

Bit für Bit in eine
nachhaltige Zukunft:
der **ONTEC-Weg**



NACHHALTIGKEITSBERICHT

ONTEC AG

Ernst-Melchior-Gasse 24/DG | 1020 Wien

Kontakt:

T +43 1 20 55 20-0 | **M** office@ontec.at

www.ontec.at

INHALT

- 1. VORWORT 4
 - 1.1. Über die ONTEC AG 5
 - Entwicklung individueller Softwaresysteme 5
 - Managed IT-Services 5
 - Artificial Intelligence & Machine Learning 6
 - 1.2. Unternehmensprofil 6
 - Historie und Meilensteine 6
 - Unternehmensführung 6
 - Unternehmensgegenstand und Branche 6
 - Unternehmenskennzahlen 6
 - 1.3. Unternehmensphilosophie 7
 - 1.4. Nachhaltigkeitspolitik 8
- 2. ÖKOLOGIE UND UMWELT 9
 - 2.1. Abfall 9
 - Papiermüll 9
 - Glas, Metall und Leichtverpackungen 9
 - Elektronikschrott 10
 - Mülltrennung 10
 - 2.2. Energie 10
 - Bezug aus erneuerbaren Energiequellen 10
 - Maßnahmen zur Senkung des Energieverbrauchs 11
 - 2.3. Mobilität 11
 - 2.4. Biodiversität 12
 - 2.5. Veränderungspotential 12
 - 2.6. Ziele und Maßnahmen 12
- 3. ARBEIT UND SOZIALES 13
 - 3.1. Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter*innen 13
 - Eine gesunde Haltung 13
 - Arbeitsmedizinische Versorgung 13
 - Förderung von Bewegung und Sport 14
 - 3.2. Arbeitsbedingungen 14

Onboarding	14
Arbeitszeit	15
Arbeitsort	15
Holacracy	16
3.3. Aus- und Weiterbildung	16
3.4. Sozialer Dialog	17
Feedback	17
Bürotage	18
Firmenausflüge und -feiern	19
3.5. Diversität und Inklusion	19
3.6. Veränderungspotential	19
3.7. Ziele und Maßnahmen	20
4. ETHIK	21
4.1. Umgang mit Korruption und wettbewerbswidrigen Praktiken	21
4.2. Verantwortungsvolles Informationsmanagement	21
Informationssicherheit	22
Datenschutz	22
4.3. Veränderungspotential	23
4.4. Ziele und Maßnahmen	24
5. LIEFERKETTE	25
5.1. Auswahl von Lieferanten nach Security-Anforderungen	25
Generelle Voraussetzungen	25
Lieferanten-Screening	25
Lieferanten-Monitoring	26
5.2. Veränderungspotential	27
5.3. Ziele und Maßnahmen	27
6. SCHLUSSWORTE	28

1. VORWORT

Nachhaltigkeit betrifft viele verschiedene Bereiche. Deshalb bedeutet „nachhaltig“ zu sein, für jedes Unternehmen, je nach Branche, Unternehmensgegenstand und Unternehmensgröße etwas anderes. In diesem Bericht wollen wir unser Verständnis von Nachhaltigkeit beschreiben, Aufzeigen, wo wir bei uns Verbesserungspotential sehen, welche Ziele wir uns für 2024 in Bezug auf Nachhaltigkeit setzen und welche Maßnahmen wir setzen werden, um diese Ziele zu erreichen. Mit den uns zur Verfügung stehenden Ressourcen und unter Berücksichtigung aller Rahmenbedingungen, die manchen unserer Vorstellungen von Nachhaltigkeit möglicherweise entgegenstehen, ist es unser übergeordnetes Ziel unsere Nachhaltigkeit Schritt für Schritt durch gezielte Aktionen zu verbessern und so unseren Beitrag zu einer harmonischen, fairen und umweltfreundlichen Wirtschaft und Gesellschaft zu leisten.



Digitalisierung per se dient der Nachhaltigkeit. Sie ermöglicht, Prozesse standort- und zeitunabhängig zu gestalten, Komplexität zu reduzieren und damit auch den Verbrauch von Ressourcen zu optimieren. In unserem Kerngeschäft entwickeln und betreiben wir leistungsfähige und skalierungsfähige Softwaresysteme für unsere Kunden. Dabei

steht Ressourceneffizienz und Langlebigkeit immer im Mittelpunkt. Durch die langjährige Expertise unserer Mitarbeitenden können wir die Systeme viele Jahre warten und betreiben, wodurch wir aktiv die langfristige Nutzung von bereits etablierter Technologie bei unseren Kunden ermöglichen. Auch bei neuen Anwendungen wie z.B. AI-Solutions, die sehr ressourcenintensive Infrastruktur nutzen, entwickeln wir Systeme und Lösungen mit höchstmöglicher Effizienz.

Im Betrieb von Systemen wird die Ressourcennutzung proaktiv überwacht und kontinuierlich optimiert. Bei der Wahl unserer Rechenzentrumspartner und Cloud-Provider achten wir neben der Sicherheit und Verfügbarkeit auch auf die Energie-Effizienz. Unsere eigene Hardware wird möglichst lange und über den wirtschaftlichen Abschreibungszyklus hinaus genutzt. Wenn möglich werden Geräte bei Beschädigungen auch repariert und nicht unmittelbar ausgetauscht.

Wo immer möglich setzen wir auf „Grüne Energie“ – in unserem Büro und beim Fuhrpark durch Elektro-Mobilität. Durch unsere Home-Office First Strategie ermöglichen wir eine ortsunabhängige Zusammenarbeit und das ist sowohl zeiteffizient, aber auch reise-effizient. Damit können wir Mitarbeitende aus anderen

Regionen gewinnen und aus dem Home-Office in die Organisation integrieren - ohne einen notwendigen Umzug oder regelmäßiges Pendeln – dies unterstützt die regionale Lebenssituation und minimiert den CO2 Ausstoß.

Insgesamt ist Nachhaltigkeit somit direkt und indirekt in unseren Geschäftstätigkeiten verankert

Matthias Hausegger, Managing Director, ONTEC AG

1.1. Über die ONTEC AG

ONTEC ist ein ISO 27001-zertifizierter IT-Dienstleister mit über 20 Jahren Erfahrung mit der Digitalisierung businesskritischer Prozesse. Wir unterstützen sehr erfolgreich große und mittelständische Unternehmen mit individuellen Softwaresystemen, Managed IT-Services und maßgeschneiderten KI-Lösungen. Organisatorisch vertrauen unsere rund 100 Mitarbeiter*innen seit 2018 auf das Konzept Holacracy.

Das Unternehmen ist grob in drei Leistungsbereiche gegliedert:

Entwicklung individueller Softwaresysteme

Wir haben uns auf die Digitalisierung komplexer und kritischer Geschäftsprozesse spezialisiert. Dabei gehört auch die Migration von Legacy-Anwendungen zu unserem reichen Erfahrungsschatz. Unsere Lösungen sind hoch performant, skalierungsfähig und lassen sich nahtlos in bestehende Infrastrukturen integrieren. Wir setzen auf moderne Technologien und Vorgehensmodelle, gehen jedoch stets auf die Wünsche und Bedürfnisse unserer Kunden ein.

Managed IT-Services

Wir betreiben komplexe IT-Systeme für Betriebe jeder Größe. Dafür beschäftigen wir die besten Mitarbeiter*innen, arbeiten nach ITIL best practices und setzen eine Kombination erprobter Tools ein. Als ISO 27001-zertifiziertes Unternehmen haben wir die IT-Sicherheit stets im Blick. Mit schnellen Reaktionszeiten und 24x7 Service-Hotline stellen wir sicher, dass die businesskritische Infrastruktur unserer Kunden stets einsatzbereit ist.

Artificial Intelligence & Machine Learning

AI und ML sind in den letzten Jahren zu einem dritten Standbein von ONTEC geworden. Auch hier entwickeln wir individuell auf unsere Kunden zugeschnittene Lösungen. Zur Stärkung der Vertrauenswürdigkeit künstlicher Intelligenz setzen wir auf Erklärbarkeit und Nachvollziehbarkeit der KI-Modelle, sowie Verlässlichkeit durch Maßnahmen zur Halluzinations-Prävention.

1.2. Unternehmensprofil

Historie und Meilensteine

- 2001 Gründung am 7. Juni als ONTEC Software Solutions GmbH
- 2006 Übersiedlung an den derzeitigen Standort in der Ernst-Melchior-Gasse 24
- 2008 Umwandlung der Gesellschaftsform in eine AG
- 2018 Einführung der Organisationsform „Holacracy“
- 2021 Zertifizierung nach der Norm ISO 27001

Unternehmensführung

- Gründer: Peter Lehner und Ernst Rohrschach
- Vorstand: Manfred Nowotny, Daniel Sieder und Matthias Hausegger
- Aufsichtsrat: Peter Lehner und Ernst Rohrschach

Unternehmensgegenstand und Branche

- ONTEC AG ist grob in die folgenden drei Teilbereiche gegliedert:
- Entwicklung individueller Softwarelösungen
- Service und Betrieb von IT-Anwendungen und Infrastrukturen
- Entwicklung individueller KI-Lösungen

Unternehmenskennzahlen

- Unternehmensstandort: Wien
- Durchschnittlicher Umsatz der letzten 5 Jahre: ca. € 7.000.000,-
- Anzahl der Mitarbeiter*innen: ca. 100 Personen

1.3. Unternehmensphilosophie

Bei ONTEC glauben wir an die transformative Kraft der Begeisterung. Es ist unser Credo, das unsere Entscheidungen lenkt und unser Handeln bestimmt. Unter Begeisterung verstehen wir mehr als nur das Streben danach, unsere Kunden für unsere Lösungen zu begeistern. Es geht darum, ein Umfeld zu schaffen, das Begeisterung in jedem Aspekt unseres Unternehmens entfacht - von unseren Mitarbeiter*innen bis hin zu allen weiteren internen und externen Stakeholdern.

Unser Ziel ist es, eine Atmosphäre zu schaffen, in der die besten Talente unserer Branche sich wohl fühlen und ihr volles Potenzial entfalten können. Dies erreichen wir durch flexible Arbeitsbedingungen, die Förderung von Kreativität und Innovation sowie den Einsatz modernster Technologien, die es unseren Mitarbeiter*innen ermöglichen, ihr Bestes zu geben.

Die Qualität unserer Dienstleistungen steht im Mittelpunkt unserer Bemühungen. Sie bildet die Grundlage für die Begeisterung unserer Kunden für unser Unternehmen. Wir halten unser Qualitätslevel auf einem konstant hohen Niveau, um sicherzustellen, dass unsere Kunden ihre businesskritischen Systeme und Prozesse langfristig in guten Händen wissen.

Wir setzen uns für Nachhaltigkeit ein und achten dabei auf faire Arbeitsbedingungen, die Einhaltung der Menschenrechte, die Minimierung unserer Umweltauswirkungen und höchste ethische Standards in all unseren Geschäftspraktiken. Unsere Lieferkette ist zukunftsfähig ausgerichtet, um sicherzustellen, dass wir nicht nur heute, sondern auch in Zukunft Verantwortung übernehmen und einen positiven Beitrag zur Gesellschaft leisten.

Bei ONTEC sind wir davon überzeugt, dass Begeisterung der Schlüssel zum Erfolg ist - Begeisterung für unsere Arbeit, für unsere Kunden und für eine großartige Zukunft.

1.4. Nachhaltigkeitspolitik

Nachhaltigkeit ist bei ONTEC ein integraler Bestandteil unserer Unternehmensphilosophie und in zahlreichen Policies verankert. Wir verstehen Nachhaltigkeit nicht als statischen Zustand, sondern als einen fortlaufenden Prozess, den wir kontinuierlich evaluieren und optimieren. Unsere Mitarbeiter*innen spielen dabei eine entscheidende Rolle, da wir davon überzeugt sind, dass Nachhaltigkeit nicht durch Anweisungen „von oben“ erreicht werden kann. Das Organisationssystem Holacracy, das wir 2018 eingeführt haben, bietet dafür den idealen Rahmen, da es jedem Mitarbeiter ermöglicht, Ideen und Verbesserungsvorschläge unabhängig von Hierarchien einzubringen und umzusetzen. Wir strukturieren unsere Nachhaltigkeitsbemühungen in die vier Bereiche Umwelt und Ökologie, Arbeit und Soziales, Ethik sowie unsere Lieferkette. Durch kontinuierliche Überprüfung identifizieren wir Verbesserungspotenziale und setzen Ziele und konkrete Maßnahmen deren Realisierung. So wollen wir uns schrittweise weiterentwickeln und unsere Nachhaltigkeitsleistung kontinuierlich steigern.

2. ÖKOLOGIE UND UMWELT

Umweltschutzmaßnahmen sind das, was den meisten Menschen als erstes einfällt, wenn es um das Thema Nachhaltigkeit geht und auch wir wollen unseren Beitrag zu einer intakten Umwelt beitragen. Gerade im Energiebereich, insbesondere aber bei der Vermeidung und dem Umgang mit elektronischen Abfällen steckt für IT-Firmen wie uns großes Potential. Ohne andere Bereiche, wie verantwortungsvolles Abfallmanagement, die Förderung grüner Mobilität oder den Schutz der Biodiversität zu vernachlässigen, legen wir genau darauf deshalb ein besonderes Augenmerk.

2.1. Abfall

Eine korrekte Abfallbehandlung ist auch in Softwareunternehmen von entscheidender Bedeutung, um Umweltschutzstandards zu erfüllen. Insbesondere Elektroschrott hat, falsch entsorgt, eine hohe Belastung der Umwelt zur Folge. Deshalb setzen wir bei diesem Thema grundsätzlich auf das 3R-Prinzip (Reduce, Reuse, Recycle).

Papiermüll

Wir setzen auf ein papierloses Büro. Wo immer möglich setzen wir auf digitale Dokumente und Kommunikationswege, nicht nur intern, sondern auch in Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern. Unsere Mitarbeiter*innen sind ebenfalls dazu angehalten, nur auszudrucken, was wirklich notwendig ist. Dafür verwenden wir 100% umweltfreundliches Recyclingpapier. Diese Vorgaben sind auch in unseren Unternehmenspolicies festgeschrieben.

Glas, Metall und Leichtverpackungen

Grundsätzlich empfehlen wir in unseren Policies den Genuss unseres wunderbar sauberen und völlig ohne Verpackung auskommenden Wiener Hochquellwassers aus der Wasserleitung. Dennoch stellen wir unseren Mitarbeiter*innen Mineralwasser, Säfte und Milch zur freien Verfügung. Um Müll zu vermeiden, achten wir beim Kauf auf die Verwendung von Pfand-Glasflaschen.

Elektronikschrott

Dem 3R-Prinzip folgend, sind wir bestrebt, unsere elektronischen Geräte so lange wie möglich zu verwenden. Deshalb tauschen wir die Arbeitsgeräte unserer Mitarbeiter*innen nicht automatisch nach Ende der Garantiezeit aus, sondern verwenden sie weiter, solange sie den, für die Erbringung unserer Leistung notwendigen technischen und sicherheitsrelevanten Standards entsprechen. Danach haben unsere Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, die Geräte für den privaten Gebrauch zu erwerben. Geräte, die aus technologischen oder Sicherheitsgründen nicht mehr im Unternehmen verwendet werden können und auch unter unseren Mitarbeiter*innen keinen Abnehmer gefunden haben, jedoch noch voll funktionsfähig sind, werden an Organisationen zugunsten Hilfsbedürftiger Menschen gespendet. Irreparabel kaputte Geräte werden einem fachgerechten Recyclingprozess zugeführt.

Mülltrennung

Wir bemühen uns, so wenig Abfall wie möglich zu erzeugen. Dennoch anfallender Müll wird ordnungsgemäß getrennt und anschließend einer fachgerechten Weiterverwertung durch die Wiener Abfallwirtschaft der MA 48 zugeführt.

2.2. Energie

IT-Aufgaben, wie der Betrieb von Rechenzentren oder die Entwicklung von Softwareapplikationen können einen erheblichen Energieverbrauch verursachen. Deshalb nutzen wir beispielsweise für unsere Daten ein umweltzertifiziertes Rechenzentrum. Mit der zunehmenden Digitalisierung gewinnt nachhaltiges Energiemanagement im IT-Bereich daher immer mehr an Bedeutung. Aus unserer Sicht gibt es hier zwei Handlungsfelder, auf denen Maßnahmen gesetzt werden können:

Bezug aus erneuerbaren Energiequellen

Allen Energiesparbemühungen zum Trotz besteht auch bei ONTEC ein Grundenergiebedarf. Um diesen zu decken, setzen wir auf 100% erneuerbare Energien. Unterstützend kommt uns hier zugute, dass unser Bürogebäude über eine gute Wärmedämmung und über eine hauseigene Photovoltaik-Anlage verfügt, die heuer, im Jahr 2024 in Betrieb gehen soll.

Maßnahmen zur Senkung des Energieverbrauchs

Unternehmensweit haben wir einige Maßnahmen gesetzt, um unseren Energieverbrauch zu senken. Alle unsere Leuchtkörper sind mit LED-Lampen ausgestattet und drehen sich automatisch ab, wenn sich niemand im Raum befindet. Durch richtiges Lüften achten wir darauf, dass mit dem Heizen im Winter und der Kühlung im Sommer nicht unnötig Energie verschwendet wird. Weiters achten wir bei der Auswahl unserer Hard- und Software auf Energieeffizienz und gestalten unsere Entwicklungsumgebungen durch den Einsatz moderner Technologien und Open Source Software so ressourcenschonend wie möglich.

Aber auch unsere Mitarbeiter*innen sind hier gefragt. In unseren Policies zum Thema Nachhaltigkeit wird festgelegt, dass die Rechner nach Beendigung der Arbeit heruntergefahren und nicht verwendete Geräte vom Netz genommen werden. Da auch die Speicherung unnötiger Daten viel Energieressourcen verschlingt, werden sie außerdem dazu angehalten, ihre persönlichen Datenverzeichnisse regelmäßig aufzuräumen.

2.3. Mobilität

Das Büro liegt zentral in der Innenstadt und ist mit den öffentlichen Verkehrsmitteln sehr gut zu erreichen. ONTEC unterstützt die Mitarbeiter*innen hier auf Wunsch mit Öffi-Tickets. Nicht nur aus dem Umweltgedanken heraus, sondern auch zur Stärkung der körperlichen Gesundheit unserer Mitarbeiter*innen möchten wir außerdem das Radfahren fördern. Die Lage des Büros bietet dafür den idealen Rahmen, da das Radnetz in der Umgebung sehr gut ausgebaut ist. Zu diesem Zweck bieten wir die Möglichkeit eines Jobrades an, das bereits von einigen unserer Mitarbeiter*innen genutzt wird. Wo tatsächlich ein Dienstwagen erforderlich ist, setzen wir auf Elektromobilität.

Wir setzen außerdem auf hybrides Arbeiten. So kann der Arbeitsweg hin und wieder ganz eingespart werden. Alle internen Meetings werden grundsätzlich online oder hybrid abgehalten. Gleiches gilt auch für Meetings mit externen Personen. Dienstreisen werden nur angetreten, wenn sie unbedingt notwendig sind, die Anreise erfolgt dann bevorzugt mit der Bahn.

2.4. Biodiversität

Für die Beschäftigten bei ONTEC stellen wir neben Getränken wie Tee, Kaffee, Säfte und Mineralwasser auch kleine Snacks und jeden Donnerstag ein umfangreiches Frühstück zur Verfügung. Von Zeit zu Zeit verköstigen wir unsere Mitarbeiter*innen außerdem im Rahmen von Abendevents. Beim Kauf aller Lebensmittel setzen wir auf regionale und Bio-zertifizierte Produkte.

2.5. Veränderungspotential

Indem wir es einerseits schaffen unseren Energieverbrauch zu senken und diesen andererseits aus erneuerbaren Energiequellen zu decken sehen wir das Potential unseren ökologischen Fußabdruck zu verringern. Weiters gilt es, unseren Abfall und hier insbesondere Elektroschrott auf lange Sicht zu reduzieren. Beides hängt mit der Integration von Nachhaltigkeitskriterien in den Beschaffungsprozess zusammen, aber auch damit, bei den Mitarbeiter*innen ein Bewusstsein für nachhaltiges Handeln zu schaffen.

2.6. Ziele und Maßnahmen

Umweltziele für 2024:

- Einsparung von Energie
- Verringerung von Elektroschrott

Geplante Maßnahmen:

- Umrüsten aller Arbeitsplätze mit abschaltbaren Steckerleisten
- Schulung der Mitarbeiter*innen zu nachhaltigem Datenmanagement
- Entwicklung von Prozessen zur Verlängerung der Lebensdauer von elektronischen Geräten

3. ARBEIT UND SOZIALES

Als Dienstleistungs-Unternehmen sind die ONTEC-Mitarbeiter*innen unser größtes Kapital. Erhalt und Verbesserung der physischen und psychischen Gesundheit, aller bei uns Beschäftigten, messen wir entsprechend viel Bedeutung bei. Dass unsere Bemühungen Früchte tragen, beweist eine sehr geringe Fluktuationsrate von 5,8%, eine konstant hohe Zufriedenheit in unseren regelmäßigen Mitarbeiter-Befragungen (8,58 von 10 Punkten) und die Tatsache, dass 37% der Mitarbeiter*innen bereits seit über 10 Jahren bei ONTEC beschäftigt sind. Zuletzt wurde die Mitarbeiterzufriedenheit durch die Auszeichnung als „Great Place to Work“ von offizieller Seite bestätigt, wo ONTEC den 2. Platz unter den „Best Workplaces in Tech“ erlangte.

3.1. Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter*innen

Unsere Mitarbeiter*innen arbeiten die meiste Zeit im Sitzen. Langes Sitzen ist jedoch mit einer Vielzahl von gesundheitlichen Risiken verbunden. Mangelnde Bewegung kann zu Muskelverspannungen, Rückenschmerzen und Haltungsschäden führen. Darüber hinaus steigt das Risiko für Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Übergewicht, Diabetes und sogar psychische Probleme wie Stress und Depressionen. Die eingeschränkte Durchblutung und der gestörte Stoffwechsel können langfristig die allgemeine Gesundheit beeinträchtigen. Für uns als Arbeitgeber ist es daher entscheidend, Maßnahmen zu ergreifen, um die Gesundheit unserer Mitarbeiter*innen zu fördern:

Eine gesunde Haltung

Bei der Ausstattung der Arbeitsplätze wird speziell auf eine gute Ergonomie der Schreibtischsessel geachtet. Um dem ständigen Sitzen entgegenzuwirken sind bei uns außerdem höhenverstellbare Schreibtische der Standard. Für Mitarbeiter*innen mit besonderen Bedürfnissen an ihre Arbeitsplatzausstattung wird im Einzelfall eine Lösung gefunden.

Arbeitsmedizinische Versorgung

ONTEC ist nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG), BGBl. Nr. 450/1994 verpflichtet für eine sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung der Mitarbeiter*innen zu sorgen. Das tun wir im Sinne des Gesetzes aber darüber hinaus im Sinne des Wohlergehens unserer Arbeitnehmer*innen. Je nach Bedarf setzen wir hier neben der klassischen Gesundenuntersuchung jährlich verschiedene Schwerpunkte. Im

Jahr 2023 hatten unsere Mitarbeiter*innen die Möglichkeit folgende Zusatzleistungen in Anspruch zu nehmen:

- Ergonomie im Homeoffice (Webinar)
- Sehtest
- Blutabnahme und großes Blutbild inklusive Nachbesprechung
- Diverse Impfungen

Förderung von Bewegung und Sport

Viel Bewegung ist als Ausgleich zu einer sitzenden Tätigkeit besonders wichtig. Daher haben wir uns der Förderung von Bewegung und Sport unserer Mitarbeiter*innen verschrieben. Zu diesem Zweck bieten wir einmal wöchentlich eine Yoga-Einheit in unseren Räumlichkeiten an. Außerdem stellen wir einen Account bei MyClubs zur Verfügung, der für unzählige Sporteinrichtungen in ganz Österreich genutzt werden kann. Über sportliche Challenges (z. B. wer schafft die meisten Laufkilometer im Oktober) und Aktionen im Rahmen unserer Firmenevents versuchen wir unsere Mitarbeiter*innen zusätzlich zu mehr Bewegung zu animieren. Großen Anklang finden auch die Teilnahmen an diversen offiziellen Sportveranstaltungen wie zuletzt dem Vienna City Marathon.

3.2. Arbeitsbedingungen

Arbeitsbedingungen unter denen sich die Mitarbeiter*innen wohl fühlen, die Selbstwirksamkeit ermöglichen und unter denen Privat- und Arbeitszeit in einer gesunden Mischung aufgeteilt werden können sind für eine nachhaltige psychische Gesundheit unerlässlich. Da es zu unseren Unternehmenszielen gehört, die besten Mitarbeiter*innen langfristig bei uns zu beschäftigen, sehen wir Aufwendungen für deren Wohlergehen auch als Investition in unsere eigene Zukunft.

Onboarding

Ein guter Start bildet die Basis für eine nachhaltig gute Arbeitserfahrung. Wir haben daher im letzten Jahr begonnen unseren Onboarding-Prozess zu überarbeiten und uns gefragt, was neue Mitarbeiter*innen brauchen, um sich bei uns willkommen zu fühlen. Da wir bereits ein Umfrage- und Feedback-Tool im Einsatz haben, wurde dieses genutzt, um bestehende Mitarbeiter*innen nach ihrem Input zu befragen. Daraus wurden ein Prozess für ein gelungenes Onboarding und dazu passende Materialien entwickelt und diese zentral verfügbar gemacht. Unter Zuhilfenahme des Nutzerfeedbacks soll dieser Prozess kontinuierlich verbessert werden.

Arbeitszeit

Als es darum ging herauszufinden, was wir für die Beschäftigten bei ONTEC tun können, um ihnen Raum für die vielfältigen Aspekte ihres Lebens zu geben stand Arbeitszeitflexibilisierung auf der Bedürfnisliste unserer Mitarbeiter*innen ganz oben. Demzufolge haben wir drei Arbeitszeitmodelle entwickelt, aus denen bestehende und neue Mitarbeiter*innen gleichermaßen wählen können:

- **36-Stunden-Woche**
36 Stunden sind bei ONTEC eine Vollzeit-Arbeitswoche. Auf das Gehalt hat das keinen Einfluss. Wer möchte, kann diese 36 Stunden auch in Form einer 4-Tage-Woche erbringen.
- **32-Stunden-Woche**
Alternativ können sich die ONTEC-Mitarbeiter*innen bei einem Gehalt von 90% des Vollzeitäquivalents für eine 32-Stunden-Woche entscheiden. Selbstverständlich können auch diese an 4 Wochentagen erbracht werden.
- **6. Urlaubswoche**
Wer die Freizeit lieber am Stück genießen möchte, kann statt einer Arbeitszeitreduktion auch eine 6. Urlaubswoche in Anspruch nehmen. Auch in diesem Modell ist eine 4-Tage-Woche möglich.

Neben einer generellen Arbeitszeitverkürzung haben wir auch zusätzliche Sonderurlaubstage eingeführt. Ein Sonderurlaubstag, der auch auf zwei halbe Tage aufgeteilt werden kann, steht allen Mitarbeiter*innen pro Jahr zu. Dieser muss im selben Kalenderjahr verbraucht werden. Bis zu einem Jahr nach der Geburt eines Kindes stehen den frisch gebackenen Vätern und Müttern 10 weitere Sonderurlaubstage zu.

Arbeitsort

Neben Arbeitszeiten, die Raum für Freizeitaktivitäten und Familie ermöglichen, ist auch der Arbeitsort Gegenstand von Flexibilisierungswünschen. ONTEC-Mitarbeiter*innen können daher, sofern es ihre Tätigkeit erlaubt, frei wählen, ob sie im Homeoffice oder vom Büro aus arbeiten wollen. Da für Teambuilding, kreatives Arbeiten, Mitarbeiterbindung und Ähnliches die gemeinsame physische Anwesenheit förderlich ist, setzen wir positive Anreize für Bürotage so, dass sich möglichst viele Mitarbeiter an den gleichen Tagen im Büro treffen. Da es uns jedoch sehr wichtig ist, hier keinen Zwang auszuüben, basieren alle Maßnahmen auf Freiwilligkeit.

Holacracy

Nichts hat die Arbeitsumgebung bei ONTEC so sehr verändert wie die Einführung des Organisationssystems Holacracy im Jahr 2018. Um die Qualität unserer Services und Leistungen auch bei maximaler Flexibilität bezüglich Arbeitszeit und -ort zu gewährleisten, braucht es flexible Arbeitsprozesse. In Holacracy wird auf klassische Hierarchien verzichtet, stattdessen stehen die Entscheidungsfindung durch die jeweils fachlich kompetenten Rollen und Kreise und Selbstorganisation im Vordergrund. Gestützt durch maximale Transparenz, haben alle Mitglieder unserer Organisation die Möglichkeit, diese selbst aktiv in partizipativen Prozessen mitzugestalten. So können unsere Mitarbeiter*innen selbst das Unternehmen rasch und in kleinen Schritten an veränderte Bedingungen anpassen. Auf diese Weise haben wir eine Arbeitsumgebung geschaffen, in der alle Mitarbeiter*innen ganz direkt sehen können, dass sie wirksam sind. Die Einführung zahlreicher Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen basiert genau darauf, dass Mitarbeiter*innen von dieser Möglichkeit Gebrauch machen.

3.3. Aus- und Weiterbildung

Unter dem Schlagwort „Ständiges Lernen“ sind Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter*innen ein fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Gerade in der IT-Branche und unter der Prämisse, modernste Lösungen für unsere Kunden anzubieten ist es unumgänglich, sich ständig weiterzuentwickeln. Zu diesem Zweck wurde die Rolle „Knowhowtreiber“ bei uns im Unternehmen etabliert. Ihre Aufgabe ist das Erkennen von Themen für den Wissensaufbau, die für unser Kerngeschäft relevant sind. Darüber hinaus können auch die Mitarbeiter*innen selbst Weiterbildungswünsche äußern und im jährlichen Mitarbeitergespräch mit dem für sie zuständigen Human-Ressources-Manager besprechen.

Darüber hinaus bemühen wir uns, bereits im Unternehmen vorhandenes Wissen über Teamgrenzen hinweg zu verbreiten. Über die ONTEC-Intranet-Plattform „Cutting-Edge-Technologies Training“ werden einerseits die Ausbildungsmaßnahmen verwaltet, uns andererseits interessante Artikel zu aktuellen Themen von Mitarbeiter*innen veröffentlicht. Darüber hinaus finden regelmäßig interne Dev Talks statt, die den ständigen Wissensaustausch bei ONTEC fördern.

Für Themen, die unternehmensweit Relevanz haben, wie etwa IT-Security, Datenschutz, Ethik und vieles mehr, veranstalten wir zentral Schulungen, die mit dem Einverständnis der Teilnehmer*innen aufgezeichnet und allgemein intern zugänglich gemacht werden.

3.4. Sozialer Dialog

Ein guter sozialer Dialog zwischen Unternehmen und Mitarbeiter*innen und den Mitarbeiter*innen untereinander ist aus vielen Gründen von entscheidender Bedeutung für ein gutes Arbeitsumfeld und damit für eine nachhaltig hohe Leistungsfähigkeit unseres Unternehmens. Wir verfolgen damit folgende Ziele:

- Arbeitsbeziehungen zwischen ONTEC und unseren Mitarbeiter*innen verbessern, um eine harmonische Arbeitsumgebung zu schaffen
- Das Engagement unserer Mitarbeiter*innen für ihre Arbeit und unser Unternehmen zu fördern, indem wir ihnen das Gefühl vermitteln, dass ihre Anliegen gehört und berücksichtigt werden
- Potentielle Konflikte frühzeitig erkennen und lösen
- Die Zufriedenheit der Mitarbeiter*innen und damit ihre Bindung an das Unternehmen stärken, um sie möglichst lange zu halten
- Innovation und Kreativität durch den freien Austausch von Ideen fördern

Um diese Ziele zu erreichen haben wir verschiedene Maßnahmen ergriffen.

Feedback

Wir haben über das Jahr hinweg mehrere Gelegenheiten für gegenseitiges Feedback im Unternehmen etabliert.

- **Jährliches Feedbackgespräch mit dem zuständigen Human-Ressources-Manager**
Das Gespräch dient der Besprechung der individuellen Entwicklung der Mitarbeiter*innen und gibt diesen auch die Gelegenheit zu direktem Feedback an das Unternehmen.
- **Jährliches Role-Feedbackgespräch**
Im Rahmen der Holacracy füllt jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin eine oder mehrere Rollen im Unternehmen aus. Im Role-Feedbackgespräch reflektieren Mitarbeiter*innen und zuständiger Lead Link über die einzelnen von den Dienstnehmer*innen wahrgenommenen Rollen, deren eventueller Neuausrichtung, Anpassung und Weiterentwicklung.
- **Halbjährliches Peer-Feedback**
Im Rahmen dieses 360° Assessment geben sich unsere Mitarbeiter*innen gegenseitig Feedback und schätzen sich auch selbst anhand verschiedener Kriterien ein. Unterstützt wird dieser Prozess bei ONTEC durch das Tool Leapsome, das den technischen Rahmen für das Peer-Feedback bietet.

- **Halbjährliche Mitarbeiter*innen-Zufriedenheitsumfrage**

Im Rahmen dieser Umfrage, die automatisiert über das Tool Leapsome ausgesendet wird, haben die Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, völlig anonym das Unternehmen zu bewerten. Das Ziel ist, Unzufriedenheit frühzeitig zu erkennen und Problemen rechtzeitig gegenzusteuern.

Bürotage

Bei ONTEC ermöglichen wir unseren Mitarbeiter*innen grundsätzlich das Arbeiten aus dem Homeoffice. Für die soziale Interaktion, das Teambuilding und die Kreativität ist es jedoch auch wichtig sich von Zeit zu Zeit persönlich zu treffen. Da uns hier Freiwilligkeit sehr wichtig ist, haben wir zu diesem Zweck verschiedene Anreize für Bürotage gesetzt:

- Jeden Donnerstag stellen wir für unsere Mitarbeiter*innen ein Frühstück bereit. In diesem Rahmen ist es möglich, sich zwanglos zusammzusetzen und Informationen auszutauschen. Außerdem können unsere Mitarbeiter*innen damit rechnen, dass donnerstags ziemlich sicher die Kolleg*innen anwesend sind, ohne mit ihnen extra einen Termin ausmachen zu müssen. Auf diese Weise hat sich der Donnerstag zu fixen Bürotag für die meisten Mitarbeiter*innen entwickelt.
- Innerhalb der Kreise wurden monatliche Teamtage eingeführt, zu denen sich die Mitglieder der entsprechenden Kreise persönlich treffen, ihre geplanten Meetings persönlich abhalten und gemeinsam zu Mittag essen. Auch hier gilt Freiwilligkeit, wer verhindert ist, oder nicht kommen möchte, der kann an den Meetings auch online teilnehmen.
- Um wichtige Informationen, neue Entwicklungen, Ziele, Strategien oder Ähnliches effizient unter unseren Mitarbeiter*innen zu verbreiten veranstalten wir etwa einmal im Quartal ein Get-2-Gether. Dort werden aktuelle Themen besprochen und diskutiert. Wie bei allen unseren Meetings, haben Personen, die an diesen Tagen nicht persönlich anwesend sein können oder möchten, die Möglichkeit online teilzunehmen, oder im Nachhinein die Aufzeichnung anzusehen. Dies ist ein wichtiger Baustein für die Transparenz im Unternehmen.
- Für den rein privaten Austausch veranstalten wir regelmäßig interne Events wie Spiele- oder Grillabende. Die Vorschläge dazu kommen häufig von den Mitarbeiter*innen selbst, ONTEC übernimmt dann die Organisation. Auf diese Weise bleiben das Involvement und Engagement für das Unternehmen stets hoch.

Firmenausflüge und -feiern

Ganz klassisch laden wir unsere Mitarbeiter einmal jährlich zu einer Weihnachtsfeier ein. Daneben pflegen wir bereits seit der Gründung des Unternehmens die Tradition eines jährlichen 2-tägigen Firmenausflugs, in dessen Rahmen wir gemeinsam unterschiedliche Aktivitäten unternehmen. Wir bemühen uns hier ein abwechslungsreiches Programm zusammenzustellen, so dass wirklich für alle Mitarbeiter*innen etwas dabei ist.

3.5. Diversität und Inklusion

Wir bekennen uns dazu, die Diversität bei ONTEC zu fördern. Unser Ziel ist es, dass sich jede Person, unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft oder Sexueller Orientierung bei uns willkommen und wohl fühlt. Eine diverse Belegschaft bedeutet für uns eine Vielfalt an Denkweisen, Hintergründen und Erfahrungen und fördert so Kreativität und Innovation. Um dies zu erreichen, sind wir bestrebt eine offene Unternehmenskultur zu erschaffen, die Diversität aktiv unterstützt. Dabei hilft uns unsere Organisationsform Holacracy. Transparenz gehört zum Kern von dieses Organisationsmodells und das bedeutet auch, dass Entscheidungen transparent und für alle Mitarbeiter*innen nachvollziehbar getroffen werden. Außerdem sind durch die Holacracy alle Mitarbeiter*innen direkt an der Entscheidungsfindung beteiligt und haben die Möglichkeit jederzeit selbst Veränderungsvorschläge einzubringen und so das Bekenntnis zu Diversität und Inklusion mit Leben zu füllen.

Daraus entstand im letzten Jahr unter anderem der ONTEC Eating Club. Im Rahmen dieser monatlichen Veranstaltung laden wir unsere Mitarbeiter*innen dazu ein, ihren Kolleg*innen die Küche ihres Herkunftslandes vorzustellen. Auf diese Weise möchten wir Brücken zwischen den Kulturen schlagen und das gegenseitige Verständnis fördern.

3.6. Veränderungspotential

Die Gesundheit unserer Mitarbeiter*innen ist für uns ein anhaltend wichtiges Thema. Da wir die Natur unserer Tätigkeit, die zum größten Teil vor dem Computer stattfindet, nicht verändern können, empfinden wir es als wichtig, unseren Arbeitnehmer*innen weiterhin eine arbeitsmedizinische Versorgung zukommen zu lassen, die über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehen und darin relevante Schwerpunkte zu setzen, wie etwa das Thema gesunde Ernährung oder ausreichend Bewegung. Gerade die Bewegung sollte nicht theoretisch besprochen, sondern im Alltag integriert und von uns als Unternehmen weiterhin gefördert werden. Zu einem gesunden Körper gehört ein gesunder Geist, deshalb sind gute Arbeitsbedingungen untrennbar mit der Gesundheit und Sicherheit unsere Mitarbeiter*innen verbunden. Auch wenn wir in der Vergangenheit viel unternommen haben, um eine Arbeitsumgebung zu schaffen, in der sich unsere

Mitarbeiter*innen wohl fühlen, sehen wir noch viel Verbesserungspotential, insbesondere beim Onboarding neuer Mitarbeiter*innen. Hier spielt der soziale Dialog innerhalb des Unternehmens eine wichtige Rolle, dieser soll daher weiterhin gefördert. Über die verschiedenen Feedback-Mechanismen wollen wir sicherstellen, dass wir hier die richtigen Maßnahmen ergreifen. So haben alle Unternehmensangehörigen, unabhängig von Position, Geschlecht, Alter oder Herkunft die Möglichkeit, ihre Bedürfnisse zu äußern und im Rahmen der Holacracy-Prozesse selbst umzusetzen. Als Unternehmen sehen wir es als unsere Aufgabe, hier nicht nur individuelle Freiheiten zu schaffen, sondern auch für Verständigung zwischen den Angehörigen verschiedener Gruppen zu sorgen. Derzeit beschäftigen wir Mitarbeiter*innen aus 13 verschiedenen Nationen mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund.

3.7. Ziele und Maßnahmen

Ziele im Bereich Arbeit und Soziales für 2024:

- Verbesserung der Haltung der Mitarbeiter*innen
- Verbesserung der Gesundheit der Mitarbeiter*innen
- Förderung von mehr Bewegung
- Verbesserung des Onboardings neuer Mitarbeiter*innen
- Erhöhung der Schulungsrate
- Verbesserung des Sozialen Dialogs im Unternehmen

Geplante Maßnahmen für 2024:

- Arbeitsmedizinische Gespräche inklusive Vorsorgeuntersuchung und Impfungen
- Webinar zum Thema Burnout
- Kochkurs zum Thema „Gesunde Ernährung am Arbeitsplatz“
- Präsentation über Ergonomie am Arbeitsplatz
- Teilnahme am Linzathlon 2024
- Teilnahme am Vienna Nightrun 2024
- Erstellung einer Schulungsdatenbank
- Entwicklung einer übersichtlichen und zentral zugänglichen Onboarding-Plattform
- Erstellung neuer zusätzlicher Materialien, für das Onboarding
- Verbesserung des derzeitigen Onboarding-Prozesses
- Organisation eines 2-tägigen Firmenausflugs
- Fortführen des ONTEC Eating Clubs
- Organisation von Spiele- und Grillabenden

4. ETHIK

4.1. Umgang mit Korruption und wettbewerbswidrigen Praktiken

Wir sprechen uns in unserer Anti-Betrugs-Richtlinie vehement gegen jegliche Art von Korruption oder Betrug aus. Ziel dieser Richtlinie ist es, sicherzustellen, dass das Unternehmen und seine Mitarbeiter*innen vor Betrug geschützt und ethische Standards in allen Geschäftsaktivitäten aufrechterhalten werden. Im Rahmen der Anti-Betrugs-Richtlinie verpflichten wir uns und unsere Mitarbeiter*innen

- verdächtiges Verhalten oder möglichen Betrug unverzüglich an die betrieblichen Verantwortlichen zu melden,
- bei internen Untersuchungen und Audits kooperativ mitzuwirken,
- Interessenkonflikten, die das Potenzial für Betrug bergen könnten zu vermeiden
- Und Meldungen und Informationen im Zusammenhang mit Betrug vertraulich zu behandeln.

Mitarbeiter*innen, Lieferant*innen, Auftragnehmer*innen oder Partner*innen können Verdachtsmomente auf Betrug an den Vorstand der ONTEC, die Leadlinks der Kreise oder über den Whistleblower-Mechanismus an die Ansprechpartner*innen für Hinweisgeber*innen melden.

Wird ein Betrugsverdacht gemeldet, wird diesem vom Unternehmen unter Berücksichtigung von möglichen Interessenskonflikten nachgegangen und bei Bestätigung angemessene Maßnahmen ergriffen.

Um die Mitarbeiter*innen über Betrugsprävention, -erkennung und -meldung aufzuklären werden regelmäßige Schulungen zu diesem Thema durchgeführt.

4.2. Verantwortungsvolles Informationsmanagement

ONTEC ist ein Digitalisierungs-Unternehmen. Die Digitalisierung von Prozessen betrachten wir als unsere unternehmerische Kernaufgabe. Entsprechend groß ist die Menge an Informationen und Daten auf deren Grundlage wir unsere Aufgaben erfüllen. Kunden, Mitarbeiter*innen, Partner-Unternehmen und viele weitere Stakeholder vertrauen uns ihre Daten an und wir sehen uns in der Pflicht, verantwortungsvoll damit umzugehen.

Informationssicherheit

Informationssicherheit heißt für ONTEC, Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit unsere Daten und Systeme zu schützen. Aus diesem Grund haben wir uns nach der ISO 27001 zertifizieren lassen und ein umfassendes Informations-Sicherheits-Management-System (ISMS) aufgebaut. In diesem Rahmen werden durch den Chief Security Officer und alle Personen, die Security-relevante Rollen innehaben, Ziele und Steuerungsmechanismen zur kontinuierlichen Verbesserung der Informationssicherheit festgelegt. Unsere Informationssicherheits-Richtlinien beziehen sich auf definierte Abläufe, einzelne Aufgaben oder Prozesse und werden regelmäßig überprüft um auf Veränderungen gezielt einzugehen. Alle Policies definieren Verantwortlichkeiten für die Einhaltung und Umsetzung der Informationssicherheits-Maßnahmen. Für die Einführung und Bekanntmachung neuer Security-Policies bedienen wir uns des durch Holacracy vordefinierten Governance-Prozesses und können so sicherstellen, dass alle Mitglieder der Organisation die für sie geltenden Richtlinien kennen und wissen, wie sie ihnen entsprechen können.

Ebenfalls ein wichtiger Teil des ISMS ist die Identifikation von betroffenen Parteien und deren Bedürfnisse hinsichtlich der ONTEC Security Maßnahmen. Namentlich sind dies Eigentümer, Mitarbeiter*innen, Kunden, Partner-Unternehmen, die Unternehmensführung, die Öffentlichkeit, Wettbewerber, Händler und nicht zuletzt der Gesetzgeber. Das ISMS stellt sicher, dass die Anforderungen dieser Stakeholder in den Sicherheits-Richtlinien Beachtung finden und Sicherheits-Risiken so klein wie möglich gehalten werden. Dazu werden Risiken identifiziert und regelmäßig überprüft. Anschließend setzen wir Gegenmaßnahmen, um die Risiken auszuschließen. Die Inhaber*innen der Security-relevanten Rollen im Unternehmen entscheiden, welche Risiken behandelt und welche akzeptiert werden müssen. Diese Entscheidungen basieren auf Kriterien, die im ISMS definiert und dokumentiert werden.

Datenschutz

Als IT-Unternehmen, das Lösungen für businesskritische Prozesse anbietet, liegt die Informationssicherheit bei uns stark im Fokus. Wir sind uns jedoch der Verantwortung bewusst, die wir auch gegenüber den Nutzer*innen unserer Dienste haben, die uns dort persönliche und personenbezogene Daten anvertrauen. Daher haben wir strenge Datenschutz-Richtlinien eingeführt, die auf folgenden Prinzipien beruhen:

- **Fairness und Rechtmäßigkeit:** Wir wahren das informationelle Selbstbestimmungsrecht unserer Nutzer*innen. Alle Daten werden auf rechtmäßige Weise erhoben und verarbeitet.

- **Zweckbindung:** Wir erheben und verarbeiten nur Daten zu einem zuvor festgelegten und den Eigentümer*innen der Daten mitgeteilten Zweck entsprechen.
- **Transparenz:** Wir informieren Betroffene über den Umgang mit ihren Daten und informieren sie über die Identität der erhebenden Stelle, den Zweck der Datenverarbeitung, die Speicherdauer und über Dritte, an die die Daten gegebenenfalls weitergegeben werden.
- **Sparsamkeit:** Wir erheben nur Daten, die zur Erfüllung des angestrebten Zwecks notwendig sind. Ist es für die Erreichung des Zwecks ausreichend und mit angemessenem Aufwand möglich, so werden anonymisierte oder statistisch aggregierte Daten verwendet.
- **Speicherbegrenzung:** Personenbezogene Daten werden gelöscht, sobald gesetzliche oder geschäftsprozessbezogene Aufbewahrungsfristen abgelaufen sind. Die Nutzer*innen werden über die Aufbewahrungsfristen informiert und haben jederzeit das Recht auf Löschung ihrer Daten.
- **Richtigkeit:** Wir speichern Daten inhaltlich richtig und vollständig auf einem aktuellen Stand. Veraltete Daten werden gelöscht oder aktualisiert sofern sie noch für den definierten Zweck notwendig sind.
- **Datensicherheit:** Personenbezogene Daten unterliegen dem Datengeheimnis und werden vertraulich behandelt. Durch organisatorische und technische Maßnahmen werden sie gegen unberechtigten Zugriff, unrechtmäßige Verarbeitung oder Weitergabe, sowie versehentlichen Verlust, Veränderung oder Zerstörung gesichert.

Verantwortlich für die Einhaltung dieser Prinzipien ist bei ONTEC die Rolle des Datenschutzverantwortlichen, die neben der Erstellung von Richtlinien zum Datenschutz auch Mitarbeiter*innen-Schulungen zu dem Thema organisiert und die Einhaltung aller in den Richtlinien festgelegten Maßnahmen überprüft.

4.3. Veränderungspotential

Als Unternehmen, das mit vielen Daten arbeitet, ist Daten- und Informationssicherheit für uns ein großes Thema und immer Gegenstand von Verbesserungspotential. Wir sehen hier unser Handlungsfeld vor allem in der Aufklärung unserer Mitarbeiter*innen und der Schaffung von Aufmerksamkeit. Weitere organisatorische und auch technische Maßnahmen führen wir kontinuierlich im Rahmen der ISO 27001 Zertifizierung durch.

4.4. Ziele und Maßnahmen

Ethik-Ziele für 2024:

- Verbesserung der Aufmerksamkeit und des Wissens unserer Mitarbeiter*innen zum Thema Betrug und Korruption
- Verbesserung der Aufmerksamkeit und des Wissens unserer Mitarbeiter*innen zum Thema Informationssicherheit
- Optimierung der Informationssicherheits-Prozesse

Geplante Maßnahmen für 2024:

- Durchführung einer Ethik-Schulung
- Durchführung einer Security-Schulung
- Zertifizierung nach der neuen Norm ISO/IEC 27001:2022

5. LIEFERKETTE

5.1. Auswahl von Lieferanten nach Security-Anforderungen

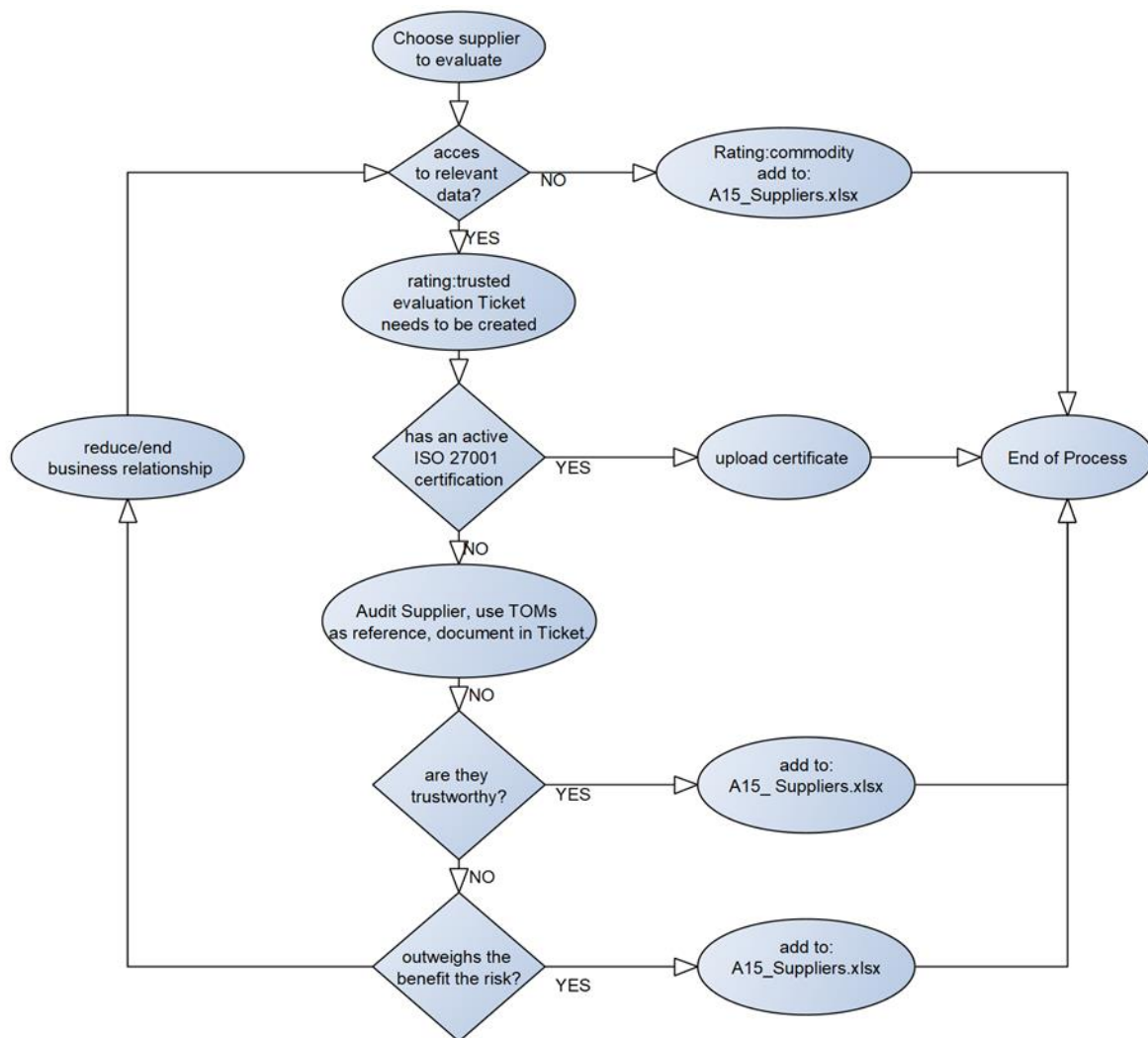
ONTEC bewegt sich mit seinem Kerngeschäft in einem wirtschaftlichen Umfeld, in dem die Effizienz der Systeme kritisch für den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens ist. Das gilt für unsere, wie auch für Dritt-Systeme, auf denen wir unsere Leistungen aufbauen. Während wir für unsere eigenen Systeme kontinuierlich Risikomanagement betreiben und Maßnahmen setzen, um Sicherheitslücken zu schließen, können Dritt-Systeme eine Schwachstelle darstellen, die uns nicht bewusst ist. Daher ist es sehr wichtig unsere Anforderungen und Erwartungen klar an unsere Lieferanten zu kommunizieren, zu dokumentieren und rechtlich bindend zu vereinbaren, um keinen Zweifel darüber aufkommen zu lassen, welchen wichtigen Stellenwert effektive Maßnahmen zur Risikoreduktion für uns haben. Indem wir bei der Auswahl unserer Lieferanten und deren Services die gebührende Sorgfalt walten lassen, beweisen wir unseren Stakeholdern, dass ihr in uns gesetzte Vertrauen gerechtfertigt ist. Die Vorgehensweise und die Bedingungen beim Einkauf von Hard- und Software sind in einer Policy fest im Unternehmen verankert und umfasst neben generellen Voraussetzungen ein Lieferanten-Screening und ein kontinuierliches Monitoring der Lieferanten.

Generelle Voraussetzungen

Alle Anforderungen bezüglich Informationssicherheit müssen schriftlich dokumentiert und vertraglich vereinbart werden. Ist ein höheres Level an Vertraulichkeit erforderlich, wird ein gesondert ein Non-Disclosure-Agreement vereinbart. Vor der Auswahl von Lieferanten hat eine gründliche Recherche bezüglich dessen Sicherheitsmaßnahmen zu erfolgen. Der Zugang firmeninternen Informationen ist auf das absolute, für den Geschäftszweck notwendige Minimum zu beschränken und externer Zugriff darf ausschließlich über genehmigte, unseren Information-Security-Policies entsprechende Methoden erfolgen.

Lieferanten-Screening

Wird ein Vertrag mit einem Lieferanten abgeschlossen, der Zugang zu ONTEC-Daten hat, ist ein Screening durchzuführen, um zu überprüfen, welche technischen und organisatorischen Maßnahmen gesetzt werden, um diese Daten zu schützen.



Lieferanten-Monitoring

Wir teilen unsere Lieferanten grob in zwei Kategorien ein:

- Commodity: Lieferanten ohne Zugang zu relevanten Daten von ONTEC oder unseren Kunden
- Trusted: Lieferanten mit Zugang zu relevanten Daten

Lieferanten der zweiten Kategorie werden zumindest jährlich durch uns auditiert. Besteht eine Zertifizierung nach ISO 27001 wird überprüft, ob diese weiterhin aktiv ist, andernfalls werden die technischen und organisatorischen Maßnahmen auf Änderungen hin untersucht. Weitere Aktivitäten werden je nach Art der bezogenen Services gesetzt.

5.2. Veränderungspotential

Aufgrund unserer ISO 27001 Zertifizierung haben wir bereits viele Maßnahmen gesetzt, um unsere Lieferkette entsprechend unserer Security-Anforderungen abzusichern. Immer wichtiger werden jedoch die Themen Ethik, Sozialpraktiken und Umwelt, auch in Bezug auf die Lieferkette. Die Herausforderung ist hier für uns beide Themenbereiche in Einklang zu bringen und hier sehen wir auch unser größtes Potential für Veränderung.

5.3. Ziele und Maßnahmen

Nachhaltigkeitsziele in Bezug auf die Lieferkette für 2024:

- Verbesserung der Nachhaltigkeit unserer Lieferkette

Geplante Maßnahmen für 2024:

- Integration von Umwelt-, Ethik- und Sozialkriterien in den Auswahlprozess für Lieferanten

6. SCHLUSSWORTE

In Anbetracht der Herausforderungen und der Komplexität des Themas Nachhaltigkeit ist es leicht, sich überwältigt zu fühlen. Doch wir bei ONTEC glauben fest daran, dass jeder kleine Schritt in Richtung Nachhaltigkeit von Bedeutung ist. Unser Weg besteht darin, kontinuierlich und beharrlich voranzuschreiten, auch wenn die Aufgabe groß erscheint. Wir setzen auf kleine, leicht umsetzbare Maßnahmen, die zusammen ein bedeutendes Gesamtbild ergeben. Unser Ziel ist es, ein Unternehmen zu werden, das sich stetig in Richtung Nachhaltigkeit entwickelt und damit einen wertvollen Beitrag für eine lebenswerte Gesellschaft und Umwelt leistet - nicht nur für uns, sondern auch für kommende Generationen. Lasst uns gemeinsam diesen Weg fortsetzen und die Welt zu einem besseren Ort machen.