR -1.044) gebildet. Auf die erfolgsneutral im sonstigen Ergebnis erfassten Gewinne aus der Bewertung des Planvermögens wurden Ertragsteuereffekte von insgesamt EUR -4.580 (Vorjahr: EUR -65.603) erfasst.

Die Änderungen des beizulegenden Zeitwerts des Planvermögens stellen sich wie folgt dar:

EUR	31.12.2025	31.12.2024
Beizulegender Zeitwert des Planvermögens zum 01.01.	4.878.971	4.668.006
Mit dem Rechnungszins kalkulierter Ertrag des Planvermögens	155.964	150.391
Arbeitgeberbeiträge	82.029	82.030
Zahlungen aus dem Deckungsvermögen	0	-224.059
Versicherungsmathematische Gewinne und Verluste	14.144	202.603
Beizulegender Zeitwert des Planvermögens zum 31.12.	5.131.108	4.878.971

Die tatsächliche Rendite des Planvermögens betrug in 2025 EUR 170.108 (Vorjahr: EUR 352.994). Die Arbeitgeberbeiträge und Zahlungen aus dem Deckungsvermögen werden im operativen Cash Flow ausgewiesen.

Ab dem Geschäftsjahr 2026 werden in das Planvermögen voraussichtlich Beiträge in Höhe von EUR 82.029 bezahlt.

Sensitivitätsanalysen

Ein Anstieg beziehungsweise Rückgang der wesentlichen versicherungsmathematischen Annahmen hätte auf den Barwert der Pensionsverpflichtungen zum 31.12.2025 folgende Auswirkungen:

EUR	Entwicklung der Pensionsverpflichtung	
	0,25%	-0,25%
Rechnungszins (Ausgangswert 4,05%)	-204.637	215.288
	0,50%	-0,50%
Rechnungszins (Ausgangswert 4,05%)	-399.266	441.915

Die vorstehenden Sensitivitätsanalysen der wesentlichen Bewertungsparameter wurden mittels eines Verfahrens durchgeführt, das die Auswirkung realistischer Änderungen der wichtigsten Annahmen zum Ende des Berichtszeitraums auf die leistungsorientierte Verpflichtung extrapoliert.

Die durchschnittliche Laufzeit der leistungsorientierten Verpflichtung beträgt zum Ende des Berichtszeitraums 14,26 Jahre (Vorjahr: 15,98 Jahre). Bei der Zusage handelt es sich um die Zusage für eine einzige Person und diese beinhaltet die Zahlung von monatlich fixierten mit einer fest vereinbarten jährlichen Dynamik versehenen Beträgen, die unabhängig von einer Gehaltsentwicklung sind.

38. Sonstige langfristige Rückstellungen

Die sonstigen langfristigen Rückstellungen enthalten Rückstellungen für anteilsbasierte Vergütungen an Mitarbeiter und die beiden Vorstandsmitglieder Pritim Kumar Krishnamoorthy und Christof Leiber in Höhe von EUR 669.771 (Vorjahr: EUR 2.658.090).

EUR	01.01.2025	Inanspruchnahme	Auflösung	Umbuchung	Zuführung	31.12.2025
Sonstige Rückstellungen	2.658.090	0	170.971	-2.338.707	521.359	669.771
Gesamt	2.658.090	0	170.971	-2.338.707	521.359	669.771

39. Eigenkapital

Ausgegebene Stückaktien im Umlauf

Das gezeichnete Kapital in Höhe von EUR 15.906.272 war zum 31.12.2025 vollständig eingezahlt und steht der Gesellschaft uneingeschränkt zur Verfügung. Es ist in 15.906.272 Stück Inhaberaktien eingeteilt. Jede Aktie gewährt eine Stimme und hat einen rechnerischen Wert von EUR 1 am gezeichneten Kapital.

Beschlussfassung über die Aufhebung des bestehenden genehmigten Kapitals und die Schaffung eines neuen Genehmigten Kapitals mit der Möglichkeit zum Ausschluss des Bezugsrechts in der Hauptversammlung am 30.04.2024

- a) Die von der Hauptversammlung am 30.04.2021 erteilte Ermächtigung des Vorstands, bis zum 29.04.2026 mit Zustimmung des Aufsichtsrats das Grundkapital durch Ausgabe neuer, auf den Inhaber lautender Stückaktien gegen Bar- und/oder Sacheinlage einmalig oder mehrfach um bis zu insgesamt Euro 1.590.627,00 zu erhöhen (Genehmigtes Kapital), wurde mit Wirkung auf den Zeitpunkt der Eintragung des neuen Genehmigten Kapitals und der entsprechenden Satzungsänderung in das Handelsregister aufgehoben.
- b) Der Vorstand wurde ermächtigt, bis zum 29.04.2029 mit Zustimmung des Aufsichtsrats das Grundkapital durch Ausgabe neuer, auf den Inhaber lautender Stückaktien gegen Bar- und/oder Sacheinlage einmalig oder mehrfach um bis zu insgesamt EUR 3.181.254,00 zu erhöhen (Genehmigtes Kapital). Dabei ist den Aktionären grundsätzlich ein Bezugsrecht einzuräumen. Das Bezugsrecht kann den Aktionären auch in der Weise eingeräumt werden, dass die neuen Aktien von einem oder mehreren durch den Vorstand bestimmten Kreditinstituten oder Unternehmen im Sinne von § 186 Abs. 5 Satz 1 AktG mit der Verpflichtung übernommen werden, sie den Aktionären zum Bezug anzubieten (mittelbares Bezugsrecht). Der Vorstand wurde jedoch ermächtigt, das Bezugsrecht der Aktionäre mit Zustimmung des Aufsichtsrats auszuschließen,
 - i) um Spitzenbeträge vom Bezugsrecht der Aktionäre auszunehmen;
 - ii) wenn die neuen Aktien gegen Sacheinlage im Rahmen von Unternehmenszusammenschlüssen oder zum Zwecke des Erwerbs von Unternehmen, Unternehmensteilen, Beteiligungen an Unternehmen oder von sonstigen Vermögensgegenständen oder von Ansprüchen auf den Erwerb von sonstigen Vermögensgegenständen einschließlich Forderungen gegen die Gesellschaft ausgegeben werden;
 - iii) wenn die neuen Aktien gegen Bareinlage ausgegeben werden und der Ausgabepreis je neuer Aktie den Börsenpreis der bereits börsennotierten Aktien der Gesellschaft gleicher Gattung und Ausstattung zum Zeitpunkt der endgültigen Festlegung des Ausgabepreises nicht wesentlich unterschreitet. Die Anzahl der in dieser Weise unter Ausschluss des Bezugsrechts ausgegebenen Aktien darf insgesamt 20 Prozent des Grundkapitals nicht überschreiten, und zwar weder des Grundkapitals zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens noch zum Zeitpunkt der Ausnutzung dieser Ermächtigung. Auf die Höchstgrenze von 20 Prozent des Grundkapitals sind andere Aktien anzurechnen, die während der Laufzeit dieser Ermächtigung unter Ausschluss des Bezugsrechts in direkter oder entsprechender Anwendung des § 186 Abs. 3 Satz 4 AktG ausgegeben oder veräußert werden. Ebenfalls anzurechnen sind Aktien, die zur Bedienung von Options- und/oder Wandlungsrechten bzw. -pflichten aus Options- und/oder Wandelschuldverschreibungen und/oder -genussrechten auszugeben sind, sofern diese Schuldverschreibungen oder Genussrechte während der Laufzeit dieser Ermächtigung unter Ausschluss des Bezugsrechts in entsprechender Anwendung des § 186 Abs. 3 Satz 4 AktG ausgegeben werden;
 - iv) soweit es erforderlich ist, um Inhabern bzw. Gläubigern von Options- und/oder Wandelschuldverschreibungen mit Options- und/oder Wandlungsrechten bzw. -pflichten, die von der Gesellschaft oder einer Konzerngesellschaft der Gesellschaft im Sinne von § 18 AktG ausgegeben wurden oder noch werden, an der die Gesellschaft unmittelbar oder mittelbar mit Mehrheit beteiligt ist, ein Bezugsrecht auf neue Aktien in dem Umfang zu gewähren, wie es ihnen nach Ausübung der Options- oder Wandlungsrechte bzw. nach Erfüllung von Optionsausübungs- oder Wandlungspflichten zustehen würde;
 - v) wenn die neuen Aktien im Rahmen von Aktienbeteiligungs- oder anderen aktienbasierten Programmen an Arbeitnehmer der Gesellschaft oder Arbeitnehmer eines mit der Gesellschaft verbundenen Unternehmens oder Mitglieder der Geschäftsführung eines mit der Gesellschaft verbundenen Unternehmens ausgegeben werden sollen, wobei das Arbeitsverhältnis zur Gesellschaft bzw. das Organverhältnis oder Arbeitsverhältnis zu einem mit ihr verbundenen Unternehmen im Zeitpunkt der Zusage der Aktienausgabe bestehen muss; in dem durch § 204 Abs. 3 Satz 1 AktG zugelassenen Rahmen kann die auf die neuen Aktien zu leistende Einlage aus dem Teil des Jahresüberschusses gedeckt werden, den Vorstand und Aufsichtsrat nach § 58 Abs. 2 AktG in andere Gewinnrücklagen einstellen können. Die Anzahl der in dieser Weise unter Ausschluss des Bezugsrechts ausgegebenen Aktien darf insgesamt 5 Prozent des Grundkapitals nicht überschreiten, und zwar weder des Grundkapitals zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens noch zum Zeitpunkt der Ausnutzung dieser Ermächtigung;

und nur, soweit die während der Laufzeit dieser Ermächtigung auf der Grundlage dieser Ermächtigung oder eines anderen genehmigten Kapitals unter Ausschluss des Bezugsrechts der Aktionäre gegen Bar- und/oder Sacheinlage ausgegebenen Aktien insgesamt 20 Prozent des Grundkapitals nicht überschreiten, und zwar weder des Grundkapitals im Zeitpunkt des Wirksamwerdens noch im Zeitpunkt der Ausnutzung dieser Ermächtigung. Auf die vorstehend genannte 20 Prozent-Grenze werden angerechnet

- eigene Aktien, die während der Laufzeit dieser Ermächtigung unter Ausschluss des Bezugsrechts veräußert werden, sowie
- neue Aktien, die aufgrund von während der Laufzeit dieser Ermächtigung unter Ausschluss des Bezugsrechts begebenen Options- und/oder Wandelschuldverschreibungen und/oder Options- bzw. Wandelgenussrechten auszugeben sind.

Der Vorstand wurde ermächtigt, mit Zustimmung des Aufsichtsrats den Inhalt der Aktienrechte, die weiteren Einzelheiten der Kapitalerhöhung sowie die Bedingungen der Aktienausgabe, insbesondere den Ausgabebetrag, festzulegen. Dabei kann die Gewinnberechtigung der neuen Aktien auch abweichend von § 60 Abs. 2 AktG ausgestaltet werden; die neuen Aktien können, soweit gesetzlich zulässig, insbesondere auch mit Gewinnberechtigung ab Beginn des ihrer Ausgabe vorangehenden Geschäftsjahres ausgestattet werden, wenn im Zeitpunkt der Ausgabe der neuen Aktien ein Gewinnverwendungsbeschluss der Hauptversammlung über den Gewinn dieses Geschäftsjahres noch nicht gefasst worden ist.

Der Aufsichtsrat wurde ermächtigt, nach Ausnutzung des Genehmigten Kapitals oder nach Ablauf der Frist für die Ausnutzung des Genehmigten Kapitals die Fassung der Satzung entsprechend anzupassen.

Beschlussfassung über die Aufhebung der bestehenden Ermächtigung zum Erwerb eigener Aktien und eine neue Ermächtigung zum Erwerb und zur Verwendung eigener Aktien sowie zum Ausschluss des Andienungsrechts beim Erwerb und des Bezugsrechts bei der Verwendung

In der Hauptversammlung vom 30.04.2025 wurde der Vorstand ermächtigt, bis zum 29.04.2030 eigene Aktien bis zu insgesamt 10 Prozent des zum Zeitpunkt der Beschlussfassung oder – falls dieser Wert geringer ist – des zum Zeitpunkt der Ausnutzung der Ermächtigung bestehenden Grundkapitals der Gesellschaft zu erwerben. Auf die erworbenen Aktien dürfen zusammen mit anderen eigenen Aktien, die sich im Besitz der Gesellschaft befinden oder ihr nach den §§ 71a ff. AktG zuzurechnen sind, zu keinem Zeitpunkt mehr als 10 Prozent des Grundkapitals entfallen. Die Ermächtigung darf nicht zum Zwecke des Handels in eigenen Aktien ausgenutzt werden.

Die Ermächtigung kann ganz oder in Teilbeträgen, einmal oder mehrmals, in Verfolgung eines oder mehrerer Zwecke durch die Gesellschaft oder von ihr abhängiger oder in Mehrheitsbesitz der Gesellschaft stehender Unternehmen oder durch auf deren Rechnung oder auf Rechnung der Gesellschaft handelnde Dritte ausgeübt werden.

(Arten des Erwerbs)

Der Erwerb darf nach Wahl des Vorstands (1) über die Börse oder (2) aufgrund eines an alle Aktionäre gerichteten öffentlichen Kaufangebots bzw. aufgrund einer an alle Aktionäre gerichteten öffentlichen Aufforderung zur Abgabe von Verkaufsangeboten erfolgen.

- (1) Erfolgt der Erwerb der Aktien über die Börse, darf der von der Gesellschaft gezahlte Kaufpreis je Aktie (ohne Erwerbsnebenkosten) den am Börsenhandelstag durch die Eröffnungsauktion ermittelten Kurs im Xetra-Handelssystem (oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem) an der Frankfurter Wertpapierbörse um nicht mehr als 10 Prozent überschreiten und um nicht mehr als 20 Prozent unterschreiten.
- (2) Erfolgt der Erwerb aufgrund eines an alle Aktionäre gerichteten öffentlichen Kaufangebots oder aufgrund einer an alle Aktionäre gerichteten öffentlichen Aufforderung zur Abgabe von Verkaufsangeboten, dürfen
 - im Falle eines an alle Aktionäre gerichteten öffentlichen Kaufangebots der gebotene Kaufpreis je Aktie (ohne Erwerbsnebenkosten) bzw.
 - im Falle einer an alle Aktionäre gerichteten öffentlichen Aufforderung zur Abgabe von Verkaufsangeboten die Grenzwerte der von der Gesellschaft festgelegten Kaufpreisspanne (ohne Erwerbsnebenkosten)

den Durchschnitt der Schlusskurse der Aktien der Gesellschaft im Xetra-Handelssystem (oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem) an der Frankfurter Wertpapierbörse während der letzten fünf Börsenhandelstage vor dem Tag der öffentlichen Ankündigung des öffentlichen Kaufangebots bzw. der öffentlichen Aufforderung zur Abgabe von Verkaufsangeboten um nicht mehr als 10 Prozent überschreiten und nicht mehr als 20 Prozent unterschreiten.

Ergeben sich nach der Veröffentlichung eines an alle Aktionäre gerichteten öffentlichen Kaufangebots bzw. einer an alle Aktionäre gerichteten öffentlichen Aufforderung zur Abgabe von Verkaufsangeboten erhebliche Abweichungen des maßgeblichen Kurses, so kann das Kaufangebot bzw. die Aufforderung zur Abgabe von Verkaufsangeboten angepasst

werden. In diesem Fall wird auf den Durchschnitt der Schlusskurse der Aktien der Gesellschaft im Xetra-Handelssystem (oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem) an der Frankfurter Wertpapierbörse während der letzten fünf Börsenhandelstage vor der öffentlichen Ankündigung der Anpassung abgestellt.

Das Volumen des an alle Aktionäre gerichteten öffentlichen Kaufangebots bzw. der an alle Aktionäre gerichteten öffentlichen Aufforderung zur Abgabe von Verkaufsangeboten kann begrenzt werden. Sofern bei einem öffentlichen Kaufangebot oder einer öffentlichen Aufforderung zur Abgabe von Verkaufsangeboten das Volumen der angedienten Aktien das vorgesehene Rückkaufvolumen überschreitet, kann der Erwerb im Verhältnis der jeweils gezeichneten bzw. angebotenen Aktien erfolgen; das Recht der Aktionäre, ihre Aktien im Verhältnis ihrer Beteiligungsquoten anzudienen, ist insoweit ausgeschlossen. Eine bevorrechtigte Annahme geringer Stückzahlen bis zu 100 Stück angedienter Aktien je Aktionär sowie eine kaufmännische Rundung zur Vermeidung rechnerischer Bruchteile von Aktien können vorgesehen werden. Ein etwaiges weitergehendes Andienungsrecht der Aktionäre ist insoweit ausgeschlossen.

Das an alle Aktionäre gerichtete öffentliche Kaufangebot bzw. die an alle Aktionäre gerichtete öffentliche Aufforderung zur Abgabe von Verkaufsangeboten kann weitere Bedingungen vorsehen.

(Verwendung der eigenen Aktien)

Der Vorstand wird ermächtigt, die aufgrund der Ermächtigung gemäß vorstehender lit. b) und c) erworbenen eigenen Aktien zu allen gesetzlich zugelassenen Zwecken, insbesondere auch zu den folgenden Zwecken zu verwenden:

- (i) Die Aktien können eingezogen werden, ohne dass die Einziehung oder ihre Durchführung eines weiteren Hauptversammlungsbeschlusses bedarf. Sie können auch im vereinfachten Verfahren ohne Kapitalherabsetzung durch Anpassung des anteiligen rechnerischen Betrags der übrigen Stückaktien am Grundkapital der Gesellschaft eingezogen werden. Erfolgt die Einziehung im vereinfachten Verfahren, ist der Vorstand zur Anpassung der Zahl der Stückaktien in der Satzung ermächtigt.
- (ii) Die Aktien können gegen Barleistung an Dritte ausgegeben werden, um die Aktien der Gesellschaft an einer ausländischen Börse einzuführen, an der die Aktien der Gesellschaft bisher nicht zum Handel zugelassen sind.
- (iii) Die Aktien können auch in anderer Weise als über die Börse oder aufgrund eines Angebots an alle Aktionäre veräußert werden, wenn der bar zu zahlende Kaufpreis den Börsenpreis der im Wesentlichen gleich ausgestatteten, bereits börsennotierten Aktien nicht wesentlich unterschreitet. Die Anzahl der in dieser Weise unter Ausschluss des Bezugsrechts veräußerten Aktien darf 20 Prozent des Grundkapitals nicht überschreiten, und zwar weder im Zeitpunkt des Wirksamwerdens noch im Zeitpunkt der Ausübung dieser Ermächtigung. Auf die Höchstgrenze von 20 Prozent des Grundkapitals sind andere Aktien anzurechnen, die während der Laufzeit dieser Ermächtigung unter Ausschluss des Bezugsrechts in direkter oder entsprechender Anwendung des § 186 Abs. 3 Satz 4 AktG ausgegeben oder veräußert werden. Ebenfalls anzurechnen sind Aktien, die zur Bedienung von Options- und/oder Wandlungsrechten bzw. -pflichten aus Options- und/oder Wandelschuldverschreibungen und/oder -genussrechten auszugeben sind, sofern diese Schuldverschreibungen oder Genussrechte während der Laufzeit dieser Ermächtigung unter Ausschluss des Bezugsrechts in entsprechender Anwendung des § 186 Abs. 3 Satz 4 AktG ausgegeben werden.
- (iv) Die Aktien können gegen Sachleistung, insbesondere im Rahmen von Zusammenschlüssen von Unternehmen, zum Zwecke des Erwerbs von Unternehmen, Teilen von Unternehmen, Unternehmensbeteiligungen oder von sonstigen Vermögensgegenständen oder von Ansprüchen auf den Erwerb von sonstigen Vermögensgegenständen einschließlich Forderungen gegen die Gesellschaft veräußert werden.
- (v) Die Aktien können verwendet werden, um Bezugs- und Umtauschrechte zu erfüllen, die aufgrund der Ausübung von Wandlungs- und/oder Optionsrechten oder der Erfüllung von Wandlungs- und/oder Optionspflichten aus Wandel- und/oder Optionsschuldverschreibungen entstehen, die von der Gesellschaft oder einer Konzerngesellschaft der Gesellschaft im Sinne von § 18 AktG, an der die Gesellschaft unmittelbar oder mittelbar mit Mehrheit beteiligt ist, ausgegeben werden.
- (vi) Die Aktien können verwendet werden, um sie im Rahmen von aktienbasierten Vergütungs- und/oder Aktienbeteiligungsprogrammen Arbeitnehmern der Gesellschaft oder Arbeitnehmern eines mit der Gesellschaft verbundenen Unternehmens oder Mitgliedern der Geschäftsführung eines mit der Gesellschaft verbundenen Unternehmens oder Mitgliedern des Vorstands der Gesellschaft zum unmittelbaren oder mittelbaren Erwerb anzubieten oder als Vergütungsbestandteil zuzusagen bzw. zu übertragen (auch mittelbar), wobei das Arbeits- bzw. Organverhältnis zur Gesellschaft oder zu einem mit ihr verbundenen Unternehmen im Zeitpunkt der Zusage der Aktienausgabe bestehen muss. Soweit eigene Aktien Mitgliedern des Vorstands der Gesellschaft angeboten oder zugesagt sowie übertragen werden sollen, gilt diese Ermächtigung für den Aufsichtsrat. Die Anzahl der in dieser Weise unter Ausschluss des Bezugsrechts verwendeten Aktien darf insgesamt 5 Prozent des Grundkapitals nicht überschreiten, und zwar weder des Grundkapitals zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens noch zum Zeitpunkt der Ausnutzung dieser Ermächtigung.

Die vorstehenden Ermächtigungen können einmal oder mehrmals, ganz oder teilweise, einzeln oder gemeinsam ausgenutzt werden. Die Ermächtigungen unter (ii), (iii), (iv), (v) und (vi) können auch durch abhängige oder in Mehrheitsbesitz der Gesellschaft stehende Unternehmen oder durch auf deren Rechnung oder auf Rechnung der Gesellschaft handelnde Dritte ausgenutzt werden.

Das Bezugsrecht der Aktionäre auf die aufgrund dieser Ermächtigung erworbenen eigenen Aktien wird ausgeschlossen, soweit sie gemäß den vorstehenden Ermächtigungen unter (ii), (iii), (iv), (v), und (vi) in anderer Weise als durch Veräußerung über die Börse oder durch Veräußerungsangebot an alle Aktionäre verwendet werden. Darüber hinaus kann im Fall der Veräußerung der eigenen Aktien über ein Veräußerungsangebot an alle Aktionäre das Bezugsrecht der Aktionäre für Spitzenbeträge ausgeschlossen werden.

Die Ermächtigung zur Verwendung eigener Aktien unter Ausschluss des Bezugsrechts der Aktionäre ist jedoch insoweit beschränkt, als nach Ausübung der Ermächtigung die Summe der unter Ausschluss des Bezugsrechts der Aktionäre verwendeten eigenen Aktien zusammen mit der Anzahl anderer Aktien, die während der Laufzeit dieser Ermächtigung unter Ausschluss des Bezugsrechts aus einem genehmigtem Kapital ausgegeben oder veräußert werden oder aufgrund von während der Laufzeit dieser Ermächtigung unter Ausschluss des Bezugsrechts begebenen Wandel- und/oder Optionsschuldverschreibungen und/oder Genussrechten auszugeben sind, insgesamt 20 Prozent des Grundkapitals nicht überschreiten darf; maßgeblich ist entweder das Grundkapital im Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Ermächtigung oder das im Zeitpunkt der Ausübung dieser Ermächtigung vorhandene Grundkapital, je nachdem, welcher Wert geringer ist.

Der Aufsichtsrat kann bestimmen, dass Maßnahmen des Vorstands aufgrund dieser Ermächtigung nur mit seiner Zustimmung oder der Zustimmung eines Aufsichtsratsausschusses vorgenommen werden dürfen.

Beschlussfassung über die Schaffung einer Ermächtigung zur Ausgabe von Options- und/oder Wandelschuldverschreibungen mit der Möglichkeit zum Ausschluss des Bezugsrechts im Rahmen der Hauptversammlung vom 30.04.2021

(Ermächtigungszeitraum, Nennbetrag, Laufzeit, Aktienzahl) Der Vorstand wurde ferner ermächtigt, mit Zustimmung des Aufsichtsrats bis zum 29. April 2026 einmalig oder mehrmals auf den Namen und/oder auf den Inhaber lautende Options und/ oder Wandelschuldverschreibungen (zusammen auch „Schuldverschreibungen“) im Gesamtnennbetrag von bis zu EUR 450.000.000,00 mit oder ohne Laufzeitbegrenzung auszugeben und den Inhabern bzw. Gläubigern von Optionsschuldverschreibungen Optionsrechte (ggf. auch mit Ausübungspflicht) bzw. den Inhabern bzw. Gläubigern von Wandelschuldverschreibungen Wandlungsrechte (ggf. auch mit Wandlungspflicht) auf Aktien der Gesellschaft, die zusammen einen Anteil am Grundkapital von bis zu EUR 1.590.627,00 ausmachen, nach näherer Maßgabe der Options- bzw. Wandelanleihebedingungen (zusammen auch „Anleihebedingungen“) zu gewähren.

Die Schuldverschreibungen können gegen Barleistung, aber auch gegen Sachleistung ausgegeben werden. Die Schuldverschreibungen können außer in Euro auch – unter Begrenzung auf den entsprechenden Euro-Gegenwert – in der gesetzlichen Währung eines OECD-Landes ausgegeben werden. Sie können auch durch eine Konzerngesellschaft der Gesellschaft im Sinne von § 18 AktG mit Sitz im In- oder Ausland ausgegeben werden, an der die Gesellschaft unmittelbar oder mittelbar mit Mehrheit beteiligt ist; für diesen Fall wird der Vorstand ermächtigt, mit Zustimmung des Aufsichtsrats für die Gesellschaft die Garantie für die Schuldverschreibungen zu übernehmen und den Inhabern bzw. Gläubigern der Schuldverschreibungen Options bzw. Wandlungsrechte (ggf. auch mit Optionsausübungs- bzw. Wandlungspflicht) auf Aktien der Gesellschaft zu gewähren bzw. ihnen aufzuerlegen.

Die einzelnen Emissionen können in jeweils unter sich gleichberechtigte Teilschuldverschreibungen eingeteilt werden.

(Bezugsrecht und Bezugsrechtsausschluss) Den Aktionären steht grundsätzlich ein Bezugsrecht auf die Schuldverschreibungen zu. Es kann ihnen auch in der Weise eingeräumt werden, dass die Schuldverschreibungen von einem oder mehreren durch den Vorstand bestimmten Kreditinstituten oder Unternehmen im Sinne von § 186 Abs. 5 Satz 1 AktG mit der Verpflichtung übernommen werden, sie den Aktionären zum Bezug anzubieten (mittelbares Bezugsrecht). Werden die Schuldverschreibungen durch eine Konzerngesellschaft der Gesellschaft im Sinne von § 18 AktG ausgegeben, an der die Gesellschaft unmittelbar oder mittelbar mit Mehrheit beteiligt ist, hat die Gesellschaft die Gewährung des mittelbaren oder unmittelbaren gesetzlichen Bezugsrechts für die Aktionäre der Gesellschaft sicherzustellen.

Der Vorstand wurde jedoch ermächtigt, das Bezugsrecht der Aktionäre mit Zustimmung des Aufsichtsrats auszuschließen,

- um Spitzenbeträge vom Bezugsrecht der Aktionäre auszunehmen;
- wenn die Schuldverschreibungen gegen Sachleistung zum Zwecke des Erwerbs von Unternehmen, Unternehmensanteilen, Beteiligungen an Unternehmen oder von sonstigen Vermögensgegenständen oder von Ansprüchen auf den Erwerb von sonstigen Vermögensgegenständen einschließlich Forderungen gegen die Gesellschaft begeben werden und sofern der Wert der Sachleistung in einem angemessenen Verhältnis zum Wert der Schuldverschreibungen steht; dabei ist der nach anerkannten finanzmathematischen Methoden zu ermittelnde theoretische Marktwert der Schuldverschreibungen maßgeblich;
- wenn die Schuldverschreibungen gegen bar ausgegeben werden und der Vorstand nach pflichtgemäßer Prüfung zu der Auffassung gelangt, dass der Ausgabepreis der Schuldverschreibungen ihren nach anerkannten finanzmathematischen Methoden ermittelten theoretischen Marktwert nicht wesentlich unterschreitet. Diese Ermächtigung gilt jedoch nur mit der Maßgabe, dass die Zahl der Aktien, die durch Ausübung von nach dieser Ermächtigung unter Bezugsrechtsausschluss nach § 186 Abs. 3 Satz 4 AktG ausgegebenen Schuldverschreibungen entstehen können, insgesamt 10 Prozent des Grundkapitals nicht überschreitet, und zwar weder des Grundkapitals zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens noch zum Zeitpunkt der Ausnutzung dieser Ermächtigung. Auf diese Höchstgrenze von 10 Prozent des Grundkapitals sind Aktien anzurechnen, die während der Laufzeit dieser Ermächtigung unter Bezugsrechtsausschluss in direkter oder entsprechender Anwendung des § 186 Abs. 3 Satz 4 AktG ausgegeben oder veräußert werden. Ebenfalls anzurechnen sind Aktien, die zur Bedienung von Options- und/oder Wandlungsrechten oder -pflichten aus Wandel- und/oder Optionsschuldverschreibungen und/oder -genussrechten auszugeben sind, sofern diese Schuldverschreibungen oder Genussrechte während der Laufzeit dieser Ermächtigung auf der Grundlage einer anderen Ermächtigung unter Ausschluss des Bezugsrechts entsprechend § 186 Abs. 3 Satz 4 AktG ausgegeben werden;
- soweit dies erforderlich ist, um den Inhabern bzw. Gläubigern von Options- und/ oder Wandelschuldverschreibungen, die von der Gesellschaft oder einer Konzerngesellschaft der Gesellschaft im Sinne von § 18 AktG ausgegeben wurden oder noch werden, an der die Gesellschaft unmittelbar oder mittelbar mit Mehrheit beteiligt ist, ein Bezugsrecht auf die Schuldverschreibungen in dem Umfang zu gewähren, wie es ihnen nach Ausübung der Options- oder Wandlungsrechte bzw. Erfüllung von Optionsausübungs- oder Wandlungspflichten zustehen würde; und nur, wenn auf die Summe der neuen Aktien, die von der Gesellschaft aufgrund solcher Schuldverschreibungen sowie aufgrund von auf der Grundlage einer anderen Ermächtigung während der Laufzeit dieser Ermächtigung unter Ausschluss des Bezugsrechts begebenen Options- und/oder Wandelschuldverschreibungen und/oder Options- bzw. Wandelgenussrechten auszugeben sind, rechnerisch ein Anteil am Grundkapital von insgesamt nicht mehr als 20 Prozent des Grundkapitals entfällt, und zwar weder des Grundkapitals im Zeitpunkt des Wirksamwerdens noch im Zeitpunkt der Ausnutzung dieser Ermächtigung. Auf die vorstehend genannte 20 Prozent-Grenze werden angerechnet
- eigene Aktien, die während der Laufzeit dieser Ermächtigung unter Ausschluss des Bezugsrechts veräußert werden, sowie
- Aktien, die während der Laufzeit dieser Ermächtigung aus genehmigtem Kapital unter Ausschluss des Bezugsrechts ausgegeben werden.

(Options- und Wandlungsrechte) Im Falle der Ausgabe von Optionsschuldverschreibungen werden jeder Teilschuldverschreibung ein oder mehrere Optionsscheine beigelegt, die den Inhaber bzw. Gläubiger nach näherer Maßgabe der vom Vorstand festzulegenden Optionsbedingungen zum Bezug von auf den Inhaber lautenden Stückaktien der Gesellschaft berechtigen. Die Optionsbedingungen können vorsehen, dass der Optionspreis ganz oder teilweise auch durch Übertragung von Teilschuldverschreibungen und ggf. eine bare Zuzahlung erfüllt werden kann. Der anteilige Betrag des Grundkapitals, der auf die je Teilschuldverschreibung zu beziehenden Aktien entfällt, darf den Nennbetrag der Teilschuldverschreibung nicht übersteigen. § 9 Abs. 1 und § 199 Abs. 2 AktG bleiben unberührt. Soweit sich Bezugsrechte auf Bruchteile von Aktien ergeben, kann vorgesehen werden, dass diese Bruchteile nach Maßgabe der Optionsbedingungen, ggf. gegen Zuzahlung, zum Bezug ganzer Aktien aufaddiert werden können.

Im Falle der Ausgabe von Wandelschuldverschreibungen erhalten die Inhaber bzw. Gläubiger das Recht, ihre Teilschuldverschreibungen nach näherer Maßgabe der vom Vorstand festzulegenden Wandelanleihebedingungen in auf den Inhaber lautende Stückaktien der Gesellschaft zu wandeln. Das Umtauschverhältnis ergibt sich aus der Division des Nennbetrags oder des unter dem Nennbetrag liegenden Ausgabebetrags einer Teilschuldverschreibung durch den festgesetzten Wandlungspreis für eine Aktie der Gesellschaft. Es kann vorgesehen werden, dass das Umtauschverhältnis variabel ist. Das Umtauschverhältnis kann auf eine ganze Zahl auf- oder abgerundet werden; ferner kann eine in bar zu leistende Zuzahlung festgelegt werden. Im Übrigen kann vorgesehen werden, dass Spitzen zusammengelegt und/oder in Geld ausgeglichen werden. Der anteilige Betrag des Grundkapitals, der auf die je Wandelschuldverschreibung zu beziehenden Aktien entfällt, darf den Nennbetrag der Wandelschuldverschreibung nicht übersteigen. § 9 Abs. 1 und § 199 Abs. 2 AktG bleiben unberührt.

Die Anleihebedingungen können das Recht der Gesellschaft bzw. des die Schuldverschreibung begebenden Konzernunternehmens vorsehen, im Falle der Optionsausübung bzw. Wandlung nicht neue, auf den Inhaber lautende Aktien der Gesellschaft zu gewähren, sondern (auch teilweise) einen Geldbetrag zu zahlen, der für die Anzahl der andernfalls zu liefernden Aktien nach Maßgabe von nachstehend (v) zu bestimmen ist.

Die Anleihebedingungen können auch vorsehen, dass die Options- bzw. Wandelschuldverschreibungen nach Wahl der Gesellschaft bzw. des die Schuldverschreibung begebenden Konzernunternehmens statt mit neuen, auf den Inhaber lautenden Aktien aus bedingtem Kapital mit bereits existierenden oder zu erwerbenden eigenen, auf den Inhaber lautenden Aktien der Gesellschaft oder einer anderen börsennotierten Gesellschaft bedient werden können.

(Optionsausübungs- und Wandlungsrechte) Die Anleihebedingungen können auch eine Optionsausübungs- bzw. Wandlungspflicht zum Ende der Laufzeit (oder zu einem anderen Zeitpunkt) begründen oder das Recht der Gesellschaft vorsehen, bei Endfälligkeit der Schuldverschreibungen (dies umfasst auch eine Fälligkeit wegen Kündigung) den Inhabern bzw. Gläubigern der Schuldverschreibungen ganz oder teilweise anstelle der Zahlung des fälligen Geldbetrags Aktien der Gesellschaft oder einer anderen börsennotierten Gesellschaft zu gewähren. Auch in diesem Fall darf der anteilige Betrag am Grundkapital der je Teilschuldverschreibung auszugebenden Aktien der Gesellschaft den Nennbetrag der Teilschuldverschreibung nicht übersteigen. § 9 Abs. 1 und § 199 Abs. 2 AktG bleiben unberührt.

(Options- und Wandlungspreis) Der jeweils festzusetzende Options- bzw. Wandlungspreis für eine Aktie muss – auch im Falle eines variablen Options- bzw. Wandlungspreises und vorbehaltlich der nachfolgenden Regelung für Schuldverschreibungen mit einer Optionsausübungs- oder Wandlungspflicht, einer Ersetzungsbefugnis oder einem Andienungsrecht der Emittentin der Schuldverschreibungen zur Lieferung von Aktien – mindestens 80 Prozent des volumengewichteten durchschnittlichen Börsenkurses der Aktie der Gesellschaft in der XETRA-Schlussauktion (oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem) an der Frankfurter Wertpapierbörse betragen, und zwar

- an den letzten zehn Börsentagen vor dem Tag der endgültigen Beschlussfassung durch den Vorstand über die Ausgabe der Options- und/oder Wandelschuldverschreibungen oder
- wenn Bezugsrechte auf die Schuldverschreibungen gehandelt werden, an den Tagen des Bezugsrechtshandels mit Ausnahme der beiden letzten Börsentage des Bezugsrechtshandels, oder, falls der Vorstand schon vor Beginn des Bezugsrechtshandels den Options- bzw. Wandlungspreis endgültig betraglich festlegt, im Zeitraum gemäß vorstehendem Spiegelstrich.

Im Fall von Schuldverschreibungen mit einer Optionsausübungs- oder Wandlungspflicht, einer Ersetzungsbefugnis oder einem Andienungsrecht der Emittentin der Schuldverschreibungen zur Lieferung von Aktien, muss der festzusetzende Options bzw. Wandlungspreis mindestens entweder dem oben genannten Mindestpreis oder dem volumengewichteten durchschnittlichen Börsenkurs der Aktien der Gesellschaft in der XETRA-Schlussauktion (oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem) an der Frankfurter Wertpapierbörse an den zehn Börsentagen vor oder nach dem Tag der Endfälligkeit der Schuldverschreibungen entsprechen, auch wenn der zuletzt genannte Durchschnittskurs unterhalb des oben genannten Mindestpreises liegt. In jedem Fall darf der anteilige Betrag am Grundkapital der je Teilschuldverschreibung auszugebenden Aktien der Gesellschaft den Nennbetrag der Teilschuldverschreibung nicht übersteigen. § 9 Abs. 1 und § 199 Abs. 2 AktG bleiben unberührt.

(Verwässerungsschutz) Der Options- bzw. Wandlungspreis kann unbeschadet des § 9 Abs. 1 AktG aufgrund einer Verwässerungsschutzklausel nach näherer Bestimmung der Anleihebedingungen ermäßigt werden, wenn die Gesellschaft während der Options- oder Wandlungsfrist unter Einräumung eines Bezugsrechts an ihre Aktionäre gegen Bar- und/ oder Sacheinlage oder aus Gesellschaftsmitteln das Grundkapital erhöht oder weitere Options- und/oder Wandelschuldverschreibungen bzw. -genussrechte begibt oder garantiert und den Inhabern bzw. Gläubigern schon bestehender Options- oder Wandlungsrechte bzw. -pflichten kein Bezugsrecht in dem Umfang eingeräumt wird, in dem es ihnen nach Ausübung des Options- bzw. Wandlungsrechts oder Erfüllung einer Optionsausübungs- oder Wandlungspflicht zustehen würde. Die Ermäßigung kann auch durch Zahlung eines entsprechenden Betrags in Geld bei Ausübung des Options- bzw. Wandlungsrechts oder Erfüllung einer Optionsausübungs- oder Wandlungspflicht bzw. durch Herabsetzung einer ggf. vorgesehenen Zuzahlung erfolgen. Die Anleihebedingungen können darüber hinaus für den Fall einer Kapitalherabsetzung oder anderer außerordentlicher Maßnahmen bzw. Ereignisse (wie z.B. ungewöhnlich hoher Dividenden, Kontrollenerlangung durch Dritte) eine Anpassung der Options- bzw. Wandlungsrechte bzw. -pflichten vorsehen. Bei einer Kontrollenerlangung durch Dritte kann eine marktübliche Anpassung des Options- bzw. Wandlungspreises vorgesehen werden.

(Weitere Einzelheiten der Ausgabe und Ausstattung) Der Vorstand wurde ermächtigt, mit Zustimmung des Aufsichtsrats die weiteren Einzelheiten der Ausgabe und Ausstattung der Schuldverschreibungen zu bestimmen bzw. im Einvernehmen mit den Organen der die Schuldverschreibungen begebenden Konzerngesellschaft der Gesellschaft festzusetzen. Dies betrifft insbesondere Volumen, Zeitpunkt, Zinssatz, Art der Verzinsung, Ausgabekurs, Laufzeit und Stückelung, Verwässerungsschutzbestimmungen sowie den Options- bzw. Wandlungszeitraum.

Beschlussfassung über die Schaffung eines Bedingten Kapitals im Rahmen der Hauptversammlung vom 30.04.2021 und nachfolgende Erhöhung gemäß § 218 Satz 1 AktG

Das Grundkapital ist um bis zu EUR 3.181.254,00 durch Ausgabe von bis zu 3.181.254 neuen, auf den Inhaber lautenden Stückaktien bedingt erhöht (Bedingtes Kapital). Die bedingte Kapitalerhöhung dient der Gewährung bzw. Auferlegung von Options- und/ oder Wandlungsrechten bzw. -pflichten an die Inhaber bzw. Gläubiger von Options und/ oder Wandelschuldverschreibungen (zusammen „Schuldverschreibungen“), die aufgrund der von der Hauptversammlung am 30. April 2021 zu Tagesordnungspunkt 10 beschlossenen Ermächtigung bis zum 29. April 2026 von der Gesellschaft oder einer Konzerngesellschaft im Sinne des § 18 AktG, an der die Gesellschaft unmittelbar oder mittelbar mit Mehrheit beteiligt ist, begeben bzw. garantiert werden. Die Ausgabe der neuen Aktien erfolgt zu dem nach Maßgabe der Ermächtigung zu vorstehend lit. a) jeweils festzulegenden Options- bzw. Wandlungspreis. Die bedingte Kapitalerhöhung wird nur insoweit durchgeführt, wie die Inhaber bzw. Gläubiger von Schuldverschreibungen von Options- und/oder Wandlungsrechten Gebrauch machen oder zur Optionsausübung oder Wandlung verpflichtete Inhaber bzw. Gläubiger von Schuldverschreibungen ihre Optionsausübungs- bzw. Wandlungspflicht erfüllen oder soweit die Gesellschaft oder das die Schuldverschreibung begebende Konzernunternehmen ein Wahlrecht ausübt, ganz oder teilweise anstelle der Zahlung des fälligen Geldbetrags Stückaktien der Gesellschaft zu gewähren und soweit jeweils nicht ein Barausgleich gewährt oder eigene Aktien oder Aktien einer anderen börsennotierten Gesellschaft zur Bedienung eingesetzt werden. Die neuen Aktien nehmen vom Beginn des Geschäftsjahres an, in dem sie durch Ausübung von Options- bzw. Wandlungsrechten oder durch Erfüllung von Optionsausübungs- bzw. Wandlungspflichten entstehen, am Gewinn teil.

Der Vorstand wurde ermächtigt, mit Zustimmung des Aufsichtsrats die weiteren Einzelheiten der Durchführung der bedingten Kapitalerhöhung festzusetzen.

Der Aufsichtsrat wurde ermächtigt, die Fassung der Satzung entsprechend der jeweiligen Ausgabe von Bezugsaktien anzupassen sowie alle sonstigen damit in Zusammenhang stehenden Anpassungen der Satzung vorzunehmen, die nur die Fassung betreffen. Entsprechendes gilt im Fall der Nichtausnutzung der Ermächtigung zur Ausgabe von Schuldverschreibungen nach Ablauf des Ermächtigungszeitraums sowie im Fall der Nichtausnutzung des Bedingten Kapitals nach Ablauf der Fristen für die Ausübung von Options- oder Wandlungsrechten bzw. für die Erfüllung von Optionsausübungs- oder Wandlungspflichten.

Zum Stichtag befinden sich 15.906.272 Aktien im Umlauf (Vorjahr: 15.906.272 Aktien).

Aktien der ATOSS Software SE im Besitz der Organmitglieder

Zum jeweiligen Bilanzstichtag halten Organmitglieder folgende Aktienbestände der ATOSS Software SE:

	31.12.2025	31.12.2024
Moritz Zimmermann (Aufsichtsratsvorsitzender)	21.856	21.856
Andreas F.J. Obereder (Vorstandsvorsitzender) (CEO)	3.577.219	3.434.907
Pritim Kumar Krishnamoorthy (Vorstand) (COO)	2.280	2.280
Gesamt	3.601.355	3.459.043

Der Aktionär, Andreas F.J. Obereder, Grünwald, Deutschland, hält über die AOB Invest GmbH, Grünwald, Deutschland, an der er 100 Prozent der Geschäftsanteile hält, nach Käufen am 23.09.2025 (60.000 Aktien), 27.11.2025 (45.638 Aktien), 28.11.2025 (12.614 Aktien), 1.12.2025 (10.882 Aktien) und 2.12.2025 (13.178 Aktien) mit 3.577.219 Aktien zum 31.12.2025 einen Anteil von 22,48936 Prozent an der ATOSS Software SE.

Kapitalrücklage

Die Kapitalrücklage beträgt zum 31.12.2025 EUR 2.048.065 (Vorjahr: EUR -1.579). Die Erhöhung der Kapitalrücklage um EUR 2.049.644 resultiert aus der Gewährung von Long Term Incentives in Form von Aktien an die beiden Vorstände Pritim Kumar Krishnamoorthy und Christof Leiber in Höhe von EUR 1.303.655 bzw. EUR 745.989. Der Vortrag enthält den in 2012 erzielten Verlust aus der Verwendung von eigenen Anteilen im Rahmen eines Wandelschuldverschreibungsprogramms der ATOSS Software SE in Höhe von EUR 661.338, den auf die Geschäftsjahre 2021 bis 2023 entfallenden Anteil von Aufwendungen für die Gewährung eines Long Term Incentives in Form von virtuellen Aktienoptionen (Phantom Stocks Options) an den ehemaligen Vorstand Dirk Häußermann in Höhe von EUR 370.076 sowie die Auflösung von Teilansprüchen aus dieser Long Term Incentive Vereinbarung in Höhe von EUR 573.861.

Eigenkapital aus nicht realisierten Gewinnen/Verlusten

Das Eigenkapital aus nicht realisierten Gewinnen entfällt mit EUR 1.173.586 (Vorjahr: EUR 643.519) auf Gewinne aus der erfolgsneutralen Neubewertung leistungsorientierter Pensionspläne sowie die hierauf entfallenden Ertragssteuereffekte und mit EUR 115.421 (Vorjahr: EUR 105.857) auf Gewinne aus der erfolgsneutralen Neubewertung des zur Deckung der Pensionszusage eingerichteten Planvermögens. Zudem ergaben sich im Zuge der Erstkonsolidierung der im Geschäftsjahr gegründeten indischen Tochtergesellschaft Währungsumrechnungsdifferenzen in Höhe von EUR -3.220, die im Rahmen der Kapitalkonsolidierung erfolgsneutral dem Eigenkapital aus nicht realisierten Gewinnen/Verlusten zugeordnet werden.

IV. Angaben zur Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung

40. Umsatzerlöse

Die Umsatzerlöse setzen sich folgendermaßen zusammen:

EUR	2025	2024
Lizenzen	8.785.277	13.539.889
Wartung	39.211.100	38.962.882
Cloud & Subscriptions	92.684.071	72.352.596
Software, gesamt	140.680.448	124.855.366
Beratung	39.628.477	35.943.425
Hardware	3.678.903	5.800.555
Sonstige	5.270.426	4.026.101
Umsatzerlöse, gesamt	189.258.254	170.625.447

Die Umsatzerlöse teilen sich folgendermaßen auf die Produktgruppen auf:

EUR	2025	2024
ATOSS Staff Efficiency Suite (ASES) und ATOSS Startup Edition (ASE)	152.324.952	137.794.235
ATOSS Time Control (ATC)	28.807.652	26.567.328
Crewmeister	8.125.650	6.263.883
Gesamt	189.258.254	170.625.447

ATOSS Staff Efficiency Suite (ASES) und ATOSS Startup Edition (ASE): ASES und ASE sind Softwarelösungen zum Arbeitszeitmanagement sowie zur Personaleinsatzplanung für Kunden aller Branchen und Größenordnungen. Mit diesen Softwarelösungen werden in der Regel Dienstleistungen zur Implementierung der Softwarelösungen beim Kunden und Schulung von Mitarbeitern der Kunden erbracht. Des Weiteren werden Consultingleistungen mit dem Ziel erbracht, innerhalb der betrieblichen Rahmenbedingungen sowie unter Berücksichtigung von Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen optimale Lösungen zum effizienten Personaleinsatz zu entwickeln und vorhandene Spielräume sinnvoll zu nutzen. Ebenso werden Hardware-komponenten zur Zeiterfassung sowie Erfassungsmedien als Handelsware vertrieben. Die Softwarelösung ASES/ASE wird auf allen wesentlichen marktgängigen Systemplattformen und Datenbanken eingesetzt und erfüllt über ihre weitreichende Parametrierfähigkeit selbst höchste Anforderungen von Kunden gleich welcher Größenordnung und unterschiedlicher Branchen.

ATOSS Time Control (ATC): ATC bietet eine Softwarelösung zum Arbeitszeitmanagement und zur Personaleinsatzplanung für kleinere und mittlere Kundengruppen sowie große, dezentral organisierte Kunden. Auch für ATC bietet ATOSS entsprechende Dienstleistungen zur Implementierung und Schulung der Softwarelösungen sowie Consultingleistungen zum effizienten Personaleinsatz an. Ebenso werden Hardware und Erfassungsmedien als Handelsware angeboten. Die Softwarelösung ATC wird auf der Systemplattform Microsoft Windows unter Verwendung marktgängiger SQL-Datenbanken eingesetzt und zeichnet sich durch besonders hohe Anwenderfreundlichkeit und Komfort bei kleineren und mittleren Kunden sowie großen dezentralen Organisationen aus.

Die Umsatzerlöse verteilen sich geografisch wie folgt:

EUR	2025	2024
Inland	159.951.899	142.396.776
Ausland	29.306.355	28.228.671
davon Österreich	10.128.179	11.632.241
davon Schweiz	7.598.601	6.778.642
davon übrige Länder	11.579.575	9.817.788
Gesamt	189.258.254	170.625.447

Die Umsatzerlöse zu den einzelnen Ländern werden auf der Grundlage des Ortes des Rechnungsempfängers zugewiesen.

Aufgliederung der Erlöse aus Verträgen mit Kunden nach Erfüllung der Leistungsverpflichtung und Erfassung der Umsatzerlöse:

EUR	2025	2024
Erfassung zu einem bestimmten Zeitpunkt	12.464.180	19.340.444
Erfassung über einen bestimmten Zeitraum	176.794.074	151.285.003
Gesamt	189.258.254	170.625.447

Aus Fertigungsaufträgen (d.h. in der Regel Aufträge, die aus Sicht des Kunden Werkvertragscharakter haben) wurden im Geschäftsjahr 2025 Lizenz- und Beratungsumsätze in Höhe von EUR 509.153 (Vorjahr: EUR 394.773) realisiert. Die Kosten aus Fertigungsaufträgen betrugen im Geschäftsjahr EUR 325.871 (Vorjahr: EUR 248.023).

Die Gesellschaft hat Kunden aus allen Industriezweigen sowie aus dem öffentlichen Dienst. In den Geschäftsjahren 2025 und 2024 hatte kein Kunde einen Umsatzanteil von 10 Prozent oder mehr am Gesamtumsatz.

41. Umsatzkosten

Unter den Umsatzkosten werden neben dem Materialaufwand für bezogene Waren (Hardware und sonstige Handelswaren) auch die Aufwendungen für bezogene Leistungen sowie die Personal- und Gemeinkosten für Consulting, Services und Support erfasst, die für die Erbringung von Dienstleistungen entstehen. Die in den Umsatzkosten enthaltenen Gemeinkosten enthalten im Wesentlichen Aufwendungen für Miete, Infrastruktur, Reisekosten und Kfz. Die Umlage der Gemeinkosten erfolgt in der Regel nach Köpfen pro Funktionsbereich.

EUR	2025	2024
Materialaufwand (bezogene Waren)	5.993.309	6.264.801
Materialaufwand (bezogene Leistungen)	5.027.940	5.356.426
Personalkosten	22.894.281	21.374.811
Abschreibungen auf Sachanlagevermögen, immaterielle Vermögenswerte und Nutzungsrechte	1.456.699	1.387.932
Gemeinkosten	5.571.008	4.616.532
Gesamt	40.943.237	39.000.503

42. Vertriebskosten

Die Vertriebskosten enthalten neben den Personal- und Gemeinkosten für Vertriebsaktivitäten auch Werbeaufwendungen, die sofort aufwandswirksam erfasst werden. Die in den Vertriebskosten enthaltenen Gemeinkosten enthalten im Wesentlichen Aufwendungen für Miete, Infrastruktur, Reisekosten und Kfz. Die Umlage der Gemeinkosten erfolgt in der Regel nach Köpfen pro Funktionsbereich.

EUR	2025	2024
Personalkosten Vertrieb	24.093.196	20.599.611
Abschreibungen auf Sachanlagevermögen, immaterielle Vermögenswerte und Nutzungsrechte	1.179.781	1.063.662
Gemeinkosten Vertrieb	2.538.089	2.401.239
Werbeaufwendungen	6.163.782	4.510.447
Gesamt	33.974.848	28.574.959

43. Verwaltungskosten

Die in den Verwaltungskosten enthaltenen Gemeinkosten enthalten im Wesentlichen Aufwendungen für Miete, Infrastruktur, Reisekosten und Kfz. Die Umlage der Gemeinkosten erfolgt in der Regel nach Köpfen pro Funktionsbereich. Die Aufwendungen für die Verwaltungskosten setzen sich folgendermaßen zusammen:

EUR	2025	2024
Personalkosten Verwaltung	13.330.579	10.791.497
Abschreibungen auf Sachanlagevermögen, immaterielle Vermögenswerte und Nutzungsrechte	919.283	786.829
Gemeinkosten Verwaltung	2.942.665	2.404.835
Gesamt	17.192.527	13.983.161

44. Aufwendungen für Forschung und Entwicklung

Die in den Aufwendungen für Forschung und Entwicklung enthaltenen Gemeinkosten enthalten im Wesentlichen Aufwendungen für Miete, Infrastruktur, Reisekosten und Kfz. Die Umlage der Gemeinkosten erfolgt in der Regel nach Köpfen pro Funktionsbereich. Die Aufwendungen für Forschung und Entwicklung setzen sich folgendermaßen zusammen:

EUR	2025	2024
Personalkosten Forschung und Entwicklung	22.503.020	20.391.468
Abschreibungen auf Sachanlagevermögen, immaterielle Vermögenswerte und Nutzungsrechte	1.199.505	1.163.511
Gemeinkosten Forschung und Entwicklung	4.856.055	4.081.746
Gesamt	28.558.580	25.636.725

45. Personalaufwand

EUR	2025	2024
Löhne und Gehälter	69.645.359	61.546.441
Soziale Abgaben und Aufwendungen für Altersversorgung und Unterstützung	13.175.717	11.610.945
davon Aufwendungen für Altersversorgung und Unterstützung EUR 896.577 (Vorjahr: EUR 842.357)		
Gesamt	82.821.076	73.157.386

46. Sonstige betriebliche Erträge und Aufwendungen sowie Nettowerterminderungen auf finanzielle Vermögenswerte

Die sonstigen betrieblichen Erträge in Höhe von EUR 757.889 (Vorjahr: EUR 788.400) beinhalten Erträge aus Währungskursdifferenzen in Höhe von EUR 173.457 (Vorjahr: EUR 102.331).

Die sonstigen betrieblichen Aufwendungen in Höhe von EUR 559.653 (Vorjahr: EUR 496.279) beinhalten Aufwendungen aus Währungskursdifferenzen in Höhe von EUR 289.206 (Vorjahr: EUR 295.664).

Die Nettowerterminderungen auf finanzielle Vermögenswerte betreffen Forderungen aus Lieferungen und Leistungen in Höhe von EUR 659.571 (Vorjahr: EUR 295.446).

47. Finanzerträge und Finanzaufwendungen

Die Finanzerträge in Höhe von EUR 4.263.306 (Vorjahr: EUR 3.895.443) betreffen im Wesentlichen Erträge aus der Aufwertung der von der Gesellschaft gehaltenen Goldbestände in Höhe von EUR 2.122.895 (Vorjahr: EUR 1.092.430), Erträge aus den Festgeldanlagen in EUR von EUR 1.883.677 (Vorjahr: EUR 2.471.415), Erträge aus Ausschüttungen aus der Anlage liquider Mittel in einen Investmentfonds in Höhe von EUR 91.193 (Vorjahr: EUR 88.913), Erträge aus der Aufwertung von Festgeldkonten in CHF in Höhe von EUR 81.937 (Vorjahr: Aufwendungen EUR 99.417) sowie Erträge aus der Aufwertung der Investmentfonds in Höhe von EUR 43.198 (Vorjahr: EUR 48.812).

Die Gesellschaft weist in 2025 Finanzaufwendungen in Höhe von EUR 450.271 (Vorjahr: EUR 340.180) aus. Hierbei handelt es sich im Wesentlichen um Aufwendungen aus der Abwertung eines Festgeldkontos in USD in Höhe von EUR 251.792 (Vorjahr: Ertrag EUR 123.954), Zinsaufwendungen im Zusammenhang mit der Bilanzierung von Leasingverbindlichkeiten nach IFRS 16 von EUR 123.665 (Vorjahr: EUR 121.441), und dem Nettozinsaufwand aus der Bewertung der Pensionsrückstellung in Höhe von EUR 56.268 (Vorjahr: EUR 54.158).

48. Steueraufwand

EUR	2025	2024
Laufender Steueraufwand	22.831.989	20.715.448
Latente Steuern (vgl. Punkt 30)	741.305	815.810
Steueraufwand	23.573.294	21.531.258

V. Angaben zur Konzern-Kapitalflussrechnung

49. Cash Flow aus betrieblicher Tätigkeit

Der positive Cash Flow aus betrieblicher Tätigkeit liegt für den Zeitraum vom 01.01.2025 bis zum 31.12.2025 mit EUR 47.231.857 (Vorjahr: EUR 59.471.801) um EUR 12.239.944 unter dem Vorjahreswert.

Positiv auf den Cash Flow aus betrieblicher Tätigkeit wirkten sich hauptsächlich das Ergebnis vor Steuern sowie der Aufbau der sonstigen langfristigen finanziellen Verbindlichkeiten aus erwarteten Abrechnungen aus. Erhaltene Zinsen aus der Festgeldanlage wirkten sich ebenfalls positiv auf den Cash Flow aus betrieblicher Tätigkeit aus. Cash Flow reduzierende Effekte ergaben sich vor allem durch höhere Ertragsteuerzahlungen für Vorjahre, der Erhöhung der aktivierten Vertragskosten sowie dem Aufbau der Forderungen aus Lieferungen und Leistungen.

Die Auswirkungen von Wechselkursänderungen auf Zahlungsmittel und Zahlungsmitteläquivalente betrugen EUR - 169.855 (Vorjahr: EUR 24.537).

Die durchschnittliche Forderungslaufzeit beträgt im Geschäftsjahr 2025 19 Tage (Vorjahr: 21 Tage).

50. Cash Flow aus Investitionstätigkeit

Der negative Cash Flow aus Investitionstätigkeit liegt für den Zeitraum vom 01.01.2025 bis zum 31.12.2025 bei EUR -1.000.133 (Vorjahr: EUR -10.925.008) und damit um EUR 9.924.875 absolut betrachtet unter dem Vorjahreswert. Er resultiert aus Auszahlungen für Investitionen in das Anlagevermögen in Höhe von EUR 1.000.133 (Vorjahr: EUR 925.008) und Auszahlungen für den Erwerb von finanziellen Vermögenswerten in Höhe von EUR 10.000.000 (Vorjahr: EUR 20.000.000). Positiv auf den Cashflow aus Investitionstätigkeit wirkten sich die Einzahlungen aus dem Rückfluss von Anlagen in finanzielle Vermögenswerte in Höhe von EUR 10.000.000 (Vorjahr: EUR 10.000.000) aus.

51. Cash Flow aus Finanzierungstätigkeit

Der negative Cash Flow aus Finanzierungstätigkeit liegt für den Zeitraum vom 01.01.2025 bis zum 31.12.2025 bei EUR -37.501.665 (Vorjahr: EUR -30.105.532) und damit absolut betrachtet um EUR 7.396.133 über dem Vorjahreswert. Er resultiert aus der Auszahlung einer Dividende in Höhe von EUR 2,13 pro Aktie (Vorjahr: EUR 3,37 pro Aktie*) - Gesamtausschüttung von EUR 33.880.359 (Vorjahr: EUR 26.802.068) - sowie der Bezahlung von Leasingverbindlichkeiten und entsprechender Zinsen in Höhe von EUR 3.621.306 (Vorjahr: EUR 3.303.464).

*Dividende vor der in 2024 erfolgten Kapitalerhöhung aus Gesellschaftsmitteln und der Ausgabe neuer Aktien

VI. Sonstige Angaben

52. Aufsichtsrat

Mitglieder des Aufsichtsrats sind:

Moritz Zimmermann

Master of Science in Betriebswirtschaftslehre

Vorsitzender, Aufsichtsratsmitglied, München

General Partner bei 42 CAP Manager GmbH, München

Rolf Baron Vielhauer von Hohenhau

Diplom-Kaufmann

Stellvertretender Vorsitzender, Aufsichtsratsmitglied

Präsident des Bundes der Steuerzahler in Bayern e.V., München

Klaus Bauer

Betriebswirt

Aufsichtsratsmitglied und Vorsitzender des

Prüfungsausschusses, Beiratsmitglied, Nürnberg

Christian Osterland*

Bachelor of Science in Management and
Mechanical Engineering

Aufsichtsratsmitglied, München

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

Die Mitglieder des Aufsichtsrates nahmen im Geschäftsjahr 2025 weitere Aufsichtsratsmandate bei folgenden Unternehmen wahr:

Rolf Baron Vielhauer von Hohenhau

Europäischer Wirtschaftssenat e.V., München
(Aufsichtsratsvorsitzender)

Christian Osterland

NCG – NUCOM GROUP SE, Unterföhring (Aufsichtsratsmitglied)
bis 15.05.2025
Staffbase SE, Chemnitz (Aufsichtsratsmitglied)
SMG Swiss Marketplace Group AG, Zürich, Schweiz
(Verwaltungsratsmitglied) bis 19.09.2025

Herr Moritz Zimmermann und Herr Klaus Bauer nahmen im Geschäftsjahr keine weiteren Aufsichtsratsmandate oder Mitgliedschaften in vergleichbaren Kontrollgremien wahr.

Die Gesamtvergütung des Aufsichtsrats der ATOSS Software SE gem. § 314 Abs. 1 Nr. 6 HGB betrug im Geschäftsjahr 2025 EUR 164.000 (Vorjahr: EUR 162.500) und setzt sich nach IAS 24.17 wie folgt zusammen:

	2025	2024
Kurzfristig fällige Leistungen		
Satzungsmäßige Vergütung	140.000	140.000
Sitzungsgelder	24.000	22.500
Gesamt	164.000	162.500

Für Beratungstätigkeiten durch den Aufsichtsrat, die über die Aufsichtsrats Tätigkeit hinausgehen, fielen im Geschäftsjahr 2025 keine Aufwendungen (Vorjahr: EUR 0,00) an.

Zum 31.12.2025 bestehen kurzfristige finanzielle Verbindlichkeiten für noch nicht bezahlte Aufsichtsratsvergütungen gegenüber Aufsichtsratsmitgliedern in Höhe von EUR 164.000 (Vorjahr: EUR 170.760).

53. Vorstand

Mitglieder des Vorstands zum 31.12.2025 sind:

Andreas F.J. Obereder, Unternehmer, Grünwald

Vorstandsvorsitzender (CEO)
Sales & Marketing, Human Resources,
Process Consulting

Christof Leiber, Jurist, München

Vorstand (CFO)
Finance, Investor Relations,
Legal und Administration, M&A

Pritim Kumar Krishnamoorthy, Executive MBA, München

Vorstand (COO)
Innovation & Development, Consulting,
Services & Support, Crewmeister

Die Gesamtvergütung des Vorstands der ATOSS Software SE gem. § 314 Abs. 1 Nr. 6 HGB betrug im Geschäftsjahr 2025 EUR 8.797.868 (Vorjahr: EUR 2.320.035) und umfasst alle erfolgsunabhängigen, erfolgsbezogenen sowie anteilsbasierten Vergütungsbestandteile. Die in der Gesamtvergütung enthaltenen anteilsbasierten Vergütungsbestandteile mit Ausgleich durch Eigenkapitalinstrumente belaufen sich auf insgesamt EUR 6.546.606, davon entfallen EUR 4.640.795 auf Herrn Pritim Kumar Krishnamoorthy und EUR 1.905.811 auf Herrn Christof Leiber.

Nach IAS 24.17 setzt sich die Gesamtvergütung wie folgt zusammen:

EUR	2025	2024
Kurzfristig fällige Leistungen	1.958.426	2.056.072
Leistungen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses	95.616	86.376
Andere langfristig fällige Leistungen	287.220	1.479.210
Anteilsbasierte Vergütung	2.431.668	1.251.573
Gesamt	4.772.930	4.873.231

Die kurzfristig fälligen Leistungen beinhalten neben den im Geschäftsjahr erfassten Aufwendungen für Fixgehalt und Einjahresantiente durch die Gesellschaft gezahlte Versicherungsprämien und geldwerte Vorteile sonstiger Nebenleistungen wie die Überlassung von Dienstwagen.

In den Leistungen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist der Dienstzeitaufwand nach Punkt 37 angegeben. Darüber hinaus enthalten die Aufwendungen für Leistungen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Beiträge zur Unterstützungskasse in Höhe von EUR 90.000 (Vorjahr: EUR 81.000), Beiträge zur Direktversicherung in Höhe von EUR 1.752 (Vorjahr: EUR 1.752) und Beiträge zur Pensionskasse in Höhe von EUR 3.864 (Vorjahr: EUR 3.624).

Bei den anderen langfristig fälligen Leistungen handelt es sich um die im Geschäftsjahr erfassten Aufwendungen aus Mehrjahresantiente. Im Vorjahr enthielten die langfristig fälligen Leistungen zudem eine einmalige freiwillige Sonderzahlung der AOB Invest GmbH, die vom Gründer und Vorstandsvorsitzenden der ATOSS Software SE, Andreas F.J. Obereder, Grünwald, kontrolliert wird, an Herrn Christof Leiber in Höhe von EUR 1.210.000.

Die Tantieme für den Vorstandsvorsitzenden (CEO), Herrn Andreas Obereder, beinhaltet auf Basis des für den Zeitraum 01.01.2024 bis 31.12.2026 geschlossenen Vorstandsvertrags die Ansprüche aus der Zielerreichung für Einjahres- (45 Prozent) und anteilige Mehrjahresziele (55 Prozent, dreijährige Zieltantieme). Die Mehrjahresziele unterliegen einer pro rata Bewertung bei vorzeitiger Vertragsbeendigung. Aufgrund der Feststellung der Ansprüche nach Abschluss des Geschäftsjahres können die Zahlungsströme davon abweichen.

Die Tantieme für den Vorstand (CTO) Herrn Pritim Kumar Krishnamoorthy beinhaltet die Ansprüche aus der Zielerreichung für Einjahres- (40 Prozent) und anteilige Mehrjahresziele (60 Prozent, dreijährige Zieltantieme). Grundlage hierfür ist der Vorstandsvertrag vom 24.06.2021, der mit Wirkung zum 01.07.2025 neu gefasst wurde und um weitere vier Jahre verlängert wurde. Dieser Vertrag beginnt dementsprechend mit Wirkung zum 01.07.2025 und endet nach fünf Jahren am 30.06.2030. Die Mehrjahresziele unterliegen einer jährlichen Zwischenbewertung bzw. pro rata Bewertung bei vorzeitiger Vertragsbeendigung. Aufgrund der Feststellung der Ansprüche nach Abschluss des Geschäftsjahres für die Einjahresziele kann der Zahlungsstrom von der ermittelten Tantieme abweichen.

Die Tantieme für den Vorstand (CFO) Herrn Christof Leiber beinhaltet die Ansprüche aus der Zielerreichung für Einjahres- (40 Prozent) und anteilige Mehrjahresziele (60 Prozent, dreijährige Zieltantieme). Grundlage hierfür ist der Vorstandsvertrag vom 24.06.2021, der mit Wirkung zum 01.07.2025 neu gefasst wurde und um weitere zwei Jahre verlängert wurde. Dieser Vertrag beginnt dementsprechend mit Wirkung zum 01.07.2025 und endet nach drei Jahren am 30.06.2028. Die Mehrjahresziele unterliegen einer jährlichen Zwischenbewertung bzw. pro rata Bewertung bei vorzeitiger Vertragsbeendigung. Aufgrund der Feststellung der Ansprüche nach Abschluss des Geschäftsjahres für die Einjahresziele kann der Zahlungsstrom von der ermittelten Tantieme abweichen.

Die Berechnung der Tantiemenansprüche aus der Mehrjahrestantieme für 2025 basiert auf einer Zielerreichungsschätzung für drei Jahre. Hierauf werden Teilbeträge als Vorschüsse ausbezahlt. Der tatsächliche Tantiemenanspruch aus der Mehrjahrestantieme kann sich in Abhängigkeit vom Zielerreichungsgrad über die Gesamtlaufzeit ändern.

Zum 31.12.2025 bestehen kurzfristige sonstige nicht-finanzielle Verbindlichkeiten für noch nicht ausbezahlte variable Vergütung gegenüber Vorstandsmitgliedern in Höhe von EUR 179.508 (Vorjahr: EUR 755.812). Langfristige Rückstellungen für noch nicht ausbezahlte Mehrjahrestantieme bestehen zum 31.12.2025 in Höhe von EUR 120.970 (Vorjahr: EUR 0).

Im Vorjahr enthielt die Gesamtvergütung insgesamt EUR 818.944 für den ehemaligen Vorstand Dirk Häußermann, welcher mit Wirkung zum 31. März 2024 aus dem Unternehmen ausschied.

Restricted Stock Units (Cash Settled)

Die ATOSS Software SE hat den beiden Vorständen Herrn Pritim Kumar Krishnamoorthy und Herrn Christof Leiber zusätzlich eine anteilsbasierte Vergütung gewährt, die in bar ausgeglichen wird. Zu diesem Zwecke hat sie beiden Vorständen mit Vertragsbeginn der Vereinbarung in 2021 Restricted Stock Units im Gegenwert von jeweils EUR 1.000.000 basierend auf dem durchschnittlichen Preis einer Aktie der ATOSS Software SE zum Zeitpunkt der Xetra Schlussauktion während der drei Monate vor Vertragsbeginn der Vereinbarung gewährt. Somit wurden jeweils 5.785* Restricted Stock Units an beide Vorstände gewährt. Die Restricted Stock Units werden lediglich virtuell zugeteilt und berechtigen im Ausübungszeitpunkt zum Erhalt einer Barzahlung in Abhängigkeit von der Kursentwicklung der Aktie der ATOSS Software SE. Eine dingliche Übertragung findet nicht statt.

Der gesamte Aufwandserfassungszeitraum der Restricted Stock Units umfasst einen Zeitraum von 60 Monaten, der zum Zeitpunkt der Gewährung der Restricted Stock Units beginnt und in drei Raten aufgeteilt ist. 10 Prozent nach Ablauf von 24 Monaten, 20 Prozent nach Ablauf von 48 Monaten, 70 Prozent nach Ablauf von 60 Monaten nach Gewährung der Restricted Stock Units.

Bewertungsansatz: Die gewährten Restricted Stock Units sind bei ihrer Auszahlung der Höhe nach begrenzt („Cap“). Bei der Ermittlung des Werts der Restricted Stock Units wird der Wert des Caps vom geltenden Aktienkurs in Abzug gebracht. Der Cap wird als europäische Short-Call-Option unter Verwendung des Black-Scholes-Merton-Modells und der Marktdaten zum Bewertungszeitpunkt bewertet.

Bewertungs- und Gewährungsdatum: Die Restricted Stock Units Vereinbarungen wurden am 24.06.2021 gewährt und zu diesem Datum bewertet.

Preis des Basiswerts: Als maßgeblicher Kurs für den Basiswert der Restricted Stock Units wurde der XETRA-Schlusskurs der Aktie der ATOSS Software SE zum jeweiligen Bewertungsstichtag verwendet. Dieser lag am 31.12.2025 bei EUR 115,40 (Vorjahr: EUR 114,2).

Erwartete Laufzeit und Ausübungspreis: Die Ausübungsfrist für die Restricted Stock Units beträgt fünf Jahre und entspricht dem frühesten Ausübungszeitpunkt nach vollständiger Erdienung der Restricted Stock Units. Der Ausübungspreis der Restricted Stock Units, der zur Bewertung des Caps verwendet wurde, beträgt 300 Prozent des ursprünglichen Zuteilungsbetrags pro Aktie von EUR 86**.

Erwartete Volatilität des Aktienkurses: Bei der Bewertung der Restricted Stock Units wurde eine erwartete Volatilität des Aktienkurses der ATOSS Software SE von 32,1 Prozent zum 31.12.2025 (Vorjahr: 30,7 Prozent) angesetzt, berechnet als annualisierte Standardabweichung der logarithmischen Renditen aus einer Reihe von Tagesschlusskursen, die mit der erwarteten Laufzeit übereinstimmen. Da die ATOSS Software SE über keine aktiv gehandelten Börsenoptionen verfügt, basierte die erwartete Volatilität ausschließlich auf historischen Aktienkursbewegungen der ATOSS Software SE.

*Aktienanzahl vor der in 2024 erfolgten Kapitalerhöhung aus Gesellschaftsmitteln und der Ausgabe neuer Aktien

**Gem. IAS 33.64 wurde der Aktienkurs infolge der in 2024 durchgeführten Kapitalerhöhung aus Gesellschaftsmitteln und der Ausgabe neuer Aktien rückwirkend angepasst.

Verwendete Zinssätze

Im Hinblick auf die Ausübungsfrist von fünf Jahren ab dem Gewährungszeitpunkt wurde im zugrunde liegenden Optionspreismodell ein kontinuierlich steigender risikofreier Zinssatz von 2,0 Prozent zum 31.12.2025 (Vorjahr: 2,1 Prozent) verwendet. Dieser risikofreie Zinssatz wird aus der risikolosen Struktur der Nullkuponzinsen abgeleitet, die von der Deutschen Bundesbank zum Stichtag aus den Kursen deutscher Staatsanleihen nach der Svensson-Methode ermittelt wurden.

Erwartete Dividendenrendite

Bei der Bewertung der gewährten Restricted Stock Units wurde eine jährliche erwartete Dividendenrendite von 1,8 Prozent (Vorjahr: 1,5 Prozent) zugrunde gelegt.

Die durchschnittliche gewichtete Restlaufzeit der gewährten Restricted Stock Units beläuft sich zum 31.12.2025 auf 4 Monate (Vorjahr: 14 Monate).

In der Berichtsperiode wurden Restricted Stock Units weder ausgeübt noch sind diese verfallen. Der beizulegende Zeitwert der an Herrn Pritim Kumar Krishnamoorthy und Herrn Christof Leiber gewährten Restricted Stock Units betrug zum Zeitpunkt ihrer Gewährung am 24.06.2021 in Summe EUR 1.937.296. Der Buchwert der sonstigen kurzfristigen Rückstellungen zum 31.12.2025 beträgt für beide Vorstände zusammen EUR 2.523.486 (Vorjahr: EUR 2.141.462). Der Gesamtaufwand aus anteilsbasierter Vergütung, der in 2025 im Personalaufwand für Herrn Christof Leiber und Herrn Pritim Kumar Krishnamoorthy erfasst wurde, beträgt EUR 382.024 (Vorjahr: EUR 587.296).

Restricted Stock Units (Equity-Settled)

Die ATOSS Software SE hat den beiden Vorständen Herrn Pritim Kumar Krishnamoorthy und Herrn Christof Leiber zusätzlich zu den anteilsbasierten Vergütungen, die in bar ausgeglichen werden, auch anteilsbasierte Vergütungen mit Ausgleich durch Eigenkapitalinstrumente in Form von ATOSS Aktien gewährt. Zu diesem Zweck hat sie Herrn Pritim Kumar Krishnamoorthy sowie Herrn Christof Leiber mit Vertragsbeginn der Vereinbarung Restricted Stock Units im Gegenwert von EUR 5.000.000 bzw. EUR 2.000.000 basierend auf dem durchschnittlichen Preis einer Aktie der ATOSS Software SE zum Zeitpunkt der Xetra Schlussauktion während der sechs Monate vor dem Gewährungstag gewährt. Somit wurden 39.838 bzw. 15.935 Restricted Stock Units an beide Vorstände gewährt. Die Restricted Stock Unit werden im Gewährungszeitpunkt zunächst lediglich virtuell zugeteilt und berechtigen im Ausübungszeitpunkt (d.h. nach Ablauf definierter Vestingperioden) zum Erhalt von Aktien der ATOSS Software SE.

Die folgende Tabelle zeigt einen Überblick über die im Rahmen des Plans gewährten Restricted Stock Units:

	2025	2024
	Restricted Stock Units	Restricted Stock Units
Zum 1. Januar	0	0
Im Geschäftsjahr gewährt	55.773	0
Im Geschäftsjahr ausgeübt	0	0
Im Geschäftsjahr verwirkt	0	0
Zum 31. Dezember	55.773	0
Zum 31. Dezember unverfallbar und ausübbar	6.640	0

Gewährungszeitpunkt	Vesting	Restricted Stock Units	Restricted Stock Units
		31.12.2025	31.12.2024
01.07.2025	31.12.2025	6.640	0
01.07.2025	30.06.2026	6.640	0
01.07.2025	31.12.2026	6.640	0
01.07.2025	30.06.2027	6.640	0
01.07.2025	31.12.2027	6.640	0
01.07.2025	30.06.2028	6.640	0
01.07.2025	31.12.2028	3.984	0
01.07.2025	30.06.2029	3.984	0
01.07.2025	31.12.2029	3.984	0
01.07.2025	30.06.2030	3.984	0
Summe		55.773	0

Der gesamte Aufwandserfassungszeitraum der Restricted Stock Units umfasst bei Herrn Pritim Kumar Krishnamoorthy einen Zeitraum von 5 Jahren bzw. bei Herrn Christof Leiber 3 Jahre, der zum Zeitpunkt der Gewährung der Restricted Stock Units beginnt und in gleiche 10 bzw. 6 Raten eingeteilt ist.

Bewertungsansatz: Die gewährten Restricted Stock Units sind bei ihrer Auszahlung der Höhe nach begrenzt („Cap“). Bei der Ermittlung des Werts der Restricted Stock Units wird der Wert des Caps vom geltenden Aktienkurs in Abzug gebracht. Der Cap wird als europäische Short-Call-Option unter Verwendung des Black-Scholes-Merton-Modells und der Marktdaten zum Bewertungszeitpunkt bewertet.

Bewertungs- und Gewährungsdatum: Die Restricted Stock Units Vereinbarungen wurden am 28.07.2025 gewährt und zu diesem Datum bewertet.

Preis des Basiswerts: Als maßgeblicher Kurs für den Basiswert der Restricted Stock Units wurde der XETRA-Schlusskurs der Aktie der ATOSS Software SE zum jeweiligen Bewertungsstichtag verwendet. Dieser lag am 28.07.2025 bei EUR 120,8.

Erwartete Laufzeit und Cap: Die Ausübungsfrist für die Restricted Stock Units beträgt fünf bzw. drei Jahre. Der Cap beträgt 200 Prozent des ursprünglichen Zuteilungsbetrags pro Aktie von EUR 125,51.

Erwartete Volatilität des Aktienkurses: Bei der Bewertung der Restricted Stock Units wurde eine erwartete Volatilität des Aktienkurses der ATOSS Software SE angesetzt, die der Laufzeit der jeweiligen Restricted Stock Units entspricht – berechnet als annualisierte Standardabweichung der logarithmischen Renditen aus einer Reihe von Tagesschlusskursen, die mit der erwarteten Laufzeit übereinstimmen.

Erwartete Laufzeit (Jahre)	0,43	0,92	1,42	1,92	2,42	2,92	3,43	3,92	4,42	4,92
28.07.2025	29,4%	31,7%	30,3%	29,7%	29,4%	32,0%	33,4%	34,1%	35,1%	35,9%

Da die ATOSS Software SE über keine aktiv gehandelten Börsenoptionen verfügt, basierte die erwartete Volatilität ausschließlich auf historischen Aktienkursbewegungen der ATOSS Software SE.

Verwendete Zinssätze

Im Hinblick auf die Ausübungsfrist von fünf bzw. drei Jahren ab dem Gewährungszeitpunkt wurde im zugrunde liegenden Optionspreismodell folgende kontinuierlich steigende risikofreie Zinssätze verwendet:

Erwartete Laufzeit (Jahre)	0,43	0,92	1,42	1,92	2,42	2,92	3,43	3,92	4,42	4,92
28.07.2025	1,9%	1,9%	1,9%	1,9%	1,9%	2,0%	2,0%	2,1%	2,2%	2,2%

Dieser risikofreie Zinssatz wird aus der risikolosen Struktur der Nullkuponzinsen abgeleitet, die von der Deutschen Bundesbank zum Stichtag aus den Kursen deutscher Staatsanleihen nach der Svensson-Methode ermittelt wurden.

Erwartete Dividendenrendite

Bei der Bewertung der gewährten Restricted Stock Units wurde eine jährliche erwartete Dividendenrendite von 1,8 Prozent zugrunde gelegt.

Der beizulegende Zeitwert der an Herrn Pritim Kumar Krishnamoorthy und Herrn Christof Leiber gewährten Restricted Stock Units beträgt zum Zeitpunkt ihrer Gewährung am 28.07.2025 EUR 4.640.795 bzw. EUR 1.905.811. Der Gesamtaufwand aus anteilsbasierter Vergütung, der im Personalaufwand für Herrn Pritim Kumar Krishnamoorthy und Herrn Christof Leiber erfasst wurde, beträgt EUR 2.049.644.

54. Geschäftsbeziehungen zu nahestehenden Personen und Gesellschaften

Andreas F.J. Obereder

Die AOB Invest GmbH, die vom Gründer und Vorstandsvorsitzenden der ATOSS Software SE, Andreas F.J. Obereder, Grünwald, kontrolliert wird, hat im Geschäftsjahr 2025 folgende Käufe von Anteilen an der ATOSS Software SE, München, getätigt: 23.09.2025 (60.000 Aktien), 27.11.2025 (45.638 Aktien), 28.11.2025 (12.614 Aktien), 1.12.2025 (10.882 Aktien) und 2.12.2025 (13.178 Aktien). Nach den Aktienkäufen hält die AOB Invest GmbH zum 31. Dezember 2025 mit 3.577.219 Aktien einen Anteil von 22,48936 Prozent an der ATOSS Software SE.

Des Weiteren besteht zwischen der ATOSS Global Ventures GmbH, München – eine vom Vorstandsvorsitzenden indirekt beherrschte Gesellschaft – und der ATOSS Software SE ein Untermietvertrag. Bis einschließlich 09.2025 bestand das Mietverhältnis mit der vom Vorstandsvorsitzenden indirekt beherrschten Gesellschaft ORY Grundbesitzverwaltungs-GmbH, München (vormals OF Grundbesitzverwaltungs-GmbH, Grünwald). Der Wert der zu marktüblichen Konditionen erfassten Mieterträge beläuft sich auf EUR 57.919 (Vorjahr: EUR 47.038).

Mit Ausnahme des zwischen der Gesellschaft und Herrn Andreas F.J. Obereder bestehenden Vorstandsvertrages, sowie des zwischen der Gesellschaft und einer von Herrn Andreas F.J. Obereder indirekt beherrschten Gesellschaft geschlossenen Untermietvertrages haben bei der Gesellschaft bzw. bei den Organen der Gesellschaft in Beziehung zur AOB Invest GmbH und zu Herrn Andreas F.J. Obereder, oder einem mit der AOB Invest GmbH oder Herrn Andreas F.J. Obereder verbundenen Unternehmen im Geschäftsjahr keine berichtspflichtigen Vorgänge vorgelegen. Der Vorstandsvertrag benachteiligt die Gesellschaft nicht.

Die Ehefrau des Vorstandsvorsitzenden hat in 2025 keine Dienstleistungen an die Gesellschaft erbracht (Vorjahr: EUR 4.154). Darüber hinaus besteht mit der Tochter des Vorstandsvorsitzenden ein zu marktüblichen Konditionen geschlossenes Beschäftigungsverhältnis. Hierfür sind der Gesellschaft in 2025 Personalaufwendungen in Höhe von EUR 12.244 (Vorjahr: EUR 9.074) entstanden. Gegenüber der Ehefrau des Vorstandsvorsitzenden bestehen zum 31.12.2025 keine kurzfristige Rückstellungen für ausstehende Rechnungen (Vorjahr: EUR 4.154). Gegenüber der Tochter des Vorstandsvorsitzenden bestehen kurzfristige Rückstellungen für noch nicht ausbezahlte Boni in Höhe von EUR 550 (Vorjahr: EUR 550).

Die nahen Familienangehörigen des Vorstandsvorsitzenden wiesen zum 31.12.2025 folgende Aktienbestände aus: Ursula Obereder: 55.452 Aktien (Vorjahr: 55.452 Aktien); Christopher Obereder: 77.200 Aktien (Vorjahr: 77.200); Nicola Obereder: 55.344 Aktien (Vorjahr: 55.344).

Dirk Häußermann

Der ehemalige und mit Wirkung zum 31.03.2024 aus dem Unternehmen ausgeschiedene Dirk Häußermann erhielt neben seiner vereinbarten Vorstandsvergütung durch die Gesellschaft über die AOB Invest GmbH, Grünwald (ehemals oberstes Mutterunternehmen der ATOSS Software SE, München) im Rahmen seiner Tätigkeit als Vorstand der Gesellschaft eine weitere variable Vergütungskomponente mit langfristiger Anreizwirkung in Form von virtuellen Aktienoptionen (Phantom Stock Options) an der ATOSS Software SE. Zu diesem Zweck wurde zwischen der AOB Invest GmbH und Herrn Dirk Häußermann ein Vertrag über die Gewährung eines Long Term Incentives geschlossen. Infolge des vorzeitigen Ausscheidens von Herrn Dirk Häußermann vor Ablauf der mit der AOB Invest GmbH, Grünwald, vereinbarten Sperrfrist sind Teilansprüche in Höhe von 60 Prozent (25.200 virtuelle Aktienoptionen) verfallen. Die 40 Prozent der nach Ablauf der ersten und zweiten Vestingperiode unverfallbaren Phantom Stock Options (16.800 virtuelle Aktienoptionen im Wert von 1.899 TEUR) wurden zum 31.03.2024 von Herrn Dirk Häußermann ausgeübt. Aus der Auflösung von Teilansprüchen resultieren im Vorjahr sonstige betriebliche Erträge und eine Auflösung der Kapitalrücklage in Höhe von EUR 573.861.

Weitere berichtspflichtige Geschäfte mit Mitgliedern des Vorstandes, des Aufsichtsrates oder deren Angehörigen, die über die unter Punkt 52 (Aufsichtsrat) sowie unter Punkt 37 (Pensionsrückstellungen) genannten Vorgänge bzw. über das bestehende Beschäftigungsverhältnis hinausgehen, fanden im Berichtsjahr 2025 – wie auch im Vorjahr – nicht statt.

55. Arbeitnehmer

Zum 31.12.2025 bestanden konzernweit 856 Beschäftigungsverhältnisse (Vorjahr: 820), im Rahmen einer Durchschnittsbetrachtung bestanden konzernweit 835 Beschäftigungsverhältnisse (Vorjahr: 808). Ohne Berücksichtigung von Auszubildenden und Aushilfen lag die Beschäftigtenzahl bei durchschnittlich 805 Arbeitnehmern (Vorjahr: 771).

Die Mitarbeiterzahlen entwickelten sich im Quartalsdurchschnitt wie folgt:

	2025	2024
Vertrieb und Marketing	192	187
Beratung	200	190
Entwicklung	313	308
Verwaltung	130	123
Gesamt	835	808
davon Auszubildende	0	0
davon Aushilfen	30	37
zuzüglich Vorstände	3	3

56. Anteilsbasierte Vergütung für Mitarbeiter

Die ATOSS Software SE hat neben den unter Punkt 53. aufgeführten beiden Vorstandsmitgliedern auch weiteren einzelnen Mitarbeitern in 2021, 2023, 2024 und 2025 eine anteilsbasierte Vergütung gewährt, die in bar ausgeglichen wird. Zu diesem Zwecke hat sie den begünstigten Mitarbeitern mit Vertragsbeginn der jeweiligen Vereinbarung Restricted Stock Units im Gegenwert von insgesamt EUR 2.780.000 basierend auf dem durchschnittlichen Preis einer Aktie der ATOSS Software SE zum Zeitpunkt der Xetra Schlussauktion während der drei Monate vor Vertragsbeginn der Vereinbarung gewährt. Somit wurden insgesamt 23.601 Restricted Stock Units gewährt. Die Restricted Stock Units werden lediglich virtuell zugeteilt. Eine dingliche Übertragung findet nicht statt.

Restricted Stock Units

Die Restricted Stock Units werden lediglich virtuell zugeteilt und berechtigen im Ausübungszeitpunkt zum Erhalt einer Barzahlung in Abhängigkeit von der Kursentwicklung der Aktie der ATOSS Software SE und werden daher als anteilsbasierte Vergütung mit Barausgleich gemäß IFRS 2.30 bilanziert. Die Restricted Stock Units werden zu jedem Berichtsstichtag mit dem beizulegenden Zeitwert der Schuld bewertet und in der Bilanz als sonstige Rückstellungen ausgewiesen. Der gesamte Erdienungszeitraum der Restricted Stock Units umfasst einen Zeitraum von 54-60 Monaten, der zum Zeitpunkt der Gewährung der Restricted Stock Units beginnt, und in drei Raten aufgeteilt ist: 10 Prozent nach Ablauf von 18-24 Monaten, 20 Prozent nach Ablauf von 42-48 Monaten, 70 Prozent nach Ablauf von 54-60 Monaten nach Vertragsbeginn.

Bewertungsansatz: Die gewährten Restricted Stock Units sind bei ihrer Auszahlung der Höhe nach begrenzt („Cap“). Bei der Ermittlung des Werts der Restricted Stock Units wird der Wert des Caps vom geltenden Aktienkurs in Abzug gebracht. Der Cap wird als europäische Short-Call-Option unter Verwendung des Black-Scholes-Merton-Modells und der Marktdaten zum Bewertungszeitpunkt bewertet.

Bewertungs- und Gewährungsdatum: die Restricted Stock Units Vereinbarungen wurden zwischen September und November 2021, im November 2023, zwischen April und Dezember 2024 sowie zwischen Januar und Oktober 2025 gewährt und bewertet.

Preis des Basiswerts: Als maßgeblicher Kurs für den Basiswert der Restricted Stock Units wird der XETRA-Schlusskurs der Aktie der ATOSS Software SE zum jeweiligen Bewertungsstichtag verwendet. Dieser lag am 31.12.2025 bei EUR 115,40 (Vorjahr: EUR 114,2).

Erwartete Laufzeit und Ausübungspreis: Die Ausübungsfrist für die Restricted Stock Units am Gewährungsdatum beträgt fünf Jahre und entspricht dem frühesten Ausübungszeitpunkt nach vollständigem Vesting der Restricted Stock Units. Der Ausübungspreis der Restricted Stock Units, der zur Bewertung des Caps verwendet wurde, beträgt 300 Prozent des ursprünglichen Zuteilungsbetrags pro Aktie von EUR 86* für die in 2021 gewährten Restricted Stock Units, EUR 107* für die in 2023 gewährten Restricted Stock Units. Für die in 2024 gewährten Restricted Stock Units liegt der Ausübungspreis zwischen EUR 120 und EUR 126, für die in 2025 gewährten Restricted Stock Units zwischen EUR 116,17* und EUR 128,25*.

Erwartete Volatilität des Aktienkurses: Bei der Bewertung der Restricted Stock Units wurde eine erwartete Volatilität des Aktienkurses der ATOSS Software SE von 32,1 Prozent zum 31.12.2025 (Vorjahr: 30,7 Prozent) für die in 2021 gewährten Restricted Stock Units, 29,7 Prozent (Vorjahr: 36,1 Prozent) für die in 2023 gewährten Restricted Stock Units und erwartete Volatilitäten in einer Bandbreite zwischen Vorjahr 31,0 Prozent und 33,2 Prozent (Vorjahr: 37,2 Prozent und 41,1 Prozent) für die in 2024 gewährten Restricted Stock Units sowie in einer Bandbreite zwischen 33,9 Prozent und 34,2 Prozent für die in 2025 gewährten Restricted Stock Units angesetzt, berechnet als annualisierte Standardabweichung der logarithmischen Renditen aus einer Reihe von Tagesschlusskursen, die mit der erwarteten Laufzeit übereinstimmen. Da die ATOSS Software SE über keine aktiv gehandelten Börsenoptionen verfügt, basierte die erwartete Volatilität ausschließlich auf historischen Aktienkursbewegungen der ATOSS Software SE.

Verwendete Zinssätze

Im Hinblick auf die Ausübungsfrist von fünf Jahren bzw. 24 Monaten, 48 Monaten sowie 60 Monaten ab dem Gewährungszeitpunkt wurde im zugrunde liegenden Optionspreismodell ein kontinuierlich steigender risikofreier Zinssatz von 2,0 Prozent zum 31.12.2025 (Vorjahr: 2,1 Prozent) für die in 2021 gewährten Restricted Stock Units, von 2,2 Prozent (Vorjahr: 2,1 Prozent) für die in 2023 gewährten Restricted Stock Units, zwischen 2,2 Prozent und 2,3 Prozent (Vorjahr: 2,1 Prozent) für die in 2024 gewährten Restricted Stock Units und zwischen 2,3 Prozent und 2,4 Prozent für die in 2025 gewährten Restricted Stock Units verwendet. Dieser risikofreie Zinssatz wird aus der risikolosen Struktur der Nullkuponzinsen abgeleitet, die von der Deutschen Bundesbank zum Stichtag aus den Kursen deutscher Staatsanleihen nach der Svensson-Methode ermittelt wurden.

Erwartete Dividendenrendite

Bei der Bewertung der gewährten Restricted Stock Units wurde eine erwartete jährliche Dividendenrendite von 1,8 Prozent (Vorjahr: 1,5 Prozent) zugrunde gelegt.

Die durchschnittliche gewichtete Restlaufzeit der gewährten Restricted Stock Units beläuft sich zum 31.12.2025 auf 6 Monate (Vorjahr: 14 Monate) für die in 2021 gewährten Restricted Stock Units, 28 Monate (Vorjahr: 40 Monate) für die in 2023 gewährten Restricted Stock Units, 37 Monate (Vorjahr: 48 Monate) für die in 2024 gewährten Restricted Stock Units bzw. 44 Monate für die in 2024 gewährten Restricted Stock Units.

In der Berichtsperiode wurden keine Restricted Stock Units ausgeübt. Restricted Stock Units in Höhe von EUR 170.971 (Vorjahr: EUR 100.374) sind verfallen. Der Buchwert der Rückstellung für alle unter diese anteilsbasierte Vergütung fallenden Mitarbeiter beträgt zum 31.12.2025 EUR 916.992 (Vorjahr: EUR 516.628). Der Gesamtaufwand aus anteilsbasierter Vergütung, der im Personalaufwand erfasst wurde, beträgt in 2025 EUR 571.336 (Vorjahr: EUR 379.046).

Die ATOSS Software SE bietet Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern seit November 2020 die Möglichkeit Wertpapiere der Gesellschaft in Form von Stammaktien ohne Nennbetrag (Stückaktien) zu erwerben. Die Gesellschaft bezuschusst dabei für ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 30 Prozent des jeweiligen tatsächlichen Investitionsbetrages innerhalb bestimmter Schwellenwerte, die sich an dem Level der jeweiligen Arbeitnehmer/leitenden Angestellten bemessen, als Bruttolohn. Die gewährten Zuschüsse werden unter den Personalaufwendungen erfasst und belaufen sich in 2025 auf EUR 312.218 (Vorjahr: EUR 268.988).

*Gem. IAS 33.64 wurde der Aktienkurs infolge der in 2024 durchgeführten Kapitalerhöhung aus Gesellschaftsmitteln und der Ausgabe neuer Aktien rückwirkend angepasst

57. Honorare für Abschlussprüfer

Das Gesamthonorar des Abschlussprüfers nach § 314 (1) Nr. 9 HGB für die Abschlussprüfung durch die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Frankfurt am Main, Zweigniederlassung München, und mit ihr verbundene Unternehmen wurde wie folgt als Aufwand erfasst:

EUR	2025	2024
Abschlussprüfungsleistungen	292.588	263.075
Andere Bestätigungsleistungen	53.000	158.990
Gesamthonorar	345.588	422.065

Das Honorar für Abschlussprüfungsleistungen bezog sich auf die Prüfung des Konzernabschlusses und Einzelabschlusses der ATOSS Software SE und der formellen Prüfung des Vergütungsberichts. Die anderen Bestätigungsleistungen betrafen die Prüfung des Konzern-Nachhaltigkeitsberichts.

Weitere Vergütungen nach § 314 (1) Nr. 9 HGB wurden an den Abschlussprüfer nicht geleistet.

58. Finanzielle Verpflichtungen

Finanzielle Verpflichtungen betreffen Miet- und Leasingverträge.

Die Gesellschaft least ihren Fuhrpark, Kopierer sowie Server von unterschiedlichen Leasinggesellschaften. In Einzelfällen werden auslaufende Leasingverträge verlängert. Eine Kaufoption am Ende der Laufzeit ist nicht vorgesehen. Die Leasingzahlungen werden gemäß IFRS 16 erfasst. Die durchschnittliche Laufzeit der Leasingverträge liegt zwischen drei und fünf Jahren.

Büroflächen werden an den Standorten der jeweiligen Gesellschaft und Betriebsstätte angemietet. Teilweise beinhalten die Verträge Preisanpassungsklauseln zu marktüblichen Konditionen.

Die finanziellen Verpflichtungen für Miet- und Leasingzahlungen für die nächsten Geschäftsjahre setzen sich zum 31.12.2025 wie folgt zusammen:

EUR	Mieten für Gebäudeflächen	Sonstige Miet- und Leasingzahlungen
2026	2.546.512	2.829.529
2027 bis 2030	2.984.930	2.804.968
nach 2030	209.072	0
Gesamt	5.740.514	5.634.497

59. Zielsetzungen und Methoden des Finanzrisikomanagements

Der Konzern ist verschiedenen finanziellen Risiken ausgesetzt: dem Marktrisiko, dem Kreditrisiko und dem Liquiditätsrisiko. Das Risikomanagement des Konzerns ist darauf ausgerichtet unvorhersehbare Entwicklungen an den Finanzmärkten zu erkennen und die potenziell negativen Auswirkungen auf die Finanzlage des Konzerns zu minimieren.

Das Risikomanagement erfolgt entsprechend den vom Vorstand verabschiedeten Leitlinien. Der Konzern identifiziert, bewertet und sichert finanzielle Risiken in enger Zusammenarbeit mit den operativen Einheiten des Konzerns ab.

Kapitalsteuerung

Die Gesellschaft betrachtet das Eigenkapital als wesentliche Steuerungsgröße zur Abdeckung konjunktureller, branchen- und unternehmensspezifischer Risiken. Die Finanzstrategie der Gesellschaft zielt darauf ab, ein diesen Risiken angemessenes Eigenkapital vorzuhalten. Die Eigenkapitalquote beläuft sich zum 31.12.2025 auf 61 Prozent (Vorjahr: 56 Prozent).

Der Konzern steuert seine Kapitalstruktur und nimmt Anpassungen vor unter Berücksichtigung des Wandels der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen. Zur Aufrechterhaltung oder Anpassung der Kapitalstruktur kann der Konzern Anpassungen der Dividendenzahlungen an die Anteilseigner oder eine Kapitalrückzahlung an die Anteilseigner vornehmen oder neue Anteile ausgeben. Zum 31.12.2025 und 31.12.2024 wurden keine Änderungen der Ziele, Richtlinien und Verfahren vorgenommen. Der Lagebericht enthält weitere Ausführungen zur Steuerung der Kapitalstruktur im Konzern.

Die wesentlichen durch den Konzern gehaltenen finanziellen Verbindlichkeiten umfassen Schulden aus Lieferungen und Leistungen. Der Hauptzweck dieser finanziellen Verbindlichkeiten ist die Finanzierung der Geschäftstätigkeit des Konzerns.

Der Konzern verfügt über verschiedene finanzielle Vermögenswerte und Edelmetalle sowie Forderungen aus Lieferungen und Leistungen, finanzielle Vermögenswerte sowie Zahlungsmittel und Zahlungsmitteläquivalente (inkl. Festgeldanlagen). Die sich aus den finanziellen Vermögenswerten ergebenden wesentlichen Risiken des Konzerns umfassen Markt-, Liquiditäts- und Kreditrisiken.

Marktrisiko

Als wesentliches Risiko wird bei den erfolgswirksam zum beizulegenden Zeitwert bewerteten finanziellen Vermögenswerten das Marktrisiko betrachtet. Das Marktrisiko ist das Risiko, dass der beizulegende Zeitwert oder künftige Cash Flow eines Finanzinstruments aufgrund von Änderungen der Marktpreise schwankt. Die durch den Konzern vorgenommenen Investitionen in physisches Gold sind anfällig für Marktpreisrisiken, die sich aus der Unsicherheit künftiger Wertentwicklungen dieser Finanzinstrumente ergeben.

Der Konzern begrenzt das Marktpreisrisiko durch die Beschränkungen der Investitionsvolumina in einzelne Anlageformen. Darüber hinaus investiert die Gesellschaft ihre frei verfügbaren finanziellen Mittel nicht in spekulative Anlageformen. Die Anlagestrategie des Konzerns ist auf eine langfristige Wert- und Inflationssicherung ausgelegt. Dem Management und Aufsichtsrat des Konzerns werden regelmäßig Berichte zur Entwicklung der finanziellen Vermögenswerte zur Verfügung gestellt. Die Unternehmensleitung überprüft und genehmigt sämtliche Entscheidungen über die Investition in finanzielle Vermögenswerte und Edelmetalle.

Zum Bilanzstichtag belief sich das Risiko bei in Investmentfonds investierten finanziellen Vermögenswerten zum beizulegenden Zeitwert auf EUR 5.263.740 (Vorjahr: EUR 5.220.541). Ein Kursrückgang/-anstieg der Investmentfonds um 25 Prozent infolge veränderter Marktbedingungen würde sich mit EUR 1.315.935 (Vorjahr: EUR +/-1.305.135) auf das Ergebnis auswirken.

Bei Gold belief sich das Risiko zum Bilanzstichtag zum beizulegenden Zeitwert auf EUR 6.413.370 (Vorjahr: EUR 4.290.475). Ein Rückgang/Anstieg des Goldpreises um 10 Prozent infolge veränderter Marktbedingungen würde sich mit EUR 641.337 (Vorjahr: EUR +/-429.048) auf das Ergebnis auswirken.

Der Konzern verfügt über Festgeldkonten in US-Dollar und CHF. Zum Bilanzstichtag belief sich der beizulegende Zeitwert, des unter den Zahlungsmitteln und Zahlungsmitteläquivalenten ausgewiesenen US-Dollar auf EUR 2.058.452 (Vorjahr: EUR 2.144.800). Ein Kursrückgang/-anstieg des US-Dollars um 10 Prozent infolge geänderter Marktbedingungen würde sich mit EUR 205.845 (Vorjahr: EUR +/-214.480) auf das Ergebnis auswirken. Der beizulegende Zeitwert der im Jahr 2025 unter den Zahlungsmitteln und Zahlungsmitteläquivalenten ausgewiesenen CHF belief sich zum Bilanzstichtag auf EUR 5.961.594 (Vorjahr: EUR 5.267.703). Ein Kursrückgang/-anstieg der CHF um 10 Prozent infolge geänderter Marktbedingungen würde sich mit EUR 596.159 (Vorjahr: EUR +/-526.770) auf das Ergebnis auswirken.

Die aufgeführten Sensitivitätsanalysen beziehen sich jeweils auf den Stand zum 31.12.2025.

Der Konzern verfügt über keine derivativen Finanzinstrumente. Entsprechend den konzerninternen Richtlinien wurde in den Geschäftsjahren 2025 und 2024, und wird auch künftig, kein Handel mit Derivaten betrieben.

Zins- sowie Währungsrisiken sind im Konzern aufgrund fehlender Fremdfinanzierung und unwesentlichen Transaktionen außerhalb des Euroraums ohne wesentlichen Einfluss und daher nicht weiter erläutert.

Kreditrisiko

Zur Steuerung der Kreditrisiken schließt der Konzern Geschäfte ausschließlich mit kreditwürdigen Dritten ab. Bei Banken werden nur Vertragsparteien mit einem guten unabhängigen Rating akzeptiert. Alle Kunden, die mit dem Konzern Geschäfte auf Kreditbasis abschließen möchten, werden einer Bonitätsprüfung unterzogen. Zudem werden die Forderungsbestände laufend überwacht, sodass der Konzern über die bereits bestehende Wertberichtigung hinausgehend keinem wesentlichen Ausfallrisiko ausgesetzt ist. Das maximale Ausfallrisiko ist auf den Punkt 25 ausgewiesenen Buchwert begrenzt. Bei sonstigen finanziellen Vermögenswerten des Konzerns, wie Zahlungsmittel und Zahlungsmitteläquivalente, entspricht das maximale Kreditrisiko bei Ausfall des Kontrahenten dem Buchwert dieser Instrumente. Signifikante Risikokonzentrationen lagen nicht vor.

Alle Schuldinstrumente eines Unternehmens, die zu fortgeführten Anschaffungskosten und erfolgsneutral zum beizulegenden Zeitwert bewertet werden, gelten als „mit geringem Ausfallrisiko behaftet“, daher ist hier von einem geringem Ausfallrisiko auszugehen.

Liquiditätsrisiko

Die Unfähigkeit, seinen finanziellen Verpflichtungen nachzukommen, wie z. B. dem Schuldendienst, stellt das Liquiditätsrisiko dar. Für den Konzern ergibt sich ein Liquiditätsrisiko aufgrund fehlender Fremdfinanzierung lediglich aus Leasingverbindlichkeiten und Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen. Weiterhin überwacht der Konzern laufend das Risiko eines Liquiditätsengpasses, indem eine Liquiditätsvorschau auf einen festen Planungshorizont von einem Jahr durchgeführt wird. Der Konzern beurteilt die Risikokonzentration hinsichtlich der sonstigen finanziellen Vermögenswerte als niedrig. Forderungen aus Lieferungen und Leistungen bestehen gegenüber Kunden, die verschiedenen Branchen angehören und auf unabhängigen Märkten tätig sind. Ebenso investiert der Konzern seine frei verfügbaren finanziellen Mittel in verschiedene Anlageformen wie Gold, Investmentfonds, Ansprüche aus Kapitalanlagen gegenüber Banken und Versicherungen sowie Festgelder.

Die Änderungen der Verbindlichkeiten aus der Finanzierungstätigkeit stellen sich wie folgt dar:

	01.01.2025	Zahlungswirksame Veränderungen	Zahlungsunwirksame Veränderungen aufgrund von Zugängen und Veränderung der Restlaufzeiten von Leasingverträgen	Zahlungsunwirksame Veränderungen durch die Aufzinsung von Leasing- verbindlichkeiten	31.12.2025
Leasingverbindlichkeiten	6.589.370	-3.621.306	3.743.389	123.665	6.835.118
Verbindlichkeiten aus der Finanzierungstätigkeit	6.589.370	-3.621.306	3.743.389	123.665	6.835.118

	01.01.2024	Zahlungswirksame Veränderungen	Zahlungsunwirksame Veränderungen aufgrund von Zugängen und Veränderung Restlaufzeiten von Leasingverträgen	Zahlungsunwirksame Veränderungen durch die Aufzinsung von Leasing- verbindlichkeiten	31.12.2024
Langfristige Leasingverbindlichkeiten	5.611.380		-2.072.293	70.255	3.609.342
Kurzfristige Leasingverbindlichkeiten	2.813.003	-3.303.464	3.419.303	51.186	2.980.028
Verbindlichkeiten aus der Finanzierungstätigkeit	8.424.383	-3.303.464	1.347.010	121.441	6.589.370

60. Finanzinstrumente – Zusätzliche Angaben

Aus der nachfolgenden Tabelle sind, ausgehend von den relevanten Bilanzpositionen, die Zusammenhänge zwischen der Klassifikation und den Wertansätzen der Finanzinstrumente ersichtlich.

Buchwerte, Wertansätze, und beizulegende Zeitwerte nach Bewertungskategorien:

	Bewertungskate- gorien nach IFRS 9	Buchwert 31.12.2025	Wertansatz Bilanz nach IFRS 9		Beizulegender Zeitwert
			Fortgeführte Anschaffungs- kosten	Erfolgswirksam zum beizulegenden Zeitwert	
Aktiva					
Zahlungsmittel und Zahlungsmitteläquivalente	AC*	91.227.072	91.227.072		91.227.072
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	AC*	10.960.014	10.960.014		10.960.014
Sonstige langfristige finanzielle Vermögenswerte	AC*	523.862	523.862		523.862
Sonstige kurzfristige finanzielle Vermögenswerte	FV/PL* (FV-Stufe 1)	3.655		3.655	3.655
Investitionen in Investmentfonds	FV/PL (FK)* (FV-Stufe 1)	5.263.740		5.263.740	5.263.740
Festgeldanlagen	AC*	20.288.501	20.288.501		20.288.501
Passiva					
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	FLAC*	2.585.768	2.585.768		2.585.768
Sonstige kurzfristige finanzielle Verbindlichkeiten	FLAC*	6.105.494	6.105.494		6.105.494
Sonstige langfristige finanzielle Verbindlichkeiten	FLAC*	4.362.685	4.362.685		4.362.685

	Bewertungskate- gorien nach IFRS 9	Buchwert 31.12.2024	Wertansatz Bilanz nach IFRS 9		Beizulegender Zeitwert
			Fortgeführte Anschaffungs- kosten	Erfolgswirksam zum beizulegenden Zeitwert	
Aktiva					
Zahlungsmittel und Zahlungsmitteläquivalente	AC*	82.666.868	82.666.868		82.666.868
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	AC*	9.312.814	9.312.814		9.312.814
Sonstige langfristige finanzielle Vermögenswerte	AC*	517.140	517.140		517.140
Sonstige kurzfristige finanzielle Vermögenswerte	FV/PL* (FV-Stufe 1)	3.727		3.727	3.727
Investitionen in Investmentfonds	FV/PL (FK)* (FV-Stufe 1)	5.220.541		5.220.541	5.220.541
Festgeldanlagen	AC*	20.021.556	20.021.556		20.021.556
Passiva					
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	FLAC*	1.959.285	1.959.285		1.959.285
Sonstige kurzfristige finanzielle Verbindlichkeiten	FLAC*	4.911.327**	4.911.327**		4.911.327**
Sonstige langfristige finanzielle Verbindlichkeiten	FLAC*	2.453.351**	2.453.351**		2.453.351**

* AC: zu fortgeführten Anschaffungskosten bewertete finanzielle Vermögenswerte; FLAC: zu fortgeführten Anschaffungskosten bewertete finanzielle Verbindlichkeiten; FV/PL: erfolgswirksam zum beizulegenden Zeitwert bewertete finanzielle Vermögenswerte und Verbindlichkeiten

** Die Vorjahreswerte wurden hinsichtlich des Ausweises der Fristigkeit angepasst und eine Umgliederung in Höhe von EUR 2.453.351 aus den sonstigen kurzfristigen finanziellen Verbindlichkeiten in die sonstigen langfristigen finanziellen Verbindlichkeiten vorgenommen.

61. Angaben zum deutschen Corporate Governance Kodex

Vorstand und Aufsichtsrat der ATOSS Software SE nahmen am 03.12.2025 zum Deutschen Corporate Governance Kodex Stellung. Der vollständige Wortlaut der Erklärung nach § 161 AktG befindet sich im Internet unter <https://www.atoss.com/de/unternehmen/investor-relations/corporate-governance>.

Der Vorstand und der Aufsichtsrat geben jährlich eine Erklärung zur Einhaltung des Deutschen Corporate Governance Kodex und der darin enthaltenen Empfehlungen ab und berichten darüber im Geschäftsbericht.

62. Mitteilungspflichtige Beteiligungen

Der Gesellschaft sind im Geschäftsjahr 2025 keine Mitteilungen über Beteiligungsveränderungen gemäß §§ 33 ff. WpHG zugegangen:

Zum 31.12.2025 hält die AOB Invest GmbH, Grünwald mit 3.577.219 Aktien einen Stimmrechtsanteil von 22,48936 Prozent am Grundkapital der Gesellschaft. Die General Atlantic Chronos GmbH, München, hält zum 31.12.2025 seit dem 11.09.2024 einen Stimmrechtsanteil von 21,59462 Prozent am Grundkapital der ATOSS Software SE.

Die tatsächliche Anzahl der Stimmrechte kann durch zwischenzeitlichen, nicht meldepflichtigen oder nicht gemeldeten Handel von der aufgeführten Anzahl abweichen.

63. Freigabe des Konzernabschlusses

Der vorliegende Abschluss wurde am 27.02.2026 durch den Vorstand der Gesellschaft freigegeben und dem Aufsichtsrat vorgelegt, der bis einschließlich zur bilanzfeststellenden Aufsichtsratssitzung am 06.03.2026 Änderungen am Abschluss vornehmen kann.

64. Ergebnisverwendung

Der Vorstand schlägt vor, den handelsrechtlichen Bilanzgewinn der ATOSS Software SE aus dem abgelaufenen Geschäftsjahr 2025 in Höhe von EUR 64.132.739 für eine Ausschüttung in Höhe von EUR 2,28 je dividendenberechtigter Stückaktie zu verwenden, und den verbleibenden Teil des Bilanzgewinns auf neue Rechnung vorzutragen. Bei Annahme dieses Vorschlages zur Verwendung des Bilanzgewinns durch die Hauptversammlung ergibt sich auf das zum 31.12.2025 dividendenberechtigte Grundkapital von EUR 15.906.272 eine Dividendensumme von EUR 36.266.300 und ein Gewinnvortrag von EUR 27.866.439.

65. Nachtragsbericht

Die AOB Invest GmbH, die vom Gründer und Vorstandsvorsitzenden der ATOSS Software SE, Andreas F.J. Obereder, Grünwald, kontrolliert wird, hat im Februar 2026 bis zum 27.02.2026 insgesamt 223.995 Aktien der ATOSS Software SE, München erworben. Des Weiteren hat der Vorstand (CFO) Herr Christof Leiber am 13.02.2026 2.500 Aktien der ATOSS Software SE, München erworben.

Im Rahmen der anteiligen Abwicklung der aktienbasierten Vorstandsvergütung (Restricted Stock Units – Equity Settled) wurden am 06.02.2026 für Herrn Pritim Kumar Krishnamoorthy (COO) 2.610 Aktien (nach Vesting von 3.984 Restricted Stock Units) und für Herrn Christof Leiber (CFO) 1.745 Aktien (nach Vesting von 2.656 Restricted Stock Units) erworben.

Weitere wesentliche Ereignisse nach dem Bilanzstichtag, die sich auf den Bilanzstichtag auswirken, lagen nicht vor.

München, den 27.02.2026

Der Vorstand



Andreas F.J. Obereder
CEO



Pritim Kumar Krishnamoorthy
COO



Christof Leiber
CFO

Bestätigungsvermerk des unabhängigen Abschlussprüfers

An die ATOSS Software SE, München

Vermerk über die Prüfung des Konzernabschlusses und des Konzernlageberichts

Prüfungsurteile

Wir haben den Konzernabschluss der ATOSS Software SE, München, und ihrer Tochtergesellschaften (der Konzern) – bestehend aus der Konzern-Bilanz zum 31. Dezember 2025, der Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung, der Konzern-Gesamtergebnisrechnung, der Konzern-Kapitalflussrechnung und der Konzern-Eigenkapitalveränderungsrechnung für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025 sowie dem Konzern-Anhang, einschließlich wesentlicher Informationen zu den Rechnungslegungsmethoden – geprüft. Darüber hinaus haben wir den Konzernlagebericht der ATOSS Software SE, der mit dem Lagebericht der Gesellschaft zusammengefasst ist, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025 geprüft. Den Abschnitt "3.6. Beschreibung der wesentlichen Merkmale des internen Kontrollsystems" des Konzernlageberichts haben wir in Einklang mit den deutschen gesetzlichen Vorschriften nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse

- entspricht der beigefügte Konzernabschluss in allen wesentlichen Belangen den vom International Accounting Standards Board (IASB) herausgegebenen IFRS Accounting Standards (im Folgenden „IFRS Accounting Standards“), wie sie in der EU anzuwenden sind, und den ergänzend nach § 315e Abs. 1 HGB anzuwendenden deutschen gesetzlichen Vorschriften und vermittelt unter Beachtung dieser Vorschriften ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens- und Finanzlage des Konzerns zum 31. Dezember 2025 sowie seiner Ertragslage für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025 und
- vermittelt der beigefügte Konzernlagebericht insgesamt ein zutreffendes Bild von der Lage des Konzerns. In allen wesentlichen Belangen steht dieser Konzernlagebericht in Einklang mit dem Konzernabschluss, entspricht den deutschen gesetzlichen Vorschriften und stellt die Chancen und Risiken der zukünftigen Entwicklung zutreffend dar. Unser Prüfungsurteil zum Konzernlagebericht erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Abschnitts "3.6. Beschreibung der wesentlichen Merkmale des internen Kontrollsystems" des Konzernlageberichts.

Gemäß § 322 Abs. 3 Satz 1 HGB erklären wir, dass unsere Prüfung zu keinen Einwendungen gegen die Ordnungsmäßigkeit des Konzernabschlusses und des Konzernlageberichts geführt hat.

Grundlage für die Prüfungsurteile

Wir haben unsere Prüfung des Konzernabschlusses und des Konzernlageberichts in Übereinstimmung mit § 317 HGB und der EU-Abschlussprüferverordnung (Nr. 537/2014; im Folgenden „EU-APrVO“) unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Unsere Verantwortung nach diesen Vorschriften und Grundsätzen ist im Abschnitt „Verantwortung des Abschlussprüfers für die Prüfung des Konzernabschlusses und des Konzernlageberichts“ unseres Bestätigungsvermerks weitergehend beschrieben. Wir sind

von den Konzernunternehmen 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. Darüber hinaus erklären wir gemäß Artikel 10 Abs. 2 Buchst. f) EU-APrVO, dass wir keine verbotenen Nichtprüfungsleistungen nach Artikel 5 Abs. 1 EU-APrVO erbracht haben. Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unsere Prüfungsurteile zum Konzernabschluss und zum Konzernlagebericht zu dienen.

Besonders wichtige Prüfungssachverhalte in der Prüfung des Konzernabschlusses

Besonders wichtige Prüfungssachverhalte sind solche Sachverhalte, die nach unserem pflichtgemäßen Ermessen am bedeutsamsten in unserer Prüfung des Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025 waren. Diese Sachverhalte wurden im Zusammenhang mit unserer Prüfung des Konzernabschlusses als Ganzem und bei der Bildung unseres Prüfungsurteils hierzu berücksichtigt; wir geben kein gesondertes Prüfungsurteil zu diesen Sachverhalten ab.

Aus unserer Sicht war folgender Sachverhalt am bedeutsamsten in unserer Prüfung:

1. Realisierung von Umsatzerlösen

Unsere Darstellung dieses besonders wichtigen Prüfungssachverhalts haben wir wie folgt strukturiert:

1. Sachverhalt und Problemstellung
2. Prüferisches Vorgehen und Erkenntnisse
3. Verweis auf weitergehende Informationen

Nachfolgend stellen wir den besonders wichtigen Prüfungssachverhalt dar:

1. Realisierung von Umsatzerlösen

1. Der ATOSS Konzern hat im Geschäftsjahr Umsatzerlöse in Höhe von insgesamt T€ 189.258 aus unterschiedlichen Leistungsangeboten erzielt. Hierzu zählen insbesondere die Erbringung von Softwaredienstleistungen, der Verkauf von Software-Lizenzen, die Erbringung von Service- und Wartungsleistungen sowie die Abwicklung langfristiger Fertigungsaufträge im Bereich von Workforce-Management-Systemen und der Verkauf von Hardware. Gemäß IFRS 15 »Erlöse aus Verträgen mit Kunden« ist die Umsatzerfassung abhängig von der Erfüllung der Leistungsverpflichtung und muss auf Basis der zu Grunde liegenden Verträge evaluiert werden. Vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Leistungsangebote und der damit verbundenen Komplexität der Umsatzrealisierung in Bezug auf die zeitliche sowie betragsmäßige Erfassung von Umsatzerlösen war die Realisierung von Umsatzerlösen von besonderer Bedeutung für unsere Prüfung.
2. Im Rahmen unserer Prüfung haben wir unter anderem die Angemessenheit und Wirksamkeit des eingerichteten internen Kontrollsystems des Konzerns bezogen auf die vollständige und richtige Erfassung und Realisierung der Umsatzerlöse einschließlich der zum Einsatz kommenden IT-Systeme gewürdigt. In dem Zusammenhang haben wir auch die Stetigkeit der angewandten Verfahren zur Erfassung der Umsatzerlöse nachvollzogen. Darauf aufbauend haben wir zur Prüfung der Umsatzerlöse unter anderem Einzeltransaktionen mit Kunden stichprobenhaft ausgewählt und zugrundeliegende Nachweise (wie z. B. Bestellungen, Liefernachweise, Rechnungen und Zahlungsnachweise) eingesehen und gewürdigt. Unsere Prüfungshandlungen haben sich darüber hinaus auf die Durchsicht wesentlicher Verträge, das Einholen von Transaktionsbestätigungen für Forderungen aus Lieferungen und Leistungen und weitere Nachweise zur jeweiligen Erfüllung von im Vertrag identifizierten Leistungsverpflichtungen erstreckt. Damit einhergehend haben wir die vollständige Erfassung der Umsatzerlöse unter anderem mittels analytischer Prüfungshandlungen beurteilt. Wir haben zudem die sachgerechte Periodenzuordnung bzw. -abgrenzung der Umsatzerlöse nachvollzogen. Wir konnten uns davon überzeugen, dass die eingerichteten Systeme und Prozesse sowie die eingerichteten Kontrollen insgesamt angemessen sind und dass die von den gesetzlichen Vertretern vorgenommenen Einschätzungen und getroffenen Annahmen für die Realisierung der Umsatzerlöse hinreichend dokumentiert und begründet sind.
3. Die Angaben der Gesellschaft zu den Umsatzerlösen sind im Konzernanhang unter II. Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden: 20. Erlöse aus Verträgen mit Kunden sowie unter IV. Angaben zur Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung: 40. Umsatzerlöse enthalten.

Sonstige Informationen

Die gesetzlichen Vertreter sind für die sonstigen Informationen verantwortlich. Die sonstigen Informationen umfassen den von uns vor dem Datum dieses Bestätigungsvermerks erlangten Abschnitt "3.6. Beschreibung der wesentlichen Merkmale des internen Kontrollsystems" des Konzernlageberichts als nicht inhaltlich geprüften Bestandteil des Konzernlageberichts.

Die sonstigen Informationen umfassen zudem

- die von uns vor dem Datum dieses Bestätigungsvermerks erlangte Erklärung zur Unternehmensführung nach § 289f HGB und § 315d HGB
- den von uns vor dem Datum dieses Bestätigungsvermerks erlangten gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht zur Erfüllung der §§ 315b bis 315c HGB
- alle uns voraussichtlich nach dem Datum des Bestätigungsvermerks zur Verfügung zu stellenden übrigen Teile des Geschäftsberichts – ohne weitergehende Querverweise auf externe Informationen –, mit Ausnahme des geprüften Konzernabschlusses, des geprüften Konzernlageberichts sowie unseres Bestätigungsvermerks

Unsere Prüfungsurteile zum Konzernabschluss und zum Konzernlagebericht erstrecken sich nicht auf die sonstigen Informationen, und dementsprechend geben wir weder ein Prüfungsurteil noch irgendeine andere Form von Prüfungsschlussfolgerung hierzu ab.

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, die oben genannten sonstigen Informationen zu lesen und dabei zu würdigen, ob die sonstigen Informationen

- wesentliche Unstimmigkeiten zum Konzernabschluss, zu den inhaltlich geprüften Konzernlageberichtsangaben oder zu unseren bei der Prüfung erlangten Kenntnissen aufweisen oder
- anderweitig wesentlich falsch dargestellt erscheinen.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats für den Konzernabschluss und den Konzernlagebericht

Die gesetzlichen Vertreter sind verantwortlich für die Aufstellung des Konzernabschlusses, der den IFRS Accounting Standards, wie sie in der EU anzuwenden sind, und den ergänzend nach § 315e Abs. 1 HGB anzuwendenden deutschen gesetzlichen Vorschriften in allen wesentlichen Belangen entspricht, und dafür, dass der Konzernabschluss unter Beachtung dieser Vorschriften ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des Konzerns vermittelt. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung eines Konzernabschlusses zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

Bei der Aufstellung des Konzernabschlusses sind die gesetzlichen Vertreter dafür verantwortlich, die Fähigkeit des Konzerns zur Fortführung der Unternehmenstätigkeit zu beurteilen. Des Weiteren haben sie die Verantwortung, Sachverhalte in Zusammenhang mit der Fortführung der Unternehmenstätigkeit, sofern einschlägig, anzugeben. Darüber hinaus sind sie dafür verantwortlich, auf der Grundlage des Rechnungslegungsgrundsatzes der Fortführung der Unternehmenstätigkeit zu bilanzieren, es sei denn, es besteht die Absicht den Konzern zu liquidieren oder der Einstellung des Geschäftsbetriebs oder es besteht keine realistische Alternative dazu.

Außerdem sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die Aufstellung des Konzernlageberichts, der insgesamt ein zutreffendes Bild von der Lage des Konzerns vermittelt sowie in allen wesentlichen Belangen mit dem Konzernabschluss in Einklang steht, den deutschen gesetzlichen Vorschriften entspricht und die Chancen und Risiken der zukünftigen Entwicklung zutreffend darstellt. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die Vorkehrungen und Maßnahmen (Systeme), die sie als notwendig erachtet haben, um die Aufstellung eines Konzernlageberichts in Übereinstimmung mit den anzuwendenden deutschen gesetzlichen Vorschriften zu ermöglichen, und um ausreichende geeignete Nachweise für die Aussagen im Konzernlagebericht erbringen zu können.

Der Aufsichtsrat ist verantwortlich für die Überwachung des Rechnungslegungsprozesses des Konzerns zur Aufstellung des Konzernabschlusses und des Konzernlageberichts.

Verantwortung des Abschlussprüfers für die Prüfung des Konzernabschlusses und des Konzernlageberichts

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob der Konzernabschluss als Ganzes frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern ist, und ob der Konzernlagebericht insgesamt ein zutreffendes Bild von der Lage des Konzerns vermittelt sowie in allen wesentlichen Belangen mit dem Konzernabschluss sowie mit den bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnissen in Einklang steht, den deutschen gesetzlichen Vorschriften entspricht und die Chancen und Risiken der zukünftigen Entwicklung zutreffend darstellt, sowie einen Bestätigungsvermerk zu erteilen, der unsere Prüfungsurteile zum Konzernabschluss und zum Konzernlagebericht beinhaltet.

Hinreichende Sicherheit ist ein hohes Maß an Sicherheit, aber keine Garantie dafür, dass eine in Übereinstimmung mit § 317 HGB und der EU-APrVO unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführte Prüfung eine wesentliche falsche Darstellung stets aufdeckt. Falsche Darstellungen können aus dolosen Handlungen oder Irrtümern resultieren und werden als wesentlich angesehen, wenn vernünftigerweise erwartet werden könnte, dass sie einzeln oder insgesamt die auf der Grundlage dieses Konzernabschlusses und Konzernlageberichts getroffenen wirtschaftlichen Entscheidungen von Adressaten beeinflussen.

Während der Prüfung üben wir pflichtgemäßes Ermessen aus und bewahren eine kritische Grundhaltung. Darüber hinaus

- identifizieren und beurteilen wir die Risiken wesentlicher falscher Darstellungen im Konzernabschluss und im Konzernlagebericht aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern, planen und führen Prüfungshandlungen als Reaktion auf diese Risiken durch sowie erlangen Prüfungsnachweise, die ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unsere Prüfungsurteile zu dienen. 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.
- erlangen wir ein Verständnis von den für die Prüfung des Konzernabschlusses relevanten internen Kontrollen und den für die Prüfung des Konzernlageberichts relevanten Vorkehrungen und Maßnahmen, um Prüfungshandlungen zu planen, die unter den Umständen angemessen sind, jedoch nicht mit dem Ziel, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit der internen Kontrollen des Konzerns bzw. dieser Vorkehrungen und Maßnahmen abzugeben.
- beurteilen wir die Angemessenheit der von den gesetzlichen Vertretern angewandten Rechnungslegungsmethoden sowie die Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern dargestellten geschätzten Werte und damit zusammenhängenden Angaben.
- ziehen wir Schlussfolgerungen über die Angemessenheit des von den gesetzlichen Vertretern angewandten Rechnungslegungsgrundsatzes der Fortführung der Unternehmenstätigkeit sowie, auf der Grundlage der erlangten Prüfungsnachweise, ob eine wesentliche Unsicherheit im Zusammenhang mit Ereignissen oder Gegebenheiten besteht, die bedeutsame Zweifel an der Fähigkeit des Konzerns zur Fortführung der Unternehmenstätigkeit aufwerfen können. Falls wir zu dem Schluss kommen, dass eine wesentliche Unsicherheit besteht, sind wir verpflichtet, im Bestätigungsvermerk auf die dazugehörigen Angaben im Konzernabschluss und im Konzernlagebericht aufmerksam zu machen oder, falls diese Angaben unangemessen sind, unser jeweiliges Prüfungsurteil zu modifizieren. Wir ziehen unsere Schlussfolgerungen auf der Grundlage der bis zum Datum unseres Bestätigungsvermerks erlangten Prüfungsnachweise. Zukünftige Ereignisse oder Gegebenheiten können jedoch dazu führen, dass der Konzern seine Unternehmenstätigkeit nicht mehr fortführen kann.
- beurteilen wir Darstellung, Aufbau und Inhalt des Konzernabschlusses insgesamt einschließlich der Angaben sowie ob der Konzernabschluss die zugrunde liegenden Geschäftsvorfälle und Ereignisse so darstellt, dass der Konzernabschluss unter Beachtung der IFRS Accounting Standards, wie sie in der EU anzuwenden sind, und der ergänzend nach § 315e Abs. 1 HGB anzuwendenden deutschen gesetzlichen Vorschriften ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des Konzerns vermittelt.

- planen wir die Konzernabschlussprüfung und führen sie durch, um ausreichende geeignete Prüfungsnachweise für die Rechnungslegungsinformationen der Unternehmen oder Teilbereiche innerhalb des Konzerns einzuholen als Grundlage für die Bildung der Prüfungsurteile zum Konzernabschluss und zum Konzernlagebericht. Wir sind verantwortlich für die Anleitung, Beaufsichtigung und Durchsicht der für Zwecke der Konzernabschlussprüfung durchgeführten Prüfungstätigkeiten. Wir tragen die alleinige Verantwortung für unsere Prüfungsurteile.
- beurteilen wir den Einklang des Konzernlageberichts mit dem Konzernabschluss, seine Gesetzesentsprechung und das von ihm vermittelte Bild von der Lage des Konzerns.
- führen wir Prüfungshandlungen zu den von den gesetzlichen Vertretern dargestellten zukunftsorientierten Angaben im Konzernlagebericht durch. Auf Basis ausreichender geeigneter Prüfungsnachweise vollziehen wir dabei insbesondere die den zukunftsorientierten Angaben von den gesetzlichen Vertretern zugrunde gelegten bedeutsamen Annahmen nach und beurteilen die sachgerechte Ableitung der zukunftsorientierten Angaben aus diesen Annahmen. Ein eigenständiges Prüfungsurteil zu den zukunftsorientierten Angaben sowie zu den zugrunde liegenden Annahmen geben wir nicht ab. Es besteht ein erhebliches unvermeidbares Risiko, dass künftige Ereignisse wesentlich von den zukunftsorientierten Angaben abweichen.

Wir erörtern mit den für die Überwachung Verantwortlichen unter anderem den geplanten Umfang und die Zeitplanung der Prüfung sowie bedeutsame Prüfungsfeststellungen, einschließlich etwaiger bedeutsamer Mängel in internen Kontrollen, die wir während unserer Prüfung feststellen.

Wir geben gegenüber den für die Überwachung Verantwortlichen eine Erklärung ab, dass wir die relevanten Unabhängigkeitsanforderungen eingehalten haben, und erörtern mit ihnen alle Beziehungen und sonstigen Sachverhalte, von denen vernünftigerweise angenommen werden kann, dass sie sich auf unsere Unabhängigkeit auswirken, und sofern einschlägig, die zur Beseitigung von Unabhängigkeitsgefährdungen vorgenommenen Handlungen oder ergriffenen Schutzmaßnahmen.

Wir bestimmen von den Sachverhalten, die wir mit den für die Überwachung Verantwortlichen erörtert haben, diejenigen Sachverhalte, die in der Prüfung des Konzernabschlusses für den aktuellen Berichtszeitraum am bedeutsamsten waren und daher die besonders wichtigen Prüfungssachverhalte sind. Wir beschreiben diese Sachverhalte im Bestätigungsvermerk, es sei denn, Gesetze oder andere Rechtsvorschriften schließen die öffentliche Angabe des Sachverhalts aus.

Sonstige gesetzliche und andere rechtliche Anforderungen

Vermerk über die Prüfung der für Zwecke der Offenlegung erstellten elektronischen Wiedergaben des Konzernabschlusses und des Konzernlageberichts nach § 317 Abs. 3a HGB

Prüfungsurteil

Wir haben gemäß § 317 Abs. 3a HGB eine Prüfung mit hinreichender Sicherheit durchgeführt, ob die in der Datei ATOSS Software_SE_KA+KLB_ESEF-2025-12-31-1-de.xbri enthaltenen und für Zwecke der Offenlegung erstellten Wiedergaben des Konzernabschlusses und des Konzernlageberichts (im Folgenden auch als „ESEF-Unterlagen“ bezeichnet) den Vorgaben des § 328 Abs. 1 HGB an das elektronische Berichtsformat („ESEF-Format“) in allen wesentlichen Belangen entsprechen. In Einklang mit den deutschen gesetzlichen Vorschriften erstreckt sich diese Prüfung nur auf die Überführung der Informationen des Konzernabschlusses und des Konzernlageberichts in das ESEF-Format und daher weder auf die in diesen Wiedergaben enthaltenen noch auf andere in der oben genannten Datei enthaltene Informationen.

Nach unserer Beurteilung entsprechen die in der oben genannten Datei enthaltenen und für Zwecke der Offenlegung erstellten Wiedergaben des Konzernabschlusses und des Konzernlageberichts in allen wesentlichen Belangen den Vorgaben des § 328 Abs. 1 HGB an das elektronische Berichtsformat. Über dieses Prüfungsurteil sowie unsere im voranstehenden „Vermerk über die Prüfung des Konzernabschlusses und des Konzernlageberichts“ enthaltenen Prüfungsurteile zum beigefügten Konzernabschluss und zum beigefügten Konzernlagebericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025 hinaus geben wir keinerlei Prüfungsurteil zu den in diesen Wiedergaben enthaltenen Informationen sowie zu den anderen in der oben genannten Datei enthaltenen Informationen ab.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung der in der oben genannten Datei enthaltenen Wiedergaben des Konzernabschlusses und des Konzernlageberichts in Übereinstimmung mit § 317 Abs. 3a HGB unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Prüfung der für Zwecke der Offenlegung erstellten elektronischen Wiedergaben von Abschlüssen und Lageberichten nach § 317 Abs. 3a HGB (IDW PS 410 (06.2022)) und des International Standard on Assurance Engagements 3000 (Revised) durchgeführt. Unsere Verantwortung danach ist im Abschnitt „Verantwortung des Abschlussprüfers des Konzernabschlusses für die Prüfung der ESEF-Unterlagen“ weitergehend beschrieben. Unsere Wirtschaftsprüferpraxis hat die Anforderungen an das Qualitätsmanagementsystem des IDW Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) angewendet.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats für die ESEF-Unterlagen

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Erstellung der ESEF-Unterlagen mit den elektronischen Wiedergaben des Konzernabschlusses und des Konzernlageberichts nach Maßgabe des § 328 Abs. 1 Satz 4 Nr. 1 HGB und für die Auszeichnung des Konzernabschlusses nach Maßgabe des § 328 Abs. 1 Satz 4 Nr. 2 HGB.

Ferner sind die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Erstellung der ESEF-Unterlagen zu ermöglichen, die frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – Verstößen gegen die Vorgaben des § 328 Abs. 1 HGB an das elektronische Berichtsformat sind.

Der Aufsichtsrat ist verantwortlich für die Überwachung des Prozesses der Erstellung der ESEF-Unterlagen als Teil des Rechnungslegungsprozesses.

Verantwortung des Abschlussprüfers des Konzernabschlusses für die Prüfung der ESEF-Unterlagen

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob die ESEF-Unterlagen frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – Verstößen gegen die Anforderungen des § 328 Abs. 1 HGB sind. Während der Prüfung üben wir pflichtgemäßes Ermessen aus und bewahren eine kritische Grundhaltung. Darüber hinaus

- identifizieren und beurteilen wir die Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – Verstöße gegen die Anforderungen des § 328 Abs. 1 HGB, planen und führen Prüfungshandlungen als Reaktion auf diese Risiken durch sowie erlangen Prüfungsnachweise, die ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.
- gewinnen wir ein Verständnis von den für die Prüfung der ESEF-Unterlagen relevanten internen Kontrollen, um Prüfungshandlungen zu planen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht mit dem Ziel, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit dieser Kontrollen abzugeben.

- beurteilen wir die technische Gültigkeit der ESEF-Unterlagen, d.h. ob die die ESEF-Unterlagen enthaltende Datei die Vorgaben der Delegierten Verordnung (EU) 2019/815 in der zum Abschlussstichtag geltenden Fassung an die technische Spezifikation für diese Datei erfüllt.
- beurteilen wir, ob die ESEF-Unterlagen eine inhaltsgleiche XHTML-Wiedergabe des geprüften Konzernabschlusses und des geprüften Konzernlageberichts ermöglichen.
- beurteilen wir, ob die Auszeichnung der ESEF-Unterlagen mit Inline XBRL-Technologie (iXBRL) nach Maßgabe der Artikel 4 und 6 der Delegierten Verordnung (EU) 2019/815 in der am Abschlussstichtag geltenden Fassung eine angemessene und vollständige maschinenlesbare XBRL-Kopie der XHTML-Wiedergabe ermöglicht.

Übrige Angaben gemäß Artikel 10 EU-APrVO

Wir wurden von der Hauptversammlung am 30. April 2025 als Abschlussprüfer des Konzernabschlusses gewählt. Wir wurden am 13. Dezember 2025 vom Aufsichtsrat beauftragt. Wir sind ununterbrochen seit dem Geschäftsjahr 2019 als Abschlussprüfer des Konzernabschlusses der ATOSS Software SE, München, tätig.

Wir erklären, dass die in diesem Bestätigungsvermerk enthaltenen Prüfungsurteile mit dem zusätzlichen Bericht an den Prüfungsausschuss nach Artikel 11 EU-APrVO (Prüfungsbericht) in Einklang stehen.

Hinweis auf einen sonstigen Sachverhalt – Verwendung des Bestätigungsvermerks

Unser Bestätigungsvermerk ist stets im Zusammenhang mit dem geprüften Konzernabschluss und dem geprüften Konzernlagebericht sowie den geprüften ESEF-Unterlagen zu lesen. Der in das ESEF-Format überführte Konzernabschluss und Konzernlagebericht – auch die in das Unternehmensregister einzustellenden Fassungen – sind lediglich elektronische Wiedergaben des geprüften Konzernabschlusses und des geprüften Konzernlageberichts und treten nicht an deren Stelle. Insbesondere ist der „Vermerk über die Prüfung der für Zwecke der Offenlegung erstellten elektronischen Wiedergaben des Konzernabschlusses und des Konzernlageberichts nach § 317 Abs. 3a HGB“ und unser darin enthaltenes Prüfungsurteil nur in Verbindung mit den in elektronischer Form bereitgestellten geprüften ESEF-Unterlagen verwendbar.

Verantwortlicher Wirtschaftsprüfer

Der für die Prüfung verantwortliche Wirtschaftsprüfer ist Petra Hälsig.

München, den 27. Februar 2026

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Petra Hälsig
Wirtschaftsprüfer

ppa. Reinhard Anzenberger
Wirtschaftsprüfer

Versicherung der gesetzlichen Vertreter

Wir versichern nach bestem Wissen und Gewissen, dass gemäß den anzuwendenden Rechnungslegungsgrundsätzen der Konzernabschluss ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des Konzerns vermittelt und im zusammengefassten Lagebericht der Geschäftsverlauf einschließlich des Geschäftsergebnisses und die Lage des Konzerns so dargestellt sind, dass ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild vermittelt wird und dass die wesentlichen Chancen und Risiken der voraussichtlichen Entwicklung des Unternehmens beschrieben sind.

München, den 27.02.2026

Der Vorstand



Andreas F.J. Obereder
CEO



Pritim Kumar Krishnamoorthy
COO



Christof Leiber
CFO

Finanzkalender

10.03.2026

Veröffentlichung Geschäftsbericht 2025

24.04.2026

Quartalsmitteilung zum 3-Monatsabschluss

24.04.2026

Earnings Call Q1 2026

30.04.2026

Ordentliche Hauptversammlung 2026

24.07.2026

Pressemeldung zum 6-Monatsabschluss

24.07.2026

Earnings Call Q2 2026

11.08.2026

Veröffentlichung 6-Monatsabschluss

23.10.2026

Quartalsmitteilung zum 9-Monatsabschluss

23.10.2026

Earnings Call Q3 2026

23.11.2026

ATOSS auf dem deutschen Eigenkapitalforum

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

Fotografie

ATOSS Software SE | Frederik Watzka – Lytemotiv.de | Adran Schätz | Goran Gajanin – Das Kraftbild
 Kunden der ATOSS Software SE

S. 17 © Austrian Airlines/DBS
 S. 19 © Smederevac/iStock / Getty Images Plus via Getty Images
 S. 21 © www.peopleimages.com
 S. 23 © Monty Rakusen/DigitalVision via Getty Images
 S. 29 © PhotoAlto/Sigrid Olsson / PhotoAlto Agency RF Collections via Getty Images
 S. 37 © Maskot/Maskot via Getty Images
 S. 43 © dm-drogerie markt
 S. 47 © Kliniken Südostbayern

Standorte



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

Geschäftsstellen Deutschland

Berlin	ATOSS Software SE Regus am Kurfürstendamm Knesebeckstrasse 62/63 10719 Berlin
Düsseldorf	ATOSS Software SE Robert-Bosch-Straße 14 40668 Meerbusch
Frankfurt	ATOSS Software SE Campus Carré Herriotstraße 8 60528 Frankfurt/Main
Hamburg	ATOSS Software SE Osterbekstraße 90 b 22083 Hamburg
Osnabrück	ATOSS Software SE Westerkappeler Straße 26 49497 Mettingen
Stuttgart	ATOSS Software SE Bertha-Benz-Platz 1 70771 Leinfelden-Echterdingen/Stuttgart

Geschäftsstellen Europa

Brüssel	ATOSS Software SE Rue aux Laines 70 Wolstraat 1000 Brüssel Belgien
Paris	ATOSS Software SE WeWork 33 Rue La Fayette 75009 Paris Frankreich
Stockholm	ATOSS Software SE Vasagatan 7 111 20 Stockholm Schweden
Utrecht	ATOSS Software SE Varrolaan 100 3584 BH Utrecht Niederlande

Tochtergesellschaften Deutschland

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

Tochtergesellschaften international

Wien	ATOSS Software Ges.m.b.H. Ungargasse 64-66/Stiege 3/Top 503 1030 Wien Österreich
Zürich	ATOSS Software AG Schärenmoosstr. 77 8052 Zürich Schweiz
Sibiu	SC ATOSS Software SRL Nicolaus Olahus Straße 5 550370 Sibiu Rumänien
Timisoara	SC ATOSS Software SRL Calea Torontalului 69 300668 Timisoara Rumänien
Gurugram	ATOSS Software India Private Limited 302, Level 3, Pegasus One, Golf Course Road, Sector 53 Gurugram - 122003 India

ATOSS.COM