

Nachhaltigkeitsbericht 2024

Bit für Bit in eine
nachhaltige Zukunft



DAS ONTEC-JAHR 2024 IN ZAHLEN

13,03 Mio. EUR Umsatz

Im Geschäftsjahr 2024 erwirtschaftete die ONTEC AG einen Umsatz in der Höhe von 13,03 Millionen Euro. Das bedeutet eine erzielte Umsatzsteigerung von rund 16% im Vergleich zum Jahr 2023, die dem großartigen Einsatz der ONTEC-Mitarbeiter*innen zu verdanken ist.

74 Mitarbeitende

Am Stichtag 31. 12. 2024 waren 74 Mitarbeitende bei ONTEC AG beschäftigt, davon 13 Frauen und 61 Männer. Durch Maßnahmen, wie besonders flexible Arbeitsbedingungen in Bezug auf Arbeitszeit und -Ort sowie eine wertschätzende Atmosphäre verfolgen wir das Ziel, diesen Anteil zu erhöhen.

89.665 Stunden Programmier- und Serviceleistungen

Im vergangenen Jahr erbrachten unsere Mitarbeiter*innen insgesamt 89.665 Arbeitsstunden für Kundenprojekte. Diese Stunden spiegeln nicht nur das Engagement des ONTEC-Teams wider, sondern auch die konstante Nachfrage nach zuverlässigen und qualitativ hochwertigen IT-Leistungen. Damit ist ONTEC ein wichtiger Umsetzungspartner für Digitalisierungsprojekte und die Rückmeldungen zeigen eine hohe Zufriedenheit unserer Kund*innen.

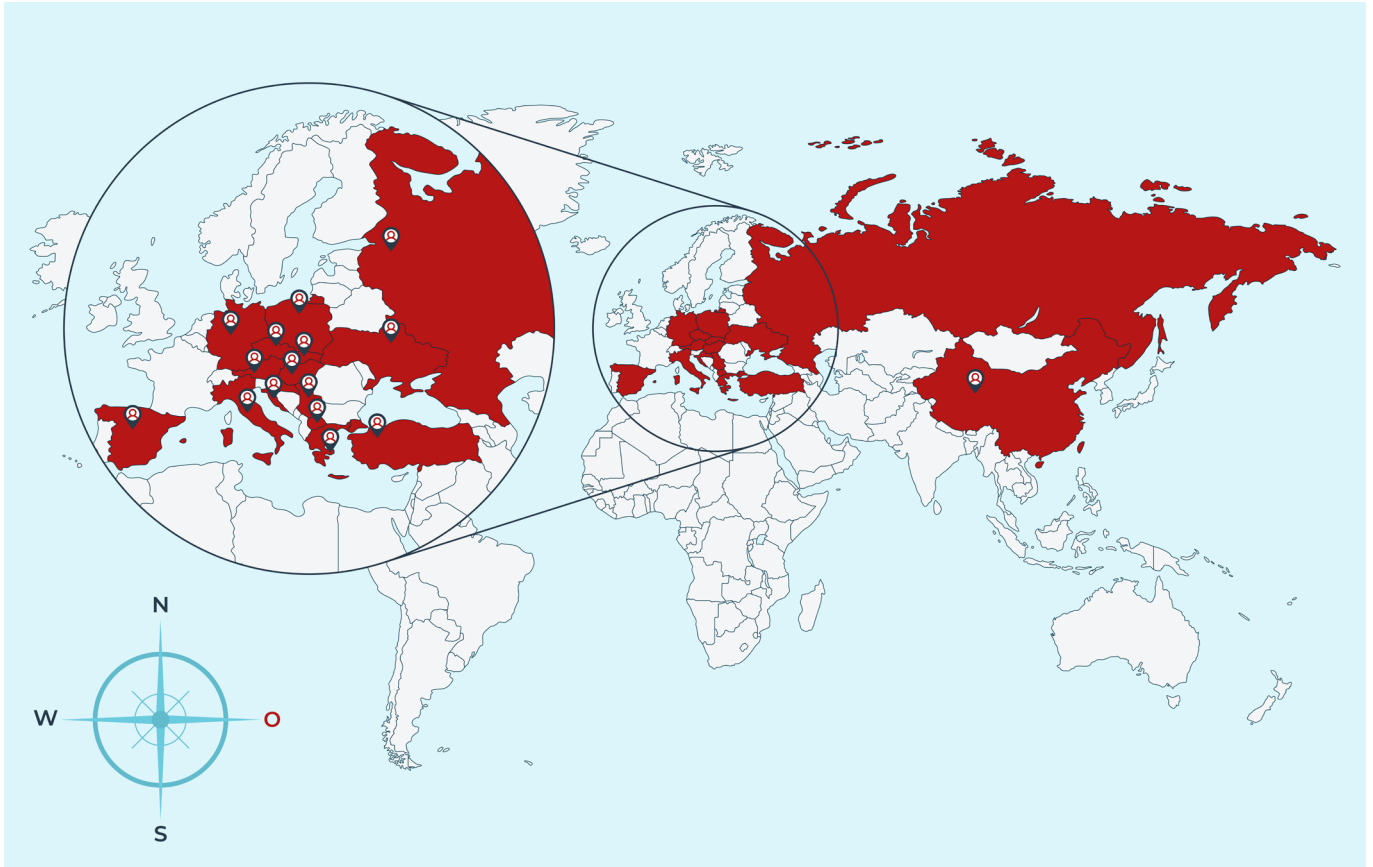
100% Mitarbeiter*innenzufriedenheit

100% unserer Mitarbeiter*innen haben bei der letzten Great-Place-to-Work-Umfrage der Aussage „Alles in allem ist das hier bei ONTEC ein guter Arbeitsplatz“ zugestimmt. Hohe Arbeitsplatzflexibilisierung und viele Möglichkeiten der Mitbestimmung und Gestaltung haben zu diesem Ergebnis geführt, auf das wir sehr stolz sind. Wir haben auch in Zukunft vor viele weitere Maßnahmen im Bereich der Mitarbeiter*innen-Zufriedenheit zu setzen, um diesen hohen Wert auch in Zukunft zu halten.

16 verschiedene Nationen

Bei ONTEC sind Mitarbeitende aus 16 verschiedenen Nationen beschäftigt. Auf diese Diversität sind wir sehr stolz und feiern sie zum Beispiel durch die Veranstaltung von internationalen Eating-Clubs. Gemeinsames Essen ist ein simpler Hebel, um Kultur zu vermitteln und den Zusammenhalt zu stärken.

16



21.261 Tassen Kaffee

Der Energieverbrauch ist in der IT-Branche einer der wichtigsten Umweltfaktoren und für uns daher einer der größten Hebel. Wir haben daher eine Energiespar-Kampagne gestartet und konnten so den Stromverbrauch von 2022 auf 2023 um 11.013 kWh senken und im letzten Jahr nochmals um 676 kWh verringern. Diesen Weg werden wir auch 2025 konsequent weiterverfolgen. Der gesamte Energieverbrauch 2024 lässt sich übrigens in 21.261 Tassen Kaffee umrechnen.

HIGHLIGHTS DES JAHRES 2024

Nachdem wir 2023 Schritte gesetzt haben, um unsere Nachhaltigkeitsbemühungen in strukturierte Prozesse zu lenken, markierte 2024 für uns ein Jahr weiterer Fortschritte in Nachhaltigkeit und Verantwortung. Neben unabhängig bestätigten hohen Standards in Informationssicherheit setzten wir parallel auf interne Initiativen zur Stärkung der Unternehmenskultur und des Bewusstseins für Ressourcenschonung.

Rezertifizierung nach ISO 27001



Seit 2021 ist unser IT-Betrieb nach ISO 27001 zertifiziert – einem international anerkannten Standard für Informationssicherheits-Managementsysteme. Auch 2024 wurde die jähr-

liche Überprüfung durch eine unabhängige Stelle erfolgreich abgeschlossen. Damit bestätigen wir erneut unser hohes Sicherheitsniveau und den verantwortungsvollen Umgang mit Daten und IT-Systemen.

Prüfung des internen Kontrollsystems nach der ISAE 3402

2024 haben wir erstmals unser internes Kontrollsystem nach dem Standard ISAE 3402 prüfen lassen. Dieser ist besonders im Finanzsektor relevant und schafft Transparenz über die Prozesse und Kontrollen von Outsourcing-Dienstleistern. Die Prüfung wurde im November erfolgreich abgeschlossen und bestätigt die Verlässlichkeit und Qualität unserer internen Abläufe – insbesondere im Umgang mit sensiblen Finanzprozessen.

Umsetzung von Informationskampagnen zu Müllvermeidung und Energiesparen

Als IT-Unternehmen sehen wir unser größtes Potenzial zur Verbesserung der Umweltbilanz insbesondere in den Bereichen Energieverbrauch und Abfallvermeidung. 2024 haben wir daher gezielte Informationskampagnen initiiert, die Mitarbeitende auf verständliche und humorvolle Weise für energie- und ressourcenschonendes Verhalten sensibilisieren.

Ergänzt wurden diese durch konkrete Maßnahmen, wie die flächendeckende Einführung schaltbarer Steckerleisten. Die Inhalte sind bereits Teil unseres Onboardings.

Erneute Auszeichnung als „Great Place to Work“

Im Rahmen unserer kontinuierlichen Bemühungen um ein attraktives und wertschätzendes Arbeitsumfeld haben wir uns 2024 erneut der unabhängigen Evaluierung durch Great Place to Work unterzogen.



Mit einem herausragenden Ergebnis von 100 % Zustimmung zur Aussage „ONTEC ist alles in allem ein guter Arbeitsplatz“ und einem

Durchschnitt von 97 % positiven Bewertungen über alle Fragen hinweg wurden wir erneut als einer der „Best Workplaces in Tech“ ausgezeichnet – eine Bestätigung für unsere gelebte Unternehmenskultur.

Nachhaltiges Weihnachten

Gerade zur Weihnachtszeit ist es uns ein besonderes Anliegen, unseren Kund*innen und Partner*innen für die vertrauensvolle Zusammenarbeit zu danken und eine kleine, durchdachte Aufmerksamkeit zu überreichen. 2024 standen dabei neben der Wertschätzung auch ökologische und soziale Aspekte im Fokus. Wir entschieden uns für nachhaltige Produkte des Unternehmens „Unverschwendet“, das überschüssiges Obst und Gemüse zu hochwertigen Lebensmitteln verarbeitet. Verpackung und Versand übernahm die Lebenshilfe Wien, die Menschen mit Behinderungen gezielt im Alltag unterstützt.

Veranstaltung des 1. World Defender Day

Um unsere Mitarbeiter*innen aktiv in unser Nachhaltigkeitsengagement einzubinden, haben wir 2024 erstmals den World Defender Day ins Leben gerufen. Gemeinsam mit ihren Familien unterstützten sie dabei die Arbeit der Förster am Bisamberg an der Grenze zwischen Wien und Niederösterreich.

Neben einer informativen Waldführung zur Förderung des Verständnisses für das Ökosystem Wald leisteten die Teilnehmenden einen praktischen Beitrag bei der Renovierung des örtlichen Waldstützpunkts. Ein weiterer World Defender Day ist auch für 2025 geplant.



INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort des Vorstands	10
Über ONTEC AG	12
Unternehmensgegenstand	12
Entwicklung individueller Softwaresysteme	12
Managed IT-Services	12
Artificial Intelligence & Machine Learning	12
Unternehmensprofil	13
Historie und Meilensteine	13
Unternehmensführung	14
Unternehmensgegenstand	14
Unternehmensdaten	14
Unternehmensphilosophie	15
Nachhaltigkeitspolitik	15
Ökologie & Umwelt	16
Abfall	16
Müllaufkommen 2024	16
Maßnahmen zur Müllreduktion	17
Papiermüll	17
Glas, Metall und Leichtverpackungen	17
Elektronikschrott	17
Mülltrennung	17
Energie	18
Energieverbrauch 2024	18
Maßnahmen zur Senkung des (fossilen) Energieverbrauchs	18
Energiesparende Büroausstattung	19
Policies und Informationskampagnen	19
Mobilität	20
Biodiversität	20
Arbeit & Soziales	21
Gesundheit und Sicherheit	21
Daten und Aktionen aus dem Bereich Gesundheit und Sicherheit 2024	21
Vorsorgeuntersuchungen und Impfungen	21
Teilnahme an Sportevents	22
Inanspruchnahme von MyClubs	22

Maßnahmen zur Verbesserung der Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter*innen	23
Gesunde Haltung	23
Arbeitsmedizinische Versorgung.....	23
Psychische Gesundheit	24
Förderung von Bewegung und Sport.....	24
Arbeitsbedingungen	26
Zahlen und Daten zu den Arbeitsbedingungen.....	26
Aufteilung Arbeitszeitmodelle	26
Aufteilung Homeoffice vs. Bürozeiten.....	27
Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen.....	27
Onboarding	27
Arbeitszeit	28
Flexibilisierung des Arbeitsorts.....	28
Holacracy	29
Aus- und Weiterbildung.....	29
Schulungsstunden im Jahr 2024.....	29
Maßnahmen zur Förderung der Weiterbildung.....	30
Knowhow-Treiber	30
DevTalks	30
Unternehmensweite Schulungen.....	30
Individuelle Schulungen	30
Sozialer Dialog	30
Befragungsergebnisse der Mitarbeiter*innen	31
Ergebnisse der internen Befragung	31
Ergebnisse von Great Place to Work.....	32
Maßnahmen zur Stärkung des sozialen Dialogs	33
Feedback	33
Bürotage.....	34
Firmenausflüge und -feiern	35
Diversität und Inklusion.....	36
Der ONTEC Eating Club – Kulinarischer Austausch als Brücke zwischen Kulturen	36
Ethik.....	37
Umgang mit Korruption und wettbewerbswidrigen Praktiken.....	37
Maßnahmen zur Bekämpfung von Korruption und wettbewerbswidrigen Praktiken	37
Whistleblower-Mechanismus	37
Durchführung von Ethik-Schulungen	38
Verantwortungsvolles Informationsmanagement	38
Maßnahmen zur Verbesserung des Informationsmanagements.....	38

Zertifizierung nach ISO 27001	38
Zertifizierter Prüfbericht nach ISAE 3402	39
Datenschutzmaßnahmen	39
Durchführung von Security-Schulungen	39
Lieferkette	40
Lieferantenauswahl nach Sicherheitsanforderungen	40
Maßnahmen zur Sicherstellung von Sicherheitsstandards bei Lieferanten	40
Allgemeine Anforderungen	40
Lieferanten-Screening	41
Lieferanten-Monitoring	42
Schlussworte	42
Anhang	44
Umweltstatistiken	44
Energieverbrauch	44
Verwendung elektronischer Geräte	45
Sozialstatistiken	46
Mitarbeiter*innenkennzahlen	46
Weiterbildung	48
Erkrankungen und Verletzungen	49

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Prozentuelles Abfallaufkommen nach Abfallart für das Jahr 2024	16
Abbildung 2: Verteilung des Stromverbrauchs auf die verschiedenen Energieträger	19
Abbildung 3: Nutzung von MyClubs durch die ONTEC-Mitarbeiter*innen, aufgeteilt nach Sportarten	22
Abbildung 4: Verteilung der gewählten Arbeitszeitmodelle bei ONTEC AG	26
Abbildung 5: Verteilung der Arbeitszeit auf das Homeoffice und die Zeit am Standort der ONTEC AG	27
Abbildung 6: Durchschnittliche Zustimmungswerte der ONTEC-Mitarbeiter*innen zu verschiedenen Befragungskategorien der internen Unternehmensbefragung	31
Abbildung 7: Prozentuelle Verteilung der Zustimmung zu den Einzelnen Faktoren in der externen Mitarbeiter*innen-Befragung durch Great Place to Work	32
Abbildung 8: Abbildung des Screening-Prozesses aus Security-Sicht bei der Bewertung von Lieferanten der ONTEC AG	41
Abbildung 9: Stromverbrauch im Büro der ONTEC AG der Jahre 2022 - 2024 in kWh	44

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1: Abfallmenge aufgeteilt nach Abfallart für das Jahr 2024	16
Tabelle 2: Energieverbrauch im Jahr 2024 und Umrechnung in CO ² -Äquivalente	18
Tabelle 3: Inanspruchnahme von Gesundheitsangeboten im Jahr 2024	21
Tabelle 4: Anzahl der Teilnehmer*innen als Teil des ONTEC-Teams bei Sportevents	22
Tabelle 5: Von den ONTEC-Mitarbeiter*innen durchgeführte Schulungsstunden der Jahre 2022 - 2024	29
Tabelle 6: Energieverbrauch im Jahr 2024 in MWh	45
Tabelle 7: Wiederverwertung von IT-Hardware im Jahr 2024	45
Tabelle 8: Entwicklung der Mitarbeiter*innenanzahl in den Jahren 2022-2024	46
Tabelle 9: Geschlechterverteilung bei ONTEC AG in absoluten und relativen Zahlen	46
Tabelle 10: Altersverteilung bei ONTEC AG in absoluten und relativen Zahlen	46
Tabelle 11: Verteilung der ONTEC-Mitarbeiter*innen nach Nationalität	47
Tabelle 12: Geschlechterverteilung bei ONTEC AG in der Führungsebene	47
Tabelle 13: Durchschnittliche Überzahlung zum IT-Kollektivvertrag im Geschlechtervergleich	47
Tabelle 14: Jährliche Fluktuationsrate 2022-2024	47
Tabelle 15: Summe der Schulungsstunden 2024, aufgeteilt nach Schulungsart und Unternehmensbereich	48
Tabelle 16: Schulungsstunden im Jahr 2024, aufgeteilt nach Unternehmensbereichen	48
Tabelle 17: Anzahl der Krankenstandstage gesamt pro Jahr und im Durchschnitt pro Mitarbeiter*in	49
Tabelle 18: Anzahl und Quote arbeitsbedingter Verletzungen oder Erkrankungen, sowie daraus resultierende Todesfälle	49

VORWORT DES VORSTANDS



Sehr geehrte Leser*innen

Nachhaltigkeit ist für uns kein abstrakter Begriff, sondern ein konkreter Gestaltungsauftrag, der sich durch alle Bereiche unserer Geschäftstätigkeit zieht – von der Entwicklung und dem Betrieb digitaler Systeme über unseren Umgang mit Ressourcen bis hin zur Art und Weise, wie wir als Organisation zusammenarbeiten. Als IT-Unternehmen sehen wir uns in der Verantwortung, mit unserer technologischen Kompetenz einen Beitrag zu einer zukunftsfähigen und ressourcenschonenden Wirtschaft zu leisten – und gleichzeitig ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das auf Vertrauen, Transparenz und sozialer Verantwortung basiert.

Das Jahr 2024 markierte für ONTEC ein weiteres Jahr gezielter Fortschritte im Bereich Nachhaltigkeit. Aufbauend auf den strukturellen Grundlagen, die wir 2023 gelegt haben, konnten wir zahlreiche Maßnahmen erfolgreich umsetzen.

Besonders hervorzuheben ist die erfolgreiche Rezertifizierung nach ISO 27001 sowie die erstmalige Prüfung unseres internen Kontrollsystems nach ISAE 3402. Beide Standards stehen exemplarisch für unseren hohen Anspruch an Informationssicherheit und Prozessqualität – Werte, die für unsere Kund*innen ebenso relevant sind wie für unsere Mitarbeiter*innen.

Auch im sozialen Bereich haben wir uns weiterentwickelt: Mit einer Gesamtzufriedenheit von 97 % wurde unser Engagement für ein wertebasiertes, inklusives Arbeitsumfeld durch Great Place to Work bestätigt. Diese Auszeichnung ist für uns nicht nur Anerkennung, sondern auch Ansporn, diesen Weg konsequent weiterzugehen.

Ein besonderer Meilenstein war die erstmalige Durchführung des World Defender Day, bei dem unsere Mitarbeiter*innen gemeinsam mit ihren Familien aktiv zur Erhaltung des Ökosystems Wald beigetragen haben. Mit Informationskampagnen zu Energieeffizienz, Müllvermeidung und konkreten Umsetzungsmaßnahmen wie der Einführung schaltbarer Steckerleisten haben wir zudem unser Umweltbewusstsein im Unternehmensalltag geschärft. Auch in unseren Weihnachtsaktionen haben wir 2024 bewusst ökologische und soziale Aspekte berücksichtigt – durch nachhaltige Produkte und eine Zusammenarbeit mit inklusiven Partnerorganisationen.

Unser Verständnis von Nachhaltigkeit geht über Umwelt- und Ressourcenthemen hinaus: Es schließt auch die Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeiter*innen, unseren Kund*innen und der Gesellschaft als Ganzes ein. Als Digitalunternehmen sind wir überzeugt, dass Digitalisierung, richtig eingesetzt, zur Lösung ökologischer

und sozialer Herausforderungen beitragen kann – etwa durch energieeffiziente Softwarelösungen, lange Nutzungszyklen von Systemen, ressourcenschonende Infrastruktur und eine konsequente „Home-Office-First“-Strategie zur Reduktion von Emissionen durch Mobilität.

Für die kommenden Jahre setzen wir uns weiterhin das Ziel, Nachhaltigkeit entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette zu denken und umzusetzen. Dabei sehen wir insbesondere in der Aufklärung und aktiven Einbindung unserer Mitarbeiter*innen ein großes Potenzial. Zugleich wollen wir in unseren Projekten mit Kund*innen vermehrt auch nachhaltigkeitsrelevante Aspekte berücksichtigen – sei es durch die Auswahl effizienter Technologien, durch transparente Prozesse oder durch bewusstes Projektmanagement.

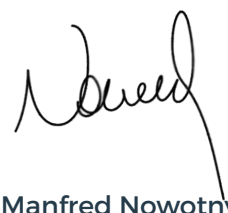
Wir bedanken uns bei allen, die uns stetig begleitet und ONTEC so tatkräftig mitgestaltet haben und freuen uns darauf, diesen Weg gemeinsam weiterzugehen.



Matthias Hausegger



Daniel Sieder



Manfred Nowotny

ÜBER ONTEC AG

Unternehmensgegenstand

ONTEC ist ein ISO 27001-zertifizierter IT-Dienstleister mit über 20 Jahren Erfahrung in der Digitalisierung geschäftskritischer Prozesse. Rund 100 Mitarbeiter*innen arbeiten in einer holokratischen Organisationsstruktur an zukunftsfähigen Lösungen für große und mittelständische Unternehmen. Nachhaltigkeit, Sicherheit und Verlässlichkeit sind dabei zentrale Prinzipien unserer Arbeit, die sich in drei Leistungsbereichen widerspiegeln:



Entwicklung individueller Softwaresysteme

Wir unterstützen Unternehmen bei der Digitalisierung komplexer Geschäftsprozesse – von der Neuentwicklung bis zur Migration bestehender Legacy-Systeme. Unsere Lösungen sind leistungsfähig, skalierbar und integrieren sich nahtlos in bestehende IT-Landschaften. Dabei achten wir nicht nur auf technologische Aktualität, sondern auch auf eine enge Zusammenarbeit mit unseren Kund*innen.



Managed IT-Services

ONTEC betreibt IT-Systeme für Unternehmen unterschiedlicher Größenordnungen. Grundlage unserer Arbeit sind erfahrene Fachkräfte, ITIL-basierte Prozesse sowie der konsequente Fokus auf IT-Sicherheit. Mit einer 24x7 Service-Hotline und kurzen Reaktionszeiten sorgen wir für die dauerhafte Verfügbarkeit und Stabilität geschäftskritischer IT-Infrastrukturen.



Artificial Intelligence & Machine Learning

Maßgeschneiderte AI- und ML-Lösungen bilden ein drittes zentrales Geschäftsfeld. Besonderes Augenmerk legen wir auf die Vertrauenswürdigkeit unserer Systeme – durch erklärbare Modelle, transparente Prozesse und Maßnahmen zur Reduktion fehlerhafter Ausgaben („Halluzinationen“). So ermöglichen wir eine verantwortungsvolle Nutzung künstlicher Intelligenz im Unternehmensumfeld.

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 Aktiengesellschaft

2018

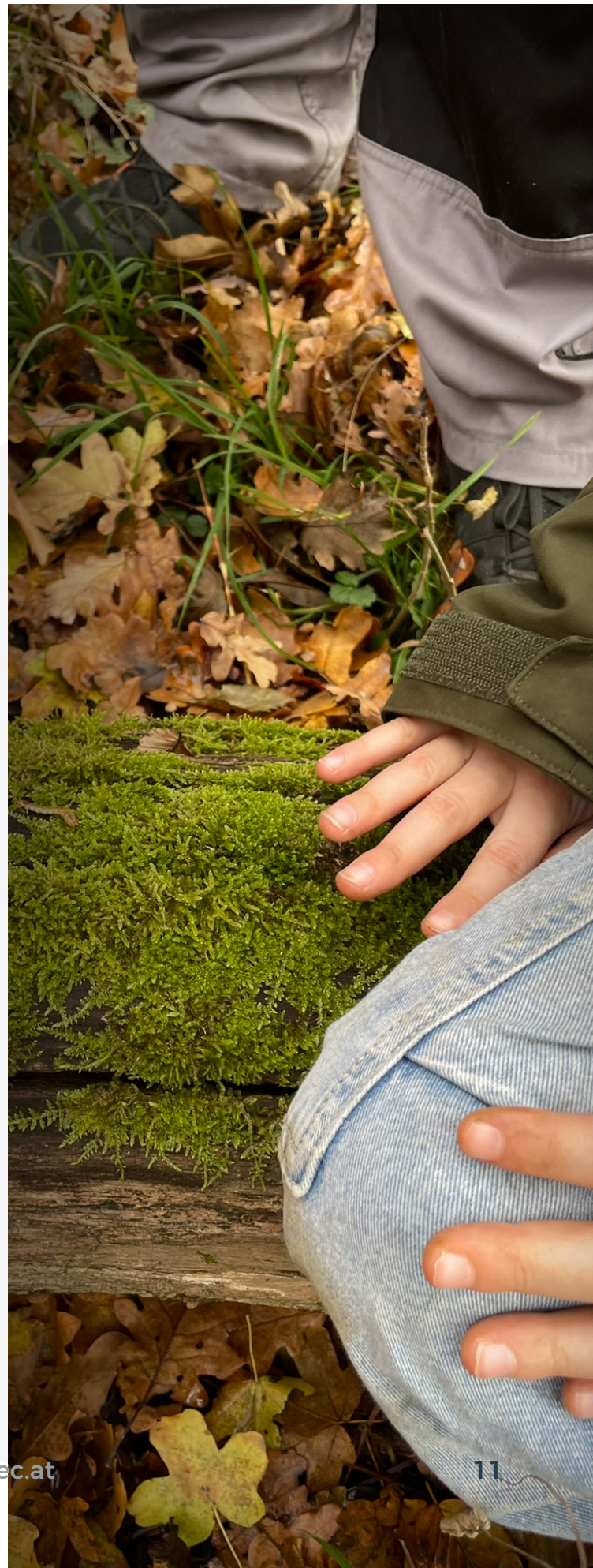
Einführung der Organisationsform „Holacracy“

2021

Erstmalige Zertifizierung nach der IT-Sicherheitsnorm ISO 27001

2024

Erstmalige Prüfung des ISMS nach ISAE 3402



Unternehmensführung

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

Unternehmensgegenstand

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

Unternehmensdaten

- **Firmensitz:** Ernst-Melchior-Gasse 24/ DG, 1020 Wien
- **Durchschnittlicher Umsatz der letzten 5 Jahre:** € 9.725.125,-
- **Anzahl der Mitarbeiter*innen:** ca. 100 Personen (inkl. Externe)



Unternehmens- philosophie

Bei ONTEC verstehen wir Begeisterung als zentrale Antriebskraft für nachhaltiges und verantwortungsbewusstes Handeln. Sie prägt unsere Unternehmenskultur, unsere Zusammenarbeit und unseren Umgang mit internen wie externen Stakeholdern. Wir schaffen ein Umfeld, in dem Talente gefördert, Kreativität gestärkt und Innovationen ermöglicht werden – unterstützt durch flexible Arbeitsmodelle und moderne Technologien.

Unser Anspruch an Qualität ist eng mit unserem Nachhaltigkeitsverständnis verknüpft: Verlässliche, sichere und langfristig tragfähige Lösungen sind die Basis für das Vertrauen unserer Kund*innen. Gleichzeitig ist es uns ein Anliegen, unsere unternehmerische Verantwortung über die Projektarbeit hinaus wahrzunehmen.

Dazu zählen faire Arbeitsbedingungen, die Achtung der Menschenrechte sowie Maßnahmen zur Reduktion unseres ökologischen Fußabdrucks. Auch in der Auswahl unserer Partner*innen und entlang der gesamten Lieferkette achten wir auf ethische, soziale und ökologische Standards, um heute wie morgen einen positiven Beitrag zu leisten.

Wir sind überzeugt: Begeisterung ist nicht nur ein Erfolgsfaktor – sie ist unser Beitrag für eine lebenswerte, zukunftsorientierte Gesellschaft.

Nachhaltigkeits- politik

Nachhaltigkeit ist bei ONTEC ein zentraler Bestandteil der Unternehmensphilosophie und in unseren internen Richtlinien fest verankert. Dabei begreifen wir Nachhaltigkeit nicht als Zielzustand, sondern als dynamischen Prozess, den wir laufend hinterfragen, weiterentwickeln und mit konkreten Maßnahmen gestalten. Unsere Mitarbeiter*innen sind aktiv in diesen Prozess eingebunden – denn echte Veränderung entsteht nicht durch Top-down-Vorgaben, sondern durch Eigenverantwortung und Mitgestaltung.

Das von ONTEC seit 2018 praktizierte Organisationsmodell Holacracy bietet hierfür eine passende Struktur: Es schafft Raum für Eigeninitiative und ermöglicht es jedem Teammitglied, Ideen und Verbesserungen unabhängig von klassischen Hierarchien einzubringen. Unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten gliedern sich in vier zentrale Handlungsfelder: Umwelt und Ökologie, Arbeit und Soziales, Ethik sowie verantwortungsvolle Lieferketten.

Durch regelmäßige Evaluierungen identifizieren wir Optimierungspotenziale, formulieren konkrete Ziele und setzen sie systematisch um. Auf diese Weise streben wir eine kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsleistung an – mit dem Ziel, ökologische, soziale und wirtschaftliche Verantwortung im Unternehmen fest zu verankern.

ÖKOLOGIE & UMWELT

Wenn von Nachhaltigkeit die Rede ist, denken viele Menschen zuerst an den Schutz der Umwelt – und auch für uns ist dieser Aspekt ein zentrales Anliegen. Als IT-Unternehmen sehen wir insbesondere im effizienten Energieeinsatz sowie im verantwortungsvollen Umgang mit elektronischen Abfällen großes Potenzial, einen positiven Beitrag zu leisten. Gleichzeitig verlieren wir weitere relevante Handlungsfelder wie ein durchdachtes Abfallmanagement, die Förderung nachhaltiger Mobilität und den Erhalt der Biodiversität nicht aus dem Blick. Vor diesem Hintergrund richten wir unseren Fokus gezielt auf ökologische Maßnahmen, die sowohl unserem Kerngeschäft als auch unserem Umweltverständnis gerecht werden.

Abfall

Eine sachgerechte Abfallbehandlung spielt für die Einhaltung unserer Umweltschutzstandards eine wichtige Rolle. Besonders bei der Entsorgung von Elektroschrott ist Sorgfalt geboten, da unsachgemäße Behandlung erhebliche ökologische Schäden verursachen kann. Daher orientieren wir uns in diesem Bereich konsequent am 3R-Prinzip: Reduce, Reuse, Recycle – mit dem Ziel, Abfall zu vermeiden, wiederzuverwenden und fachgerecht zu recyceln.

Müllaufkommen 2024

Um die Erfolge unserer gesetzten Maßnahmen zur Abfallreduktion überprüfen zu können, haben wir 2024 zum ersten Mal eine gründliche Evaluierung des gesamten monatlichen Müllaufkommens durchgeführt. Die Auswertung ergibt für

das Jahr 2024 insgesamt 3260kg Abfall. Pro Mitarbeiter*in fielen daher 44 kg an. Die einzelnen Abfallarten verteilten sich dabei wie folgt:

Abfallart	Menge
Restmüll	1956 kg
Kunststoffe / Metall	724 kg
Glas	299 kg
Papier / Karton	281 kg

Tabelle 1: Abfallmenge aufgeteilt nach Abfallart für das Jahr 2024

Abfallaufkommen in %

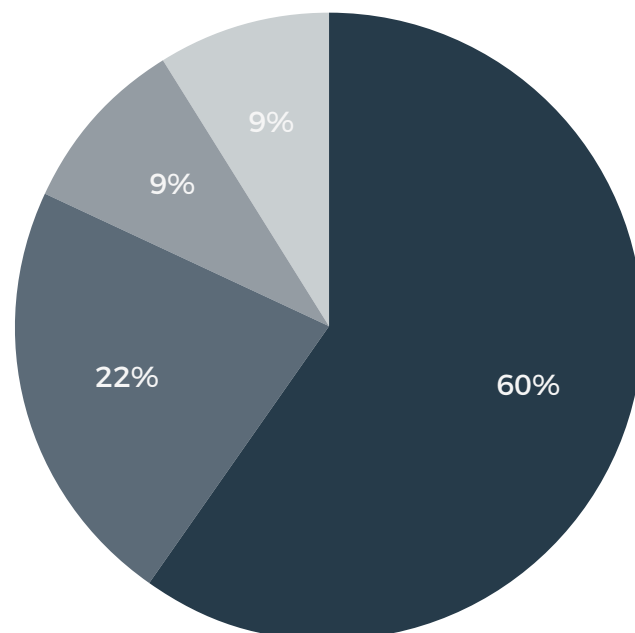


Abbildung 1: Prozentuelles Abfallaufkommen nach Abfallart für das Jahr 2024

Maßnahmen zur Müllreduktion

Die Messung der anfallenden Müllmenge ist ein erster Schritt, um die Wirksamkeit der gesetzten Maßnahmen überprüfen zu können. Neben der Verankerung unserer Grundsätze zur Abfallvermeidung in den Unternehmensrichtlinien setzen wir auf humorvolle Informationskampagnen.

Papiermüll

Wir verfolgen konsequent das Konzept eines papierlosen Büros. Wo immer möglich, nutzen wir digitale Dokumente und Kommunikationswege – sowohl intern als auch im Austausch mit unseren Geschäftspartner*innen.

Unsere Mitarbeiter*innen sind angehalten, Ausdrücke auf das absolut Notwendige zu beschränken. Für unvermeidbare Druckerzeugnisse verwenden wir ausschließlich umweltfreundliches Recyclingpapier. Diese Grundsätze sind verbindlich in unseren Unternehmensrichtlinien verankert.

Glas, Metall und Leichtverpackungen

In unseren Unternehmensrichtlinien empfehlen wir bevorzugt den Konsum unseres wunderbaren Wiener Hochquellwassers, das als hochwertige, unverpackte Ressource direkt aus der Leitung verfügbar ist. Zusätzlich stellen wir unseren Mitarbeiter*innen Mineralwasser, Säfte und Milch zur Verfügung.

Um Abfall im Bereich Glas, Metall und Leichtverpackungen zu reduzieren, achten wir dabei gezielt auf die Auswahl von Produkten in umweltfreundlichen Pfand-Glasflaschen.

Elektronikschrott

Im Einklang mit dem 3R-Prinzip (Reduce, Reuse, Recycle) verfolgen wir einen verantwortungsvollen Umgang mit elektronischen Geräten. Unser Ziel ist es, die Nutzungsdauer unserer Arbeitsmittel maximal auszuschöpfen. Daher ersetzen wir Geräte nicht routinemäßig mit Ablauf der Garantie, sondern setzen sie so lange ein, wie sie den technischen und sicherheitsrelevanten Anforderungen zur Leistungserbringung entsprechen.

Nach dem Ausscheiden aus dem regulären Einsatz bieten wir unseren Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, die Geräte für den privaten Gebrauch zu übernehmen. Geräte, die nicht mehr den unternehmensinternen Anforderungen entsprechen, aber weiterhin funktionsfähig sind, spenden wir an gemeinnützige Organisationen zur Unterstützung bedürftiger Menschen.

Nicht mehr reparierbare Geräte werden umweltgerecht dem fachgerechten Recycling zugeführt.

Mülltrennung

Im Rahmen unseres Engagements für nachhaltiges Handeln legen wir großen Wert auf die konsequente und richtige Mülltrennung. Um das Bewusstsein dafür im Arbeitsalltag zu stärken, haben wir eine interne Informationskampagne gestartet.

Ein zentrales Element dieser Initiative sind humorvoll gestaltete Kurzvideos, die auf unterhaltsame Weise erklären, wie Abfälle korrekt getrennt und entsorgt werden. So fördern wir nicht nur umweltgerechtes Verhalten, sondern schaffen auch einen positiven Zugang zum Thema Nachhaltigkeit im Büroalltag.

Energie

Der Energieverbrauch im IT-Bereich – etwa durch den Betrieb von Rechenzentren oder die Entwicklung und Nutzung von Softwareanwendungen – stellt eine zentrale Herausforderung für nachhaltiges Wirtschaften dar. Vor dem Hintergrund der fortschreitenden Digitalisierung gewinnt daher verantwortungsbewusstes Energiemanagement zunehmend an Bedeutung.

ONTEC trägt diesem Umstand Rechnung, indem wir beispielsweise auf ein umweltzertifiziertes Rechenzentrum zur Speicherung und Verarbeitung unserer Daten setzen. Ergänzend gibt es noch einige weitere

Maßnahmen, mit denen wir einen aktiven Beitrag zur Reduktion unseres ökologischen Fußabdrucks setzen.

Energieverbrauch 2024

Um die Erfolge unserer gesetzten Maßnahmen zur Abfallreduktion überprüfen zu können, haben wir 2024 zum ersten Mal eine gründliche Evaluierung des gesamten monatlichen Müllaufkommens durchgeführt. Die Auswertung ergibt für das Jahr 2024 insgesamt 3260kg Abfall. Pro Mitarbeiter*in fielen daher 44 kg an. Die einzelnen Abfallarten verteilten sich dabei wie folgt:

	Verbrauch	CO ² -Äquivalent in kg
Strom*	111.776,97 kWh	23.473,16 kg
davon Bürogebäude	73.497,92 kWh	15.434,56 kg
davon Firmenwagen	38.279,05 kWh	8.038,60 kg
Fossile Brennstoffe	7.055,30 l	19.681,96 kg
Total		43.155,14 kg

*Fernwärme nicht enthalten, Daten derzeit nicht erhebbar.

Tabelle 2: Energieverbrauch im Jahr 2024 und Umrechnung in CO²-Äquivalente

Maßnahmen zur Senkung des (fossilen) Energieverbrauchs

Zur Verringerung des (fossilen) Energieverbrauchs setzen wir auf viele unterschiedliche Maßnahmen. Dieses umfasst sowohl technische Lösungen als auch bewusstseinsbildende Initiativen im Arbeitsalltag.

Bezug aus erneuerbaren Energiequellen

Zur Deckung des Grundenergiebedarfs setzen wir konsequent auf 100 % Strom aus erneuerbaren Energiequellen. Zusätzlich profitieren wir von den energetischen Vorteilen unseres Bürogebäudes, das über eine hochwertige Wärmedämmung und über eine hauseigene Photovoltaik-Anlage verfügt.

Der Strommix für das Bürogebäude ohne Berücksichtigung der Photovoltaik-Anlage setzt sich folgendermaßen zusammen:

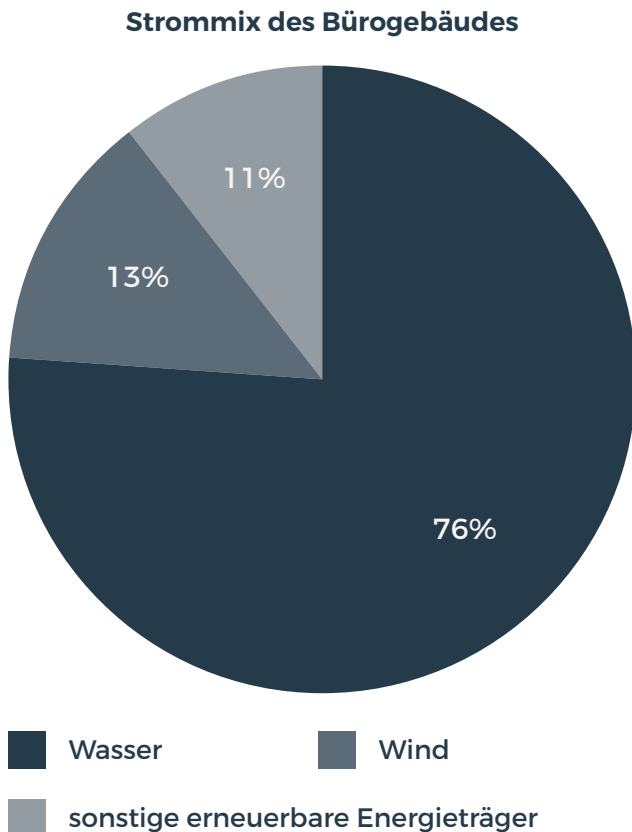


Abbildung 2: Verteilung des Stromverbrauchs auf die verschiedenen Energieträger

Energiesparende Büroausstattung

Bereits kleine Maßnahmen – wenn sie konsequent umgesetzt werden – können eine große Wirkung entfalten. Indem wir alltägliche Energieeinsparpotenziale nutzen und auf nachhaltige Ausstattung setzen, schaffen wir gemeinsam einen wichtigen Beitrag zu mehr Umweltverantwortung im Büro.

In diesem Sinne sind sämtliche Büroräume sind mit stromsparenden LED-Leuchtmitteln ausgestattet, die sich automatisch abschalten, wenn sich niemand im Zimmer befindet.

Darüber hinaus wurden alle Arbeitsplätze mit schaltbaren Steckerleisten versehen, um zu verhindern, dass Geräte im Standby-Modus unnötig Strom verbrauchen.

Bei der Auswahl unserer Hard- und Software legen wir besonderen Wert auf Energieeffizienz. Zudem gestalten wir unsere Entwicklungsumgebungen durch den gezielten Einsatz moderner Technologien und Open-Source-Software so ressourcenschonend wie möglich. Auf diese Weise stellen wir sicher, dass auch unsere digitalen Arbeitsprozesse einen möglichst geringen ökologischen Fußabdruck hinterlassen.

Policies und Informationskampagnen

Maßnahmen zur Reduktion des Energieverbrauchs sind bei ONTEC in Form verschiedener Policies verankert, die den Mitarbeiter*innen leicht umsetzbare Verhaltensweisen für den Arbeitsalltag nahelegen – etwa das Abschalten elektronischer Geräte bei Nichtgebrauch oder ein bewusstes Lüftungs- und Heizverhalten. So soll im Winter vermieden werden, dass über geöffnete Türen oder Fenster Wärme verloren geht, und im Sommer das gleichzeitige Kühlen und Belüften verhindert werden.

Ergänzt werden die Policies durch humorvoll gestaltete Informationsvideos, die unter anderem im Rahmen der Onboardingplattform zur Verfügung stehen. Diese Videos vermitteln auf unterhaltsame Weise praxisnahe Tipps zum Energiesparen, beispielsweise in der Büroküche oder in gemeinsam genutzten Räumen.

Ziel dieses Maßnahmenbündels ist, ein nachhaltiges Energiebewusstsein im Unternehmen von Anfang an zu fördern.

Mobilität

Auch in der Mobilität ist es uns ein Bedürfnis, die Nachhaltigkeit zu fördern. Das beginnt bereits beim Weg zur Arbeit. Unser zentral gelegenes Büro mitten in der Innenstadt ist optimal an das öffentliche Verkehrsnetz angebunden. Damit möglichst viele Kolleg*innen bequem und umweltfreundlich zur Arbeit gelangen können, unterstützen wir sie auf Wunsch mit Öffi-Tickets.

Darüber hinaus: Wir möchten wir nicht nur Emissionen vermeiden, sondern auch die Gesundheit unserer Mitarbeiter*innen stärken. Deshalb fördern wir aktiv das Radfahren. Die hervorragende Infrastruktur für Radfahrerinnen rund um unser Büro schafft dafür beste Voraussetzungen. Wer möchte, kann über uns ein Jobrad nutzen – ein Angebot, das bereits regen Zuspruch findet.

In Fällen, in denen ein Dienstwagen unverzichtbar ist, setzen wir konsequent auf Elektromobilität. Derzeit besitzen 70% aller Firmenfahrzeuge einen Elektroantrieb, Ziel ist, die Flotte zu 100% mit Elektrofahrzeugen auszustatten. Damit leisten wir auch im motorisierten Individualverkehr einen Beitrag zur Emissionsreduktion.

Ein weiterer Baustein unserer nachhaltigen Mobilitätsstrategie ist das hybride Arbeiten. Viele Arbeitswege entfallen dadurch komplett, denn sowohl interne als auch externe Meetings werden bei uns in der Regel online oder hybrid durchgeführt. Dienstreisen treten wir nur an, wenn sie tatsächlich notwendig sind – und dann bevorzugt mit der Bahn.

Biodiversität

Bei ONTEC fördern wir Biodiversität durch bewusste Entscheidungen im ganz normalen Arbeitsalltag. So achten wir bei der Bereitstellung von Getränken, Snacks und dem wöchentlichen Frühstück besonders auf

die Herkunft und Qualität der Lebensmittel. Wir setzen gezielt auf regionale und Bio-zertifizierte Produkte – nicht nur aus Gründen der Gesundheit und Frische, sondern auch, um die Vielfalt heimischer Pflanzen und Tiere zu unterstützen.



ARBEIT & SOZIALES

Unsere Mitarbeiter*innen sind das Herzstück von ONTEC – ihr Engagement, ihre Gesundheit und ihr Wohlbefinden sind entscheidend für unseren gemeinsamen Erfolg. Deshalb investieren wir gezielt in Maßnahmen, die sowohl die physische als auch die psychische Gesundheit stärken.

Unser nachhaltiger Ansatz im Bereich Arbeit und Soziales zeigt sich nicht nur in der gelebten Wertschätzung gegenüber unserem Team, sondern auch in messbaren Ergebnissen: Mit einer konstant niedrigen Fluktuationsrate von 12,7 % über die letzten drei Jahre und durchschnittlich nur 6,77 Krankenstandstagen pro Person im Jahr 2024 liegen wir deutlich unter dem österreichischen Durchschnitt.

Gesundheit und Sicherheit

Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter*innen sind zentrale Bestandteile unserer nachhaltigen Unternehmensverantwortung. Da ein Großteil der täglich bei uns anfallenden Arbeitstätigkeiten im Sitzen erfolgt, sehen wir uns in der Pflicht, den gesundheitlichen Risiken eines bewegungsarmen Arbeitsalltags aktiv entgegenzuwirken.

Langes Sitzen kann nicht nur physische Beschwerden wie Muskelverspannungen und Rückenschmerzen verursachen, sondern auch das Risiko für chronische Erkrankungen und psychische Belastungen erhöhen. Daher setzen wir gezielte Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und Prävention um – für ein Arbeitsumfeld, das das Wohlbefinden und die langfristige Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter*innen stärkt.

Daten und Aktionen aus dem Bereich Gesundheit und Sicherheit 2024

Im Jahr 2024 haben wir gezielt Maßnahmen eingeführt, um die physische und psychische Gesundheit unserer Mitarbeiter*innen zu stärken. Dabei lag der Fokus auf präventiven Angeboten und der Schaffung eines gesundheitsfördernden Arbeitsumfelds.

Im Folgenden geben wir einen Überblick über ausgewählte Daten und Kennzahlen, die im Rahmen dieser Initiativen erhoben wurden. Sie zeigen erste Entwicklungen und helfen uns, zukünftige Maßnahmen noch gezielter auszurichten.

Vorsorgeuntersuchungen und Impfungen

Den Mitarbeiter*innen wurde die Möglichkeit geboten, arbeitsmedizinische Leistungen wie Vorsorgeuntersuchungen und Impfungen in Anspruch zu nehmen.

Die folgenden Zahlen geben einen Überblick über die Teilnahme an diesen gesundheitsfördernden Angeboten im Berichtsjahr.

Gesundheitsangebot	Anzahl
Vorsorgeuntersuchung	15 Personen
Impfung	24 Personen
Impfdosen	45 Impfdosen

Tabelle 3: Inanspruchnahme von Gesundheitsangeboten im Jahr 2024

Die Inanspruchnahme von Impfungen hängt vom individuellen Impfstatus, dem persönlichen Risikoprofil und den Präferenzen der Mitarbeiter*innen ab. ONTEC respektiert diese persönlichen Entscheidungen und möchte darauf bewusst keinen Einfluss nehmen.

Bei den Vorsorgeuntersuchungen hingegen sehen wir Potenzial zur stärkeren Nutzung: Für das kommende Jahr ist es unser Ziel, die Teilnahme an diesem Angebot weiter zu fördern und auszubauen.

Teilnahme an Sportevents

Gesundheit muss nicht immer still am Schreibtisch beginnen – manchmal beginnt sie auch mit Schlamm, Gummibällen oder einer gut gezielten Kugel auf der Kegelbahn. Um Bewegung aktiv ins Bewusstsein zu rücken und gleichzeitig den Teamgeist zu stärken, nehmen wir regelmäßig als Team an sportlichen Events teil oder organisieren eigene Aktionen.

Dabei achten wir darauf, eine möglichst hohe Bandbreite an Sportarten abzudecken, um möglichst viele Mitarbeiter*innen zur Teilnahme zu motivieren.

Event	Teilnehmer*innen
Kegeln	22 Personen
Linzathlon - Beat the City	9 Personen
Bubble Soccer	40 Personen

Tabelle 4: Anzahl der Teilnehmer*innen als Teil des ONTEC-Teams bei Sportevents

Mit solchen Aktionen möchten wir nicht nur die körperliche Gesundheit fördern, sondern auch zeigen: Bewegung kann Spaß machen – besonders im Team.

Inanspruchnahme von MyClubs

Die MyClubs-Mitgliedschaft stellt eine weitere Maßnahme dar, um die Mitarbeiter*innen zu einem aktiveren Lebensstil zu motivieren. Durch die große Auswahl an unterschiedlichen Sportangeboten können sie individuell die Aktivität wählen, die ihnen Freude bereitet – denn nur was Spaß macht, wird langfristig und unabhängig von bloßen Vorsätzen in den Alltag integriert.

Im Jahr 2024 verteilte sich die Nutzung von MyClubs auf folgende Sportarten:

Verteilung der Sportarten bei MyClubs

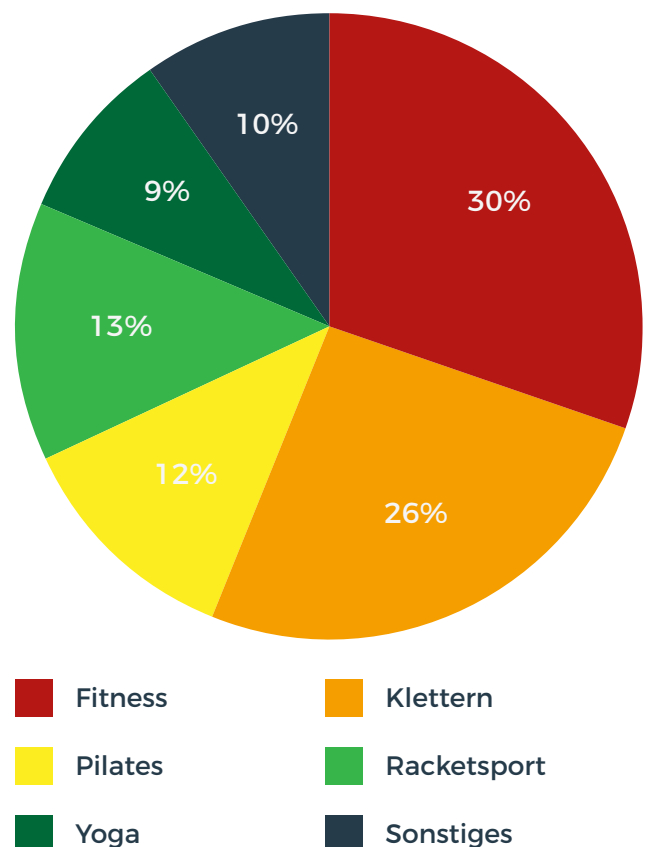


Abbildung 3: Nutzung von MyClubs durch die ONTEC-Mitarbeiter*innen, aufgeteilt nach Sportarten

Maßnahmen zur Verbesserung der Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter*innen

Die Gesundheit unserer Mitarbeiter*innen ist ein zentraler Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie. 2024 haben wir gezielt Maßnahmen zur Förderung von physischem und psychischem Wohlbefinden gesetzt – von ergonomischen Arbeitsplätzen und arbeitsmedizinischen Angeboten bis hin zu Sportaktivitäten und Webinaren. So schaffen wir ein Arbeitsumfeld, das Gesundheit stärkt und zugleich den Teamgeist fördert.

Gesunde Haltung

Um die körperliche Gesundheit unserer Mitarbeiter*innen langfristig zu fördern, legen wir großen Wert auf eine ergonomisch optimierte Arbeitsplatzausstattung. Alle Büroarbeitsplätze sind standardmäßig mit ergonomischen Schreibtischsesseln sowie höhenverstellbaren Tischen ausgestattet, um den gesundheitlichen Risiken durch dauerhaftes Sitzen aktiv entgegenzuwirken.

Für Mitarbeiter*innen mit besonderen ergonomischen Anforderungen werden individuelle Lösungen erarbeitet.

Da ein erheblicher Teil unserer Belegschaft im Homeoffice tätig ist, haben wir zusätzlich ein Webinar zum Thema „Ergonomie im Homeoffice“ angeboten. Das Angebot wurde von den Mitarbeiter*innen sehr gut angenommen.

Inhaltlich wurden praxisnahe Empfehlungen zur richtigen Sitzhaltung, zur Positionierung von Bildschirm, Tastatur und Maus sowie zu geeigneten Lichtverhältnissen vermittelt – mit dem Ziel, auch im mobilen Arbeiten ein gesundes Arbeitsumfeld zu fördern.

Arbeitsmedizinische Versorgung

Als verantwortungsbewusster Arbeitgeber erfüllt ONTEC nicht nur die gesetzliche Verpflichtung gemäß dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG), BGBl. Nr. 450/1994, zur sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Betreuung – wir verstehen diese Verpflichtung auch als Chance, aktiv zum Wohlbefinden und zur Gesundheit unserer Mitarbeiter*innen beizutragen.

Neben der klassischen Gesundenuntersuchung setzen wir jährlich thematische Schwerpunkte, die sich an aktuellen Herausforderungen und Bedürfnissen orientieren. Im Jahr 2024 konnten unsere Mitarbeiter*innen ergänzend folgende arbeitsmedizinische Leistungen in Anspruch nehmen:

- Webinar „Ergonomie im Homeoffice“ zur gesunden Arbeitsplatzgestaltung im mobilen Arbeiten
- Vorsorgeuntersuchung inklusive großem Blutbild mit individueller ärztlicher Nachbesprechung
- Angebot verschiedener Schutzimpfungen, je nach persönlichem Bedarf und Präferenz
- Webinar „Burnout und Stress vorbeugen“ zur Förderung der psychischen Gesundheit und Stressprävention

Mit diesem erweiterten Angebot möchten wir ein ganzheitliches Verständnis von Gesundheit fördern – körperlich wie psychisch, im Büro ebenso wie im Homeoffice.

Psychische Gesundheit

Zur Stärkung der psychischen Gesundheit unserer Mitarbeiter*innen haben wir im Berichtsjahr ein umfassendes Webinar zum Thema „Stress und Burnout am Arbeitsplatz“ angeboten. Ziel war es, für psychische Belastungen im Arbeitsalltag zu sensibilisieren und praxisnahe Strategien zur Stressbewältigung zu vermitteln.

Im Mittelpunkt standen dabei typische Stressoren, individuelle Stressverstärker sowie körperliche Warnsignale einer möglichen Überlastung. Ergänzend wurden präventive Maßnahmen und therapeutische Ansätze zur Burnout-Prophylaxe vorgestellt.

Das Webinar stieß auf großes Interesse und wurde von zahlreichen Mitarbeiter*innen aktiv genutzt. Um den Zugang zu diesem wichtigen Thema auch langfristig zu gewährleisten, steht die Aufzeichnung des Webinars über unsere Onboarding-Plattform jederzeit zur Verfügung und kann flexibel nachgesehen werden.

So haben alle Mitarbeiter*innen unabhängig von Zeit und Arbeitsort die Möglichkeit, sich mit dem Thema psychische Gesundheit auseinanderzusetzen.

Förderung von Bewegung und Sport

Wer viel sitzt, braucht einen Ausgleich – und zwar bestenfalls jenseits des Bürostuhls. Deshalb haben wir es uns zur Aufgabe gemacht, Bewegung und Sport aktiv im Arbeitsalltag unserer Mitarbeiter*innen zu fördern.

Das ONTEC-Team beim Linzathlon

Dirt Runs wie der Linzathlon liegen zwar im Trend, sind aber nicht jedermanns Sache. Wir legen jedoch Wert darauf, eine diverse Auswahl an Events anzubieten, um möglichst viele unserer Mitarbeiter*innen zu mehr Bewegung zu motivieren.

Und das ganz ohne Leistungsdruck, aber mit einer großen Portion Motivation und Spaß.

Einmal pro Woche verwandeln sich unsere Büroräume in eine kleine Oase der Entspannung: Bei der gemeinsamen Yoga-Einheit kann jeder Körperhaltung verbessern, Verspannungen lösen – und vielleicht sogar die innere Mitte finden.

Wer lieber individuell aktiv wird, dem steht ein MyClubs-Account zur Verfügung. Damit sind unzählige Sportangebote in ganz Österreich nur einen Klick entfernt – vom Tennisplatz bis zur Tanzstunde.

Zusätzlich sorgen sportliche Challenges und gemeinsame Aktionen dafür, dass Bewegung nicht zur lästigen Pflicht wird, sondern zum festen Bestandteil des Alltags.

Ob beim Linzathlon, beim Bubble Soccer oder beim Kegeln im Prater: Unsere Mitarbeiter*innen zeigen regelmäßig, dass Teamgeist und Bewegung bestens zusammenpassen – und dass ein bisschen Muskelkater manchmal der schönste Beweis für ein gelungenes Miteinander ist.



ONTEC Kick-off 2024: Eine runde Sache

Der Fußball war beim Bubble Soccer eher Nebensache. Wer nicht damit beschäftigt war die Kolleg*innen vom Feld zu schubsen, der testete die Rundum-Polsterung indem er sich den kleinen Hügel nebenan hinunterrollte.

Linzathlon - Beat the City

Ein kleines, aber äußerst motiviertes Team stürzte sich 2024 in das Abenteuer Linzathlon. Über 10 Kilometer und mehr als 20 Hindernisse ging es durch Matsch, Wasser und jede Menge Herausforderungen – bis alle zwar völlig erschöpft, aber strahlend vor Glück im Ziel ankamen. Eine sportliche Grenzerfahrung mit bleibendem Eindruck (und Schlamm in den Schuhen).

Kegeln im Prater

Nicht jede*r liebt Hindernisläufe – darum gab es als ruhigere Alternative einen gemeinsamen Kegelabend im Wiener Prater. Hier kamen auch die zum Zug, die lieber mit Präzision statt mit Puls punkten. Die Bewegung tat nicht nur den vom Sitzen steifen Gliedern gut, sondern förderte auch das kollegiale Miteinander.



Bubble Soccer beim Firmenausflug

Beim jährlichen Firmenausflug ging es 2024 rund – im wahrsten Sinne des Wortes: Wer wollte schlüpfte beim Bubble Soccer schlüpfen in aufblasbare Gummibälle und verwandelten das Spielfeld in ein fröhliches Chaos aus Remplern, Gelächter und spontanen Hügelabrollaktionen. Ein sportliches Highlight, das Fitness, Spaß und Teamspirit auf einzigartige Weise verband.



Konzentration auf der Kegelbahn

Ein gemeinsamer Kegelabend bietet den idealen Kontrast zum herausfordernden Linzathlon und holt auch die Sport-Muffel im Unternehmen ab.

Arbeitsbedingungen

Gute Arbeitsbedingungen sind eine wesentliche Grundlage für nachhaltige psychische Gesundheit. Sie fördern das Wohlbefinden, stärken die Selbstwirksamkeit und ermöglichen eine ausgewogene Balance zwischen Berufs- und Privatleben.

Als Unternehmen, das langfristig die besten Talente halten möchte, verstehen wir Investitionen in das Arbeitsumfeld und das Wohlergehen unserer Mitarbeiter*innen nicht nur als soziale Verantwortung, sondern auch als strategisch wichtige Investition in unsere Zukunft.

Zahlen und Daten zu den Arbeitsbedingungen

Bei ONTEC stehen Flexibilität und Mitgestaltung im Zentrum unserer Arbeitskultur. Arbeitsbedingungen gestalten wir nicht nur für, sondern gemeinsam mit unseren Mitarbeiter*innen.

Das zeigt sich besonders deutlich in der praktischen Umsetzung: Unsere Mitarbeiter*innen nutzen die angebotenen Arbeitszeitmodelle und die freie Wahl des Arbeitsorts aktiv – und gestalten so ihren Arbeitsalltag entsprechend ihrer individuellen Bedürfnisse und Lebenssituationen.

Aufteilung Arbeitszeitmodelle

Bei ONTEC bieten wir neben individuellen Vereinbarungen drei standardisierte Arbeitszeitmodelle an: die 36-Stunden-Woche, die 32-Stunden-Woche sowie die Option auf eine sechste Urlaubswoche.

Für welche Modelle sich unsere Mitarbeiter*innen im Berichtsjahr entschieden haben, zeigt die folgende Übersicht:

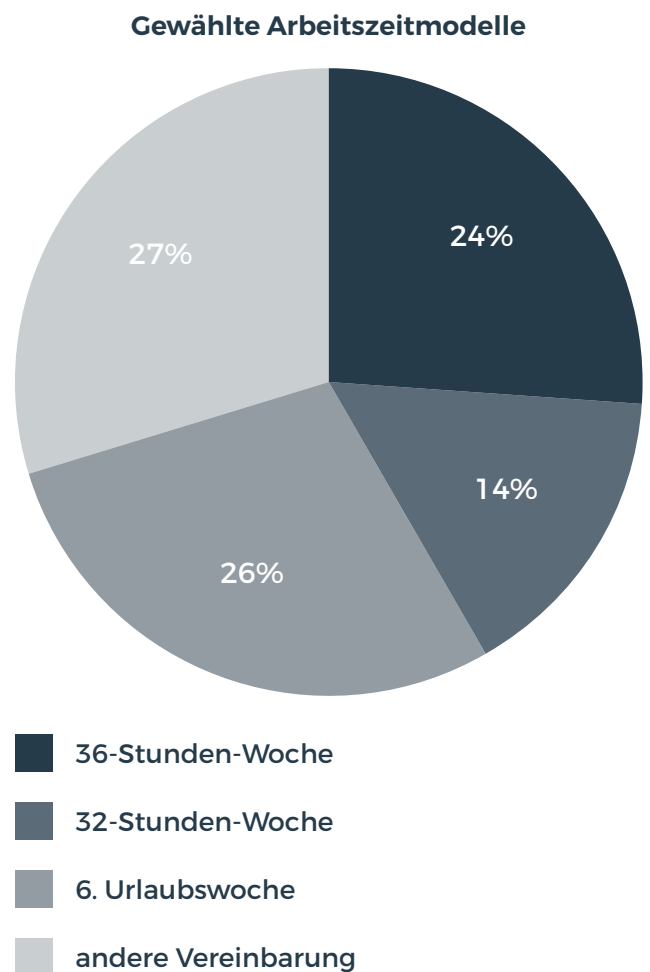


Abbildung 4: Verteilung der gewählten Arbeitszeitmodelle bei ONTEC AG

Aufteilung Homeoffice vs. Bürozeiten

Auch beim Arbeitsort genießen unsere Mitarbeiter*innen volle Entscheidungsfreiheit. Diese Flexibilität kommt nicht nur dem bestehenden Team zugute, sondern eröffnet uns zugleich die Möglichkeit, qualifizierte Fachkräfte unabhängig von ihrem Wohnort für ONTEC zu gewinnen.

Im Jahr 2024 gestaltete sich das Verhältnis von Homeoffice- zu Bürozeiten wie folgt:

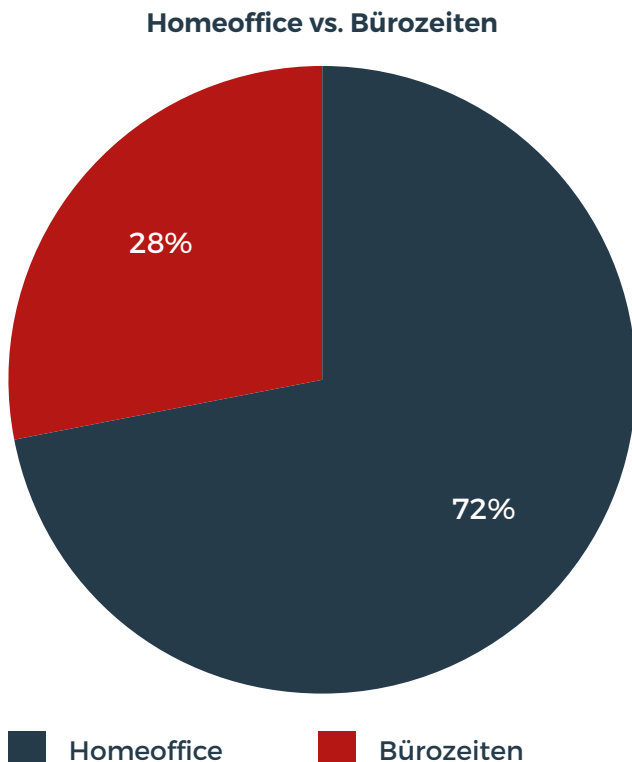


Abbildung 5: Verteilung der Arbeitszeit auf das Homeoffice und die Zeit am Standort der ONTEC AG

Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen

Ein zukunftsfähiges Arbeitsumfeld braucht mehr als funktionierende Prozesse, es braucht Bedingungen, unter denen Menschen gerne arbeiten, sich einbringen und langfristig bleiben wollen. Bei ONTEC legen wir daher großen Wert darauf, die Arbeitsbedingungen kontinuierlich weiterzuentwickeln. Im Mittelpunkt stehen dabei Flexibilität, Mitgestaltung und eine Kultur der Wertschätzung.

Durch gezielte Maßnahmen wie einen strukturierten Onboarding-Prozess, flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle sowie die Einführung von Holacracy als Organisationsform schaffen wir Rahmenbedingungen, die die individuellen Bedürfnisse unserer Mitarbeiter*innen ernst nehmen und zugleich Raum für Eigenverantwortung und Entwicklung bieten.

Onboarding

Ein gelungener Einstieg ist entscheidend für eine langfristig positive Arbeitserfahrung und eine erfolgreiche Integration ins Unternehmen. Aus diesem Grund hat ONTEC den bestehenden Onboarding-Prozess umfassend überarbeitet und auf Basis von Mitarbeiter*innen-Feedback aus unserem internen Umfrage-Tool gezielt weiterentwickelt. Zentrales Element ist unsere digitale Onboarding-Plattform, die neuen Mitarbeiter*innen jederzeit online zur Verfügung steht. Sie enthält alle relevanten Informationen, Dokumente und Orientierungshilfen für die ersten Wochen bei ONTEC.

Gleichzeitig dient sie auch langjährigen Kolleg*innen als Nachschlagewerk und wird regelmäßig um neue Inhalte ergänzt.

Die kontinuierliche Weiterentwicklung der Plattform erfolgt in enger Abstimmung mit jenen, die den Onboarding-Prozess zuletzt durchlaufen haben. So stellen wir sicher, dass das Onboarding nicht nur strukturiert und informativ, sondern auch praxisnah und bedarfsgerecht gestaltet ist.

Arbeitszeit

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist ein zentrales Anliegen unserer Mitarbeiter*innen – und ein wichtiger Hebel für attraktive, nachhaltige Arbeitsbedingungen.

Eine interne Bedarfserhebung hat deutlich gezeigt: Der Wunsch nach flexibleren Arbeitszeitmodellen steht ganz oben auf der Prioritätenliste.

ONTEC hat darauf mit konkreten Maßnahmen reagiert und drei transparente Modelle entwickelt, aus denen neue, wie bestehende Mitarbeiter*innen wählen können – ganz nach ihren individuellen Lebenssituationen und Präferenzen.

- **36-Stunden-Woche**

Die 36-Stunden-Woche ist bei ONTEC das reguläre Vollzeitmodell – ohne Gehaltseinbußen. Wer möchte, kann diese Stunden auch im Rahmen einer 4-Tage-Woche leisten.

- **32-Stunden-Woche**

Alternativ bieten wir eine 32-Stunden-Woche bei 90 % des Vollzeitgehalts an. Auch dieses Modell kann flexibel auf vier Wochentage verteilt werden.

- **6. Urlaubswoche**

Für Mitarbeiter*innen, die lieber längere Erholungsphasen genießen möchten, besteht die Möglichkeit, anstelle einer Arbeitszeitverkürzung eine sechste Urlaubswoche zu wählen. Die 4-Tage-Woche bleibt dabei ebenfalls umsetzbar.

Ergänzend zu diesen Modellen haben wir zusätzliche Sonderurlaubstage eingeführt: Ein individuell nutzbarer Sonderurlaubstag pro Jahr – auch auf zwei halbe Tage aufteilbar – steht allen Mitarbeiter*innen zur Verfügung. Für Eltern bieten wir zudem bis zu zehn zusätzliche Sonderurlaubstage im ersten Jahr nach der Geburt eines Kindes.

Mit dieser Vielfalt an Optionen wollen wir sicherstellen, dass unsere Mitarbeiter*innen ihre Arbeitszeit so gestalten können, dass sie zu ihrem Leben passt – und nicht umgekehrt.

Flexibilisierung des Arbeitsorts

Neben flexiblen Arbeitszeiten, die eine bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit ermöglichen, spielt auch die Wahl des Arbeitsorts eine zentrale Rolle für moderne Arbeitsbedingungen. ONTEC bietet Mitarbeiter*innen – soweit es ihre Tätigkeit zulässt – die Freiheit, selbst zu entscheiden, ob sie im Büro oder im Homeoffice arbeiten möchten.

Gleichzeitig wissen wir um den Wert persönlicher Begegnungen: Gemeinsame Bürotage fördern Teamzusammenhalt, kreatives Arbeiten und die emotionale Bindung ans Unternehmen. Daher schaffen wir gezielt positive Anreize für Präsenzzeiten im Büro – etwa durch abgestimmte Meetingtage oder gemeinschaftliche Aktivitäten – und fördern so freiwillige physische Begegnung, ohne Anwesenheitspflichten einzuführen. Dieses ausgewogene Modell verbindet individuelle Flexibilität mit gelebter Unternehmenskultur.

Holacracy

Die Einführung des Organisationssystems Holacracy im Jahr 2018 hat die Arbeitsweise bei ONTEC grundlegend verändert und stellt bis heute einen zentralen Baustein zur Verbesserung unserer Arbeitsbedingungen dar. Um auch bei hoher Flexibilität in Bezug auf Arbeitszeit und -ort eine gleichbleibend hohe Service- und Leistungsqualität sicherzustellen, setzen wir auf ebenso flexible wie transparente Arbeitsprozesse.

Holacracy ersetzt klassische Hierarchien durch ein System aus klar definierten Rollen und Kreisen, in dem Entscheidungen dort getroffen werden, wo das fachliche Know-how liegt. Im Mittelpunkt stehen Selbstorganisation, Eigenverantwortung und Partizipation. Alle Mitarbeiter*innen erhalten dadurch die Möglichkeit, ihre Arbeitsumgebung aktiv mitzugestalten und Veränderungen im Unternehmen in kleinen, kontinuierlichen Schritten selbst anzustoßen.

Diese Form der Organisationsstruktur fördert nicht nur Agilität und Anpassungsfähigkeit, sondern stärkt auch das Gefühl der Selbstwirksamkeit. Viele unserer Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen basieren direkt auf Impulsen aus der Organisation selbst – ein klares Zeichen dafür, dass Beteiligung nicht nur möglich, sondern gewünscht und wirksam ist.

Aus- und Weiterbildung

Die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter*innen ist ein zentraler Bestandteil unserer nachhaltigen Unternehmensstrategie. Deshalb schaffen wir bewusst Raum für Lernen, Austausch und persönliches Wachstum.

Ob in Form individueller Schulungen, teamübergreifender Wissensformate oder unternehmensweiter Trainings:

Unsere Mitarbeiter*innen sollen die Möglichkeit haben, ihr Know-how gezielt auszubauen, Neues auszuprobieren und mit aktuellen Entwicklungen mitzugehen.

Schulungsstunden im Jahr 2024

Wir investieren laufend in Schulungs- und Entwicklungsmaßnahmen. Zu diesem Zweck bestehen Firmen-Accounts zu Online-Lernplattformen, aber auch die Möglichkeit, individuell Kurse auszuwählen und zu besuchen.

Die folgende Übersicht zeigt, wie viele Stunden in den vergangenen Jahren für Aus- und Weiterbildungsformate aufgewendet wurden.

Jahr	Schulungsstunden gesamt	Ø Schulungsstunden pro Mitarbeiter*in
2022	2.140 Stunden	38,21 Stunden
2023	2.460 Stunden	38,74 Stunden
2024	2.595 Stunden	36,29 Stunden

Tabelle 5: Von den ONTEC-Mitarbeiter*innen durchgeführte Schulungsstunden der Jahre 2022 - 2024

Maßnahmen zur Förderung der Weiterbildung

Unter dem Leitsatz „Ständiges Lernen“ ist die kontinuierliche Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter*innen fest in der Unternehmenskultur von ONTEC verankert. Wir sehen lebenslanges Lernen nicht nur als persönliche Entwicklungschance, sondern auch als essenziellen Bestandteil unserer Qualitäts- und Innovationsstrategie. Nur so können wir sicherstellen, dass wir unsere hohen Leistungsversprechen gegenüber Kund*innen auch in einem dynamischen Marktumfeld nachhaltig einlösen.

Knowhow-Treiber

Ein zentrales Element unserer Weiterbildungsstrategie ist die institutionalisierte Rolle der Knowhow-Treiber. Diese übernehmen die Verantwortung dafür, relevante Themenfelder für den gezielten Wissensaufbau zu identifizieren – insbesondere mit Blick auf aktuelle Entwicklungen in der IT-Branche und unser Kerngeschäft.

DevTalks

Um vorhandenes Wissen teamübergreifend nutzbar zu machen, finden regelmäßig interne DevTalks statt. Dabei teilen Mitarbeiter*innen ihr Know-how zu aktuellen Themen, Projekterfahrungen oder technologischen Trends. Die Sessions werden aufgezeichnet und stehen allen Kolleg*innen flexibel zur Verfügung. Die Inhalte entstehen aus konkretem Bedarf, Vorschlägen aus der Belegschaft oder Anregungen der Knowhow-Treiber.

Unternehmensweite Schulungen

Für unternehmensweit relevante Themen, etwa IT-Security, Datenschutz oder Ethik, werden zusätzlich zentrale Schulungen angeboten. Diese finden meist unter Leitung von externen Experten statt. Auch diese Formate werden dokumentiert und dauerhaft zugänglich gemacht, um Wissen nachhaltig im Unternehmen zu verankern.

Individuelle Schulungen

ONTEC unterstützt auch individuelle Weiterbildungsmaßnahmen: In Abstimmung mit dem zuständigen HR-Manager können Mitarbeiter*innen gezielt Schulungen auswählen, deren Kosten vom Unternehmen getragen werden.

So stellen wir sicher, dass jede*r Einzelne sich fachlich und persönlich weiterentwickeln kann – und gleichzeitig das gemeinsame Wissen bei ONTEC stetig wächst.

Sozialer Dialog

Ein aktiver und vertrauensvoller sozialer Dialog ist ein zentraler Pfeiler von nachhaltiger Unternehmensführung. Er trägt maßgeblich zu einem positiven Arbeitsumfeld, hoher Mitarbeiter*innenzufriedenheit und langfristiger Bindung ans Unternehmen bei. Wir sehen den sozialen Dialog als kontinuierlichen Prozess, der nicht nur die Kommunikation zwischen Unternehmen und Mitarbeitenden fördert, sondern auch den Austausch unter Kolleg*innen stärkt.

Unser Ziel ist die Schaffung eines Arbeitsumfelds, in dem Feedback gehört, Ideen geteilt und Herausforderungen frühzeitig erkannt und gemeinsam gelöst werden können. Die von uns gesetzten Maßnahmen verfolgen unter anderem folgende Ziele:

- Förderung konstruktiver und wertschätzender Arbeitsbeziehungen
- Stärkung von Engagement und Identifikation mit dem Unternehmen
- Früherkennung und Lösung potenzieller Konflikte
- Steigerung der Mitarbeiter*innen-zufriedenheit und -bindung
- Förderung von Innovation durch offenen Ideenaustausch

Befragungsergebnisse der Mitarbeiter*innen

Um unsere Ziele zu erreichen, setzen wir auf ein breites Spektrum an strukturierten und informellen Dialogformaten. Zur Überprüfung unserer Maßnahmen ziehen wir einerseits die unsere internen Umfragen und andererseits die Ergebnisse der Umfrage von Great Place to Work heran.

Ergebnisse der internen Befragung

Über eine regelmäßige anonyme Befragung unserer Mitarbeiter*innen identifizieren wir frühzeitig mögliche Problemfelder und arbeiten so gezielt an Verbesserungen. Die Beschäftigten geben über ein Umfragetool ihre Zustimmung zu verschiedenen Aussagen auf einer Skala von 1 bis 10 ab. Die Antworten werden thematisch gebündelt und in Kategorien zusammengefasst, aus denen Durchschnittswerte berechnet werden. Die Ergebnisse der Befragung im Jahr 2024 zeigen ein durchwegs positives Stimmungsbild und bestätigen uns in unseren laufenden Bemühungen um ein attraktives und unterstützendes Arbeitsumfeld.

Durchschnittliche Zustimmungswerte - Interne Befragung

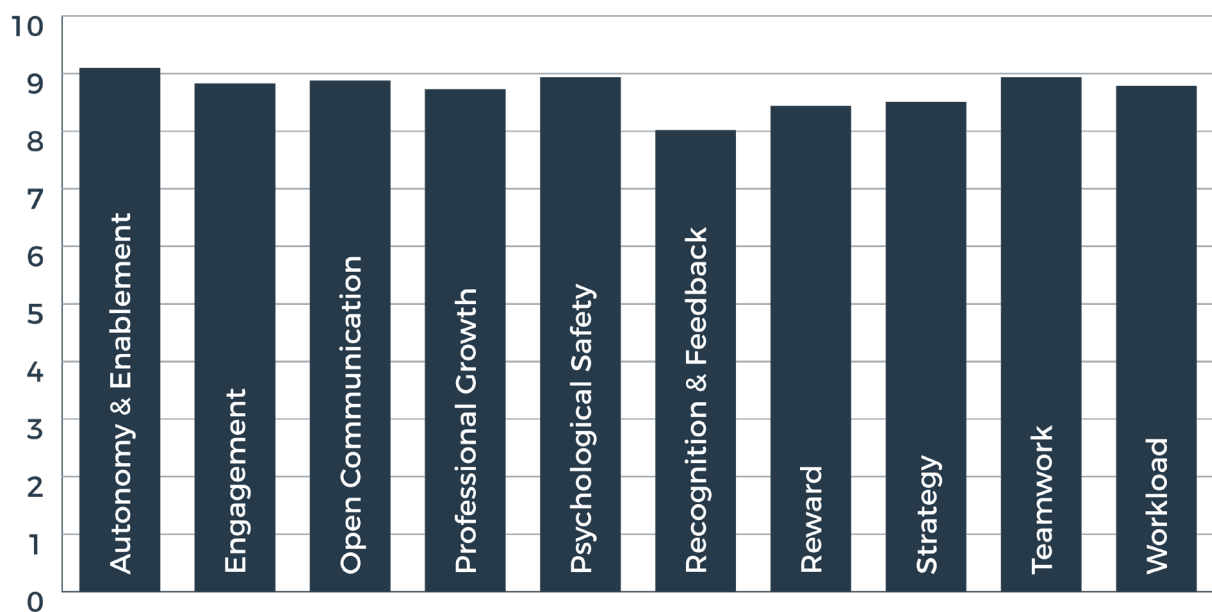


Abbildung 6: Durchschnittliche Zustimmungswerte der ONTEC-Mitarbeiter*innen zu verschiedenen Befragungskategorien der internen Unternehmensbefragung

Ergebnisse von Great Place to Work

Im Berichtsjahr haben wir erstmals an der unabhängigen Mitarbeitendenbefragung von Great Place to Work teilgenommen. Die Befragung erfolgt anonym über eine Online-Plattform und umfasst eine Vielzahl standardisierter Aussagen, zu denen unsere Mitarbeitenden ihre Zustimmung in verschiedenen Abstufungen geben können. Die Aussagen sind verschiedenen Faktoren zugeordnet, die zentrale Aspekte einer vertrauensvollen und positiven Arbeitsplatzkultur abbilden.

Die Ergebnisse erfüllen uns mit besonderem Stolz: 98 % unserer Mitarbeitenden stimmten der Aussage zu, dass ONTEC „alles in allem ein sehr guter Arbeitsplatz“ ist. Insgesamt waren 97 % aller Rückmeldungen positiv. Dieses herausragende Feedback wurde auch prämiert: ONTEC belegte den 2. Platz in der Kategorie Best Workplaces in Tech, den 2. Platz in der nationalen Kategorie Small (österreichweit) sowie Rang 31 im gesamteuropäischen Vergleich.

Die detaillierte Auswertung der einzelnen Kategorien ist hier einsehbar:

Umfrageergebnisse nach Faktoren bei Great Place to Work

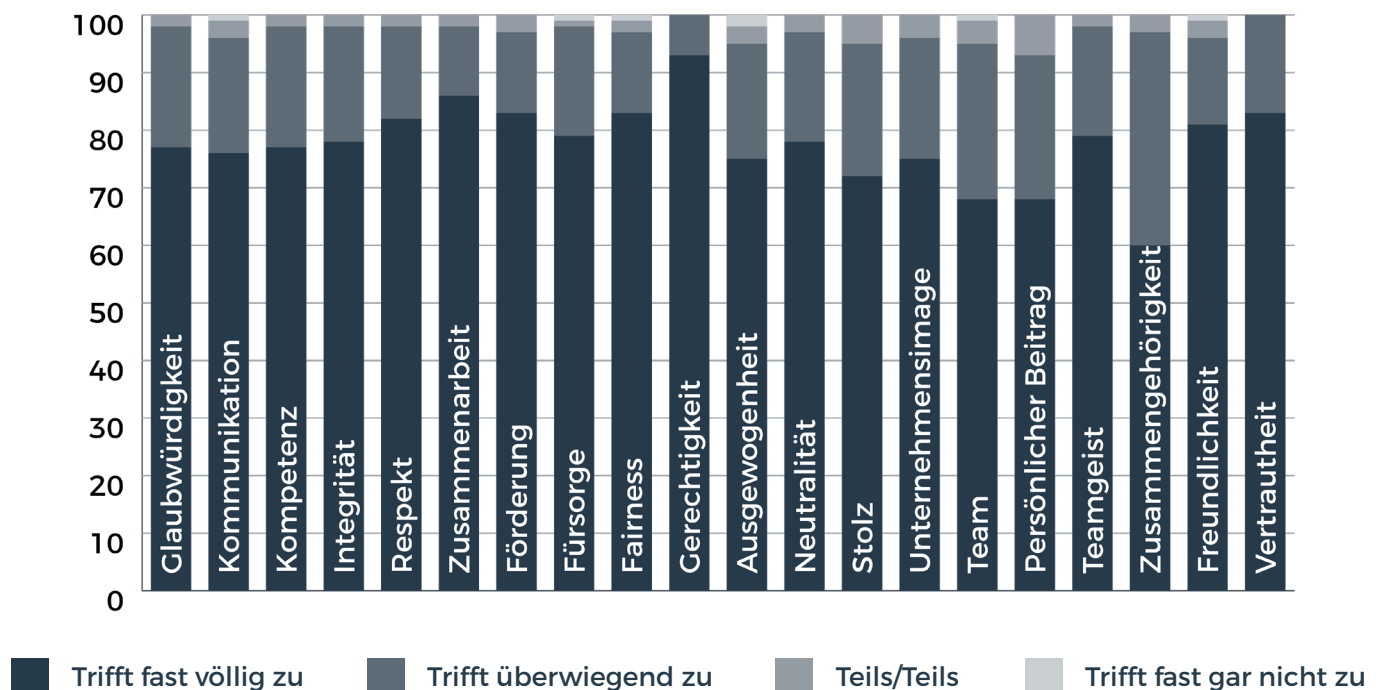


Abbildung 7: Prozentuelle Verteilung der Zustimmung zu den Einzelnen Faktoren in der externen Mitarbeiter*innen-Befragung durch Great Place to Work

Maßnahmen zur Stärkung des sozialen Dialogs

Der soziale Dialog ist ein zentrales Instrument zur Förderung von Vertrauen, Zusammenarbeit und fairen Arbeitsbedingungen. Um ihn nachhaltig zu stärken, bedarf es gezielter Maßnahmen, die den Austausch zwischen allen Beteiligten fördern und gemeinsame Lösungsfindungen unterstützen.

Feedback

Wir schätzen einen offenen, kontinuierlichen Dialog mit unseren Mitarbeitenden. Um eine gelebte Feedbackkultur zu fördern und den sozialen Dialog im Unternehmen zu stärken, haben wir mehrere strukturierte Formate etabliert und weiterentwickelt:

Jährliches Entwicklungsgespräch mit Human Resources

In diesem Gespräch reflektieren Mitarbeiter*innen gemeinsam mit dem/der zuständigen HR-Manager*in ihre individuelle Entwicklung, Ziele und Potenziale. Gleichzeitig bietet das Format Raum für offenes Feedback seitens der Mitarbeitenden an das Unternehmen.

Jährliches Role-Feedback im Rahmen von Holacracy

Da ONTEC auf das Organisationsmodell der Holacracy setzt, nehmen Mitarbeitende eine oder mehrere klar definierte Rollen ein. Im Role-Feedback-Gespräch reflektieren sie gemeinsam mit dem zuständigen Lead Link die Ausgestaltung und Weiterentwicklung ihrer Rollen, einschließlich möglicher Anpassungen an aktuelle Anforderungen.

Halbjährliches Peer-Feedback (360° Feedback)

Zur Förderung einer offenen Feedbackkultur führen wir zweimal jährlich ein Peer-Feedback durch. Mitarbeitende geben sich gegenseitig Rückmeldung und bewerten auch ihre eigene Leistung anhand definierter Kriterien. Dieser Prozess wird durch das digitale Tool Leapsome unterstützt, das für Struktur und Anonymität sorgt.

Halbjährliche Mitarbeiter*innen-Zufriedenheitsumfrage

Über Leapsome wird zudem regelmäßig eine anonyme Zufriedenheitsumfrage durchgeführt. Sie dient der Früherkennung potenzieller Herausforderungen und liefert wichtige Impulse für die Weiterentwicklung unserer Unternehmenskultur.

Externe Befragung durch Great Place to Work

Um unsere interne Perspektive mit einem externen Benchmark zu ergänzen, haben wir erstmals an der anonymen Mitarbeitendenbefragung von Great Place to Work teilgenommen. Die standardisierte Methodik ermöglicht einen Vergleich mit anderen Unternehmen und bietet wertvolle Einblicke in die Wahrnehmung unserer Arbeitskultur aus Sicht der Mitarbeitenden.

Bürotage

Bei ONTEC ermöglichen wir unseren Mitarbeiter*innen ein hohes Maß an Flexibilität durch ortsunabhängiges Arbeiten. Gleichzeitig erkennen wir den Wert persönlicher Begegnungen für sozialen Dialog, Teamzusammenhalt, informellen Austausch und kreative Zusammenarbeit.

Um diese Aspekte gezielt zu fördern, setzen wir auf freiwillige, aber bewusst gestaltete Präsenzformate im Büroalltag. Diese tragen zur Identifikation mit dem Unternehmen, zur Stärkung unserer Unternehmenskultur und zur langfristigen Zufriedenheit unserer Mitarbeiter*innen bei.

Donnerstags-Frühstück als sozialer Ankerpunkt

Jeden Donnerstag laden wir unsere Mitarbeiter*innen zu einem gemeinsamen Frühstück im Büro ein. Dieses Angebot schafft Raum für informellen Austausch, spontane Gespräche und die Stärkung sozialer Beziehungen.



Die hohe Beteiligung hat dazu geführt, dass sich der Donnerstag als zentraler Bürotag etabliert hat – ohne Verpflichtung, aber mit hoher Resonanz.

Monatliche Teamtage innerhalb der Holacracy-Kreise

Innerhalb unserer Kreise finden regelmäßig freiwillige Teamtage statt, an denen sich die Mitglieder vor Ort treffen. Diese Tage bieten Gelegenheit, geplante Meetings in Präsenz abzuhalten, gemeinsam zu reflektieren und bei einem Mittagessen den Teamzusammenhalt zu stärken.

Für alle, die nicht vor Ort teilnehmen können oder möchten, steht weiterhin die Online-Teilnahme offen.

Vierteljährliche Get-2-Gether-Formate

Um wichtige unternehmensweite Themen – etwa neue strategische Ausrichtungen, Entwicklungen oder Erfolge – transparent und partizipativ zu kommunizieren, veranstalten wir etwa einmal im Quartal ein Get-2-Gether.

Diese Veranstaltungen ermöglichen es allen Mitarbeiter*innen, sich über aktuelle Themen zu informieren, Fragen zu stellen und sich aktiv einzubringen – sowohl vor Ort als auch digital oder im Nachgang über Aufzeichnungen.

Das Frühstücksbuffet ist angerichtet

Beim gemeinsamen Frühstück am Donnerstag tauschen sich die ONTEC-Mitarbeiter*innen über verschiedene Themen aus.

ONTEC Spieleabend

Wer den ganzen Tag am Computer arbeitet, der nimmt die Gelegenheit gerne wahr, auch einmal, ganz im eigentlichen Wortsinn „abzuschalten“. Zum Beispiel bei einem ganz analogen Spieleabend.

Gemeinsame Freizeitaktivitäten für sozialen Zusammenhalt

Auch der private, ungezwungene Austausch ist uns wichtig. Daher organisieren wir regelmäßig freiwillige Events wie Spiele- oder Grillabende für unsere Mitarbeiter*innen. Viele dieser Aktivitäten entstehen aus Eigeninitiative unserer Teams – ONTEC unterstützt dann gerne bei Planung und Umsetzung.

Firmenausflüge und -feiern

Zur Förderung des sozialen Miteinanders und des informellen Austauschs setzen wir bei ONTEC bewusst auf gemeinsame Erlebnisse außerhalb des Arbeitsalltags.



Ein fixer Bestandteil ist unsere jährliche Weihnachtsfeier, zu der alle Mitarbeiter*innen eingeladen sind. In festlichem Rahmen feiern wir gemeinsam den Jahresabschluss, würdigen Erfolge und schaffen Raum für Begegnungen abseits des beruflichen Kontexts.

Darüber hinaus pflegen wir seit der Unternehmensgründung die Tradition eines zweitägigen Firmenausflugs. Dieses Event verbindet unterschiedliche Aktivitäten mit ausreichend Zeit für persönlichen Austausch. Bei der Planung legen wir großen Wert auf ein vielfältiges und inklusives Programm, das allen Kolleg*innen die Möglichkeit bietet, sich einzubringen und wohlfühlen – unabhängig von Interessen oder individuellen Bedürfnissen.



Weihnachtsstimmung

Auf dem Eventkalender darf eine Weihnachtsfeier natürlich nicht fehlen und sorgt für einen besinnlichen gemeinsamen Jahresausklang.

Diversität und Inklusion

Diversität und Inklusion sind kein schönes Prinzip in einem Mission Statement – sie ist Teil unseres Selbstverständnisses. Wir möchten ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem sich jede*r wohl und willkommen fühlt – unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft, sexueller Orientierung oder persönlicher Lebensgeschichte.

Wir sehen Vielfalt als eine unserer größten Stärken. Unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungen bringen neue Ideen, fördern Kreativität und helfen uns, bessere Lösungen zu finden. Damit das möglich ist, setzen wir auf eine offene und wertschätzende Unternehmenskultur, in der jede Stimme zählt.

Unsere Organisationsform Holacracy unterstützt uns dabei ganz wesentlich. Sie sorgt dafür, dass Entscheidungen transparent und nachvollziehbar getroffen werden. Gleichzeitig ermutigt sie alle Mitarbeiter*innen, Verantwortung zu übernehmen, Ideen einzubringen und aktiv mitzugestalten – auch wenn es darum geht, Diversität und Inklusion im Alltag mit Leben zu füllen.

Völkerverständigung geht durch den Magen

Beim Essen lassen sich neue Kulturen am köstlichsten entdecken - umso schöner ist es, wenn man die Herkunftsländer der Kolleg*innen mit ihnen gemeinsam kennenlernt.

Der ONTEC Eating Club – Kulinarischer Austausch als Brücke zwischen Kulturen

Im Berichtsjahr arbeiteten bei ONTEC 74 Mitarbeiter*innen aus insgesamt 16 verschiedenen Nationen. Diese kulturelle Vielfalt ist für uns ein großer Gewinn – sie bringt unterschiedliche Perspektiven, Erfahrungen und Denkweisen zusammen. Gleichzeitig entstand daraus der Wunsch, die Herkunftskulturen unserer Kolleg*innen besser kennenzulernen und das interkulturelle Verständnis im Unternehmen gezielt zu fördern.

Aus diesem Impuls heraus wurde der ONTEC Eating Club ins Leben gerufen. In diesem Format laden wir unsere Mitarbeiter*innen ein, ihre Kolleg*innen auf eine kulinarische Reise in ihr Heimatland mitzunehmen. Damit schafft diese Initiative einen informellen Rahmen, in dem Begegnung und Austausch auf Augenhöhe stattfinden können und der Respekt und die Offenheit im interkulturellen Dialog gefördert wird.



ETHIK

Umgang mit Korruption und wettbewerbswidrigen Praktiken

Integrität, Fairness und Transparenz sind grundlegende Werte unseres unternehmerischen Handelns. Bei ONTEC tolerieren wir keinerlei Form von Korruption, Betrug oder wettbewerbswidrigem Verhalten.

Unser klares Bekenntnis gegen derartige Praktiken ist in unserer Anti-Betrugs-Richtlinie verankert, die für alle Mitarbeiter*innen sowie externe Geschäftspartner*innen verbindlich gilt.

Ziel dieser Richtlinie ist es, das Unternehmen und seine Mitarbeitenden vor wirtschaftskriminellen Handlungen zu schützen und ethische Standards in sämtlichen Geschäftsprozessen aufrechtzuerhalten.

Dabei verpflichten sich alle Mitarbeiter*innen:

- verdächtiges Verhalten oder mögliche Betrugsfälle unverzüglich zu melden,
- bei internen Untersuchungen und Audits aktiv mitzuwirken,
- potenzielle Interessenkonflikte frühzeitig zu erkennen und zu vermeiden,
- und sämtliche Informationen im Zusammenhang mit Betrug vertraulich zu behandeln.

Meldungen können sowohl intern, an den Vorstand oder die verantwortlichen Lead Links, als auch anonym über einen etablierten Hinweisgebermechanismus erfolgen.

Auch Lieferant*innen, Auftragnehmer*innen oder Partner*innen sind ausdrücklich dazu eingeladen, entsprechende Hinweise zu geben. Jeder gemeldete Verdacht wird von ONTEC sorgfältig geprüft und bei Bestätigung mit angemessenen Maßnahmen beantwortet – unter Berücksichtigung potenzieller Interessenskonflikte.

Maßnahmen zur Bekämpfung von Korruption und wettbewerbswidrigen Praktiken

Um den Schutz vor Korruption, Betrug und unlauterem Verhalten systematisch sicherzustellen, setzt ONTEC auf zwei zentrale Präventions- und Unterstützungsmaßnahmen. Durch diese stellen wir sicher, dass Integrität bei ONTEC nicht nur eine Grundhaltung, sondern gelebte Praxis ist.

Whistleblower-Mechanismus

Der vertrauliche Hinweisgeberkanal ermöglicht es allen Mitarbeitenden sowie externen Stakeholdern, mögliche Unregelmäßigkeiten anonym und sicher zu melden. Die Meldestelle ist so gestaltet, dass Hinweisgebende vor möglichen Benachteiligungen oder Repressalien geschützt sind. Ziel ist es, eine vertrauensvolle Umgebung zu schaffen, in der Missstände frühzeitig erkannt und adressiert werden können – ohne Angst vor negativen Konsequenzen. Die Hinweise werden durch klar definierte Prozesse verantwortungsvoll und unter Wahrung der Vertraulichkeit behandelt.

Durchführung von Ethik-Schulungen

Um das Bewusstsein für Integrität, Antikorruption und faires Verhalten im Geschäftsalltag weiter zu stärken, plant ONTEC die Einführung von Ethik-Schulungen für alle Mitarbeiter*innen. Ziel dieser Schulungen ist es, ein gemeinsames Verständnis für korrektes Verhalten zu fördern, typische Risikosituationen erkennbar zu machen und den Umgang mit potenziellen Interessenskonflikten oder Verdachtsmomenten praxisnah zu vermitteln. Die Schulungen sollen sowohl im Rahmen des Onboardings neuer Kolleg*innen als auch als wiederkehrendes Weiterbildungsangebot für bestehende Teams etabliert werden. Damit schaffen wir eine solide Grundlage für eine wertorientierte Unternehmenskultur und stärken die individuelle Verantwortung im Sinne unserer Anti-Betrugs-Richtlinie.

Verantwortungsvolles Informationsmanagement

Als Digitalisierungsunternehmen steht ONTEC im Zentrum datengetriebener Prozesse. Die Verarbeitung großer Mengen geschäftsrelevanter und personenbezogener Informationen ist ein zentraler Bestandteil unserer täglichen Arbeit.

Dabei vertrauen uns nicht nur Kund*innen und Partnerunternehmen, sondern auch unsere Mitarbeiter*innen ihre sensiblen Daten an. Dieses Vertrauen sehen wir als Verpflichtung – für einen verantwortungsvollen und sicheren Umgang mit Informationen.

Unser Verständnis von verantwortungsvollem Informationsmanagement umfasst sowohl den Schutz von Unternehmens- und

Kundendaten als auch die kontinuierliche Sensibilisierung unserer Mitarbeiter*innen für Datenschutz, Informationssicherheit und ethische Datenverarbeitung.

Maßnahmen zur Verbesserung des Informationsmanagements

Ein zentrales Ziel ist es, Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit von Informationen dauerhaft sicherzustellen und gleichzeitig höchste Transparenz im Umgang mit sensiblen Daten zu gewährleisten. Dies schließt technische, organisatorische sowie kulturelle Maßnahmen gleichermaßen ein.

Zertifizierung nach ISO 27001



Um Informationssicherheit strukturiert, nachvollziehbar und nachhaltig zu gewährleisten, hat ONTEC ein umfassendes Informationssicherheits-

Management-System (ISMS) nach ISO 27001 eingeführt und zertifizieren lassen. Die ISO-Zertifizierung stellt sicher, dass alle sicherheitsrelevanten Prozesse kontinuierlich sowohl intern als auch extern überprüft, bewertet und verbessert werden. Sicherheitsziele und -maßnahmen werden im Rahmen definierter Rollen (z. B. Chief Security Officer, Lead Links mit Security-Verantwortung) regelmäßig weiterentwickelt. Durch diesen Standard erfüllen wir nicht nur gesetzliche Anforderungen, sondern auch die Erwartungen unserer Stakeholder – von Kund*innen über Geschäftspartner*innen bis hin zur Öffentlichkeit.

Zertifizierter Prüfbericht nach ISAE 3402

Zusätzlich zur ISO-Zertifizierung erstellen wir Prüfberichte nach ISAE 3402 in deren Rahmen unsere internen Kontrollsysteme regelmäßig durch unabhängige Auditoren überprüft werden. Diese international anerkannte Bescheinigung bestätigt unseren Geschäftskund*innen, dass ONTEC über ein wirksames internes Kontrollsystem verfügt – insbesondere in Bezug auf den Umgang mit ausgelagerten IT-Dienstleistungen und sensiblen Daten. Der Bericht stärkt das Vertrauen unserer Partner*innen und unterstreicht unser Engagement für Transparenz, Nachvollziehbarkeit und Sicherheit.

Datenschutzmaßnahmen

ONTEC verfolgt eine klare Datenschutzstrategie, die auf den Grundprinzipien Fairness, Zweckbindung, Transparenz, Datenminimierung, Speicherbegrenzung, Richtigkeit und Datensicherheit basiert. Wir verarbeiten personenbezogene Daten ausschließlich im Einklang mit geltenden Datenschutzgesetzen und informieren Betroffene umfassend über Art, Umfang und Zweck der Datenverarbeitung. Die Rolle des/der Datenschutzverantwortlichen ist für die Erstellung, Umsetzung und Kontrolle unserer Datenschutzrichtlinien zuständig. Dazu gehören auch technische und organisatorische Schutzmaßnahmen sowie die Durchführung interner Audits und Schulungen. Unser Ziel ist es, Datenschutz nicht nur rechtlich korrekt, sondern verantwortungsbewusst und transparent zu leben.

Durchführung von Security-Schulungen

Die kontinuierliche Sensibilisierung unserer Mitarbeiter*innen zu IT-Security-Themen ist ein weiterer wesentlicher Bestandteil unseres Informationsmanagements. ONTEC führt regelmäßig Security-Schulungen durch, um ein hohes Maß an Bewusstsein für Informationssicherheit, Datenschutz und den verantwortungsvollen Umgang mit Daten zu gewährleisten.

Im Rahmen der Schulungen vermitteln externe Experten praxisnahes Wissen über aktuelle Bedrohungen, Sicherheitsstandards und korrektes Verhalten im Umgang mit sensiblen Informationen. Sie sind stets interaktiv gestaltet und animieren die Mitarbeiter*innen dazu sich intensiv mit den behandelten Themen auseinanderzusetzen.

Zusätzlich wurde eine Online-Plattform eingeführt, über die Mitarbeiter*innen ebenfalls IT-Security-Trainings durchlaufen können. Auf diese Weise stellen wir sicher, dass Informationssicherheit nicht nur in Prozessen und Richtlinien verankert ist, sondern aktiv von allen im Unternehmen gelebt wird.

LIEFERKETTE

Lieferantenauswahl nach Sicherheitsanforderungen

Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit ist ONTEC auf eine Vielzahl externer Dienstleister und Technologien angewiesen. Da wir als IT-Dienstleister mit sensiblen Daten arbeiten und hohe Anforderungen an die Informationssicherheit stellen, ist ein systematischer und dokumentierter Umgang mit Sicherheitsrisiken im Zusammenhang mit Drittanbietern unerlässlich.

Insbesondere Systeme und Dienstleistungen externer Anbieter können potenzielle Schwachstellen darstellen, die außerhalb unseres direkten Einflussbereichs liegen. Daher legen wir besonderen Wert auf klar definierte Sicherheitsanforderungen und vertragliche Absicherungen gegenüber unseren Lieferanten.

Maßnahmen zur Sicherstellung von Sicherheitsstandards bei Lieferanten

Die Vorgehensweise gegenüber unseren Lieferanten ist in einer internen Beschaffungsrichtlinie festgelegt, die allgemeine Anforderungen, ein standardisiertes Lieferanten-Screening sowie ein systematisches Lieferanten-Monitoring umfasst.

Allgemeine Anforderungen

Vor der Aufnahme einer Zusammenarbeit mit externen Dienstleistern müssen alle sicherheitsrelevanten Anforderungen schriftlich dokumentiert und vertraglich vereinbart werden. Falls erforderlich, wird zusätzlich ein separates Non-Disclosure-Agreement (NDA) abgeschlossen.

Die Zugriffsrechte auf interne Systeme und Daten werden auf das unbedingt notwendige Maß beschränkt. Externer Zugriff ist nur über genehmigte, den ONTEC-Informationssicherheitsrichtlinien entsprechende technische Lösungen zulässig.



Lieferanten-Screening

Kommt es zu einer Zusammenarbeit mit einem Lieferanten, der Zugang zu ONTEC-Systemen oder -Daten erhält, wird vor Vertragsabschluss ein Lieferanten-Screening durchgeführt. Dabei wird geprüft, welche technischen und organisatorischen Maßnahmen der Anbieter zum Schutz sensibler Informationen einsetzt. Diese Prüfung dient dazu, Sicherheitsrisiken frühzeitig zu erkennen und zu bewerten.

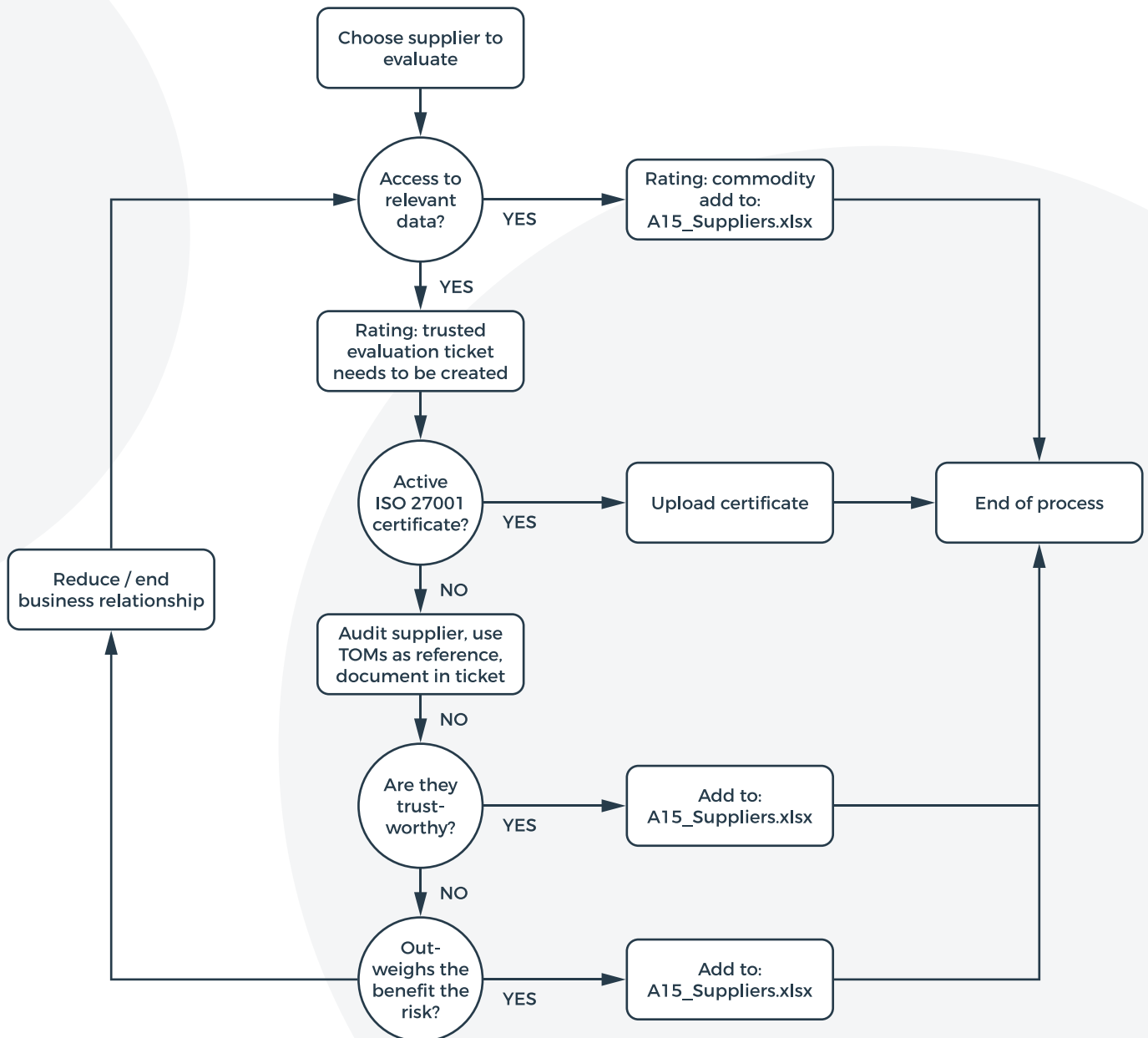


Abbildung 8: Abbildung des Screening-Prozesses aus Security-Sicht bei der Bewertung von Lieferanten der ONTEC AG

Lieferanten-Monitoring

Unsere Lieferanten werden in zwei Risikokategorien eingeteilt:

- **Commodity:** Lieferanten ohne Zugang zu sensiblen Unternehmens- oder Kundendaten.
- **Trusted:** Lieferanten mit Zugriff auf sicherheitsrelevante Daten oder Systeme.

Trusted-Lieferanten unterliegen einem jährlichen Audit durch ONTEC. Dabei wird insbesondere überprüft, ob vorhandene Sicherheitszertifizierungen (z. B. ISO/IEC 27001) weiterhin gültig sind. Fehlt eine solche Zertifizierung, werden die eingesetzten Schutzmaßnahmen im Detail

auf Veränderungen und Wirksamkeit untersucht. Je nach Art der bezogenen Dienstleistung werden weitere Maßnahmen zur Risikoüberwachung umgesetzt.

Durch die standardisierte Auswahl und regelmäßige Überprüfung unserer Lieferanten stellen wir sicher, dass sicherheitsrelevante Anforderungen auch bei externen Dienstleistern angemessen berücksichtigt werden. Dies trägt dazu bei, potenzielle Risiken frühzeitig zu erkennen und die Informationssicherheit entlang der gesamten Wertschöpfungskette auf einem stabilen Niveau zu halten.



SCHLUSSWORTE

Nachhaltigkeit ist kein Ziel, das sich über Nacht erreichen lässt – sie ist ein fortlaufender Prozess, der Geduld, Haltung und vor allem Entschlossenheit erfordert. Bei ONTEC sind wir überzeugt: Auch kleine Schritte können Großes bewirken, wenn sie konsequent gegangen und fest im Alltag verankert werden. Jeder bewusste Umgang mit Ressourcen, jede Entscheidung für Transparenz, Fairness und Verantwortung ist ein Beitrag auf diesem Weg.

Unser Engagement für Nachhaltigkeit lebt von vielen dieser kleinen Maßnahmen – in unseren Projekten, in der Zusammenarbeit mit Partner*innen und im täglichen Handeln unserer Mitarbeiter*innen. Gemeinsam schaffen wir so ein Fundament, auf dem wir weiter aufbauen können – mit Ideen, mit Initiative und dem Glauben daran, dass Veränderung möglich ist.



ONTEC AG

Ernst-Melchior-Gasse 24/DG
1020 Wien

T +43 1 20 55 20-0

E office@ontec.at

W www.ontec.at



ANHANG

Im Anhang finden sich weitere Ergebnisse und Statistiken, die im Zuge unserer Nachhaltigkeitsbestrebungen erhoben wurden.

Umweltstatistiken

Energieverbrauch

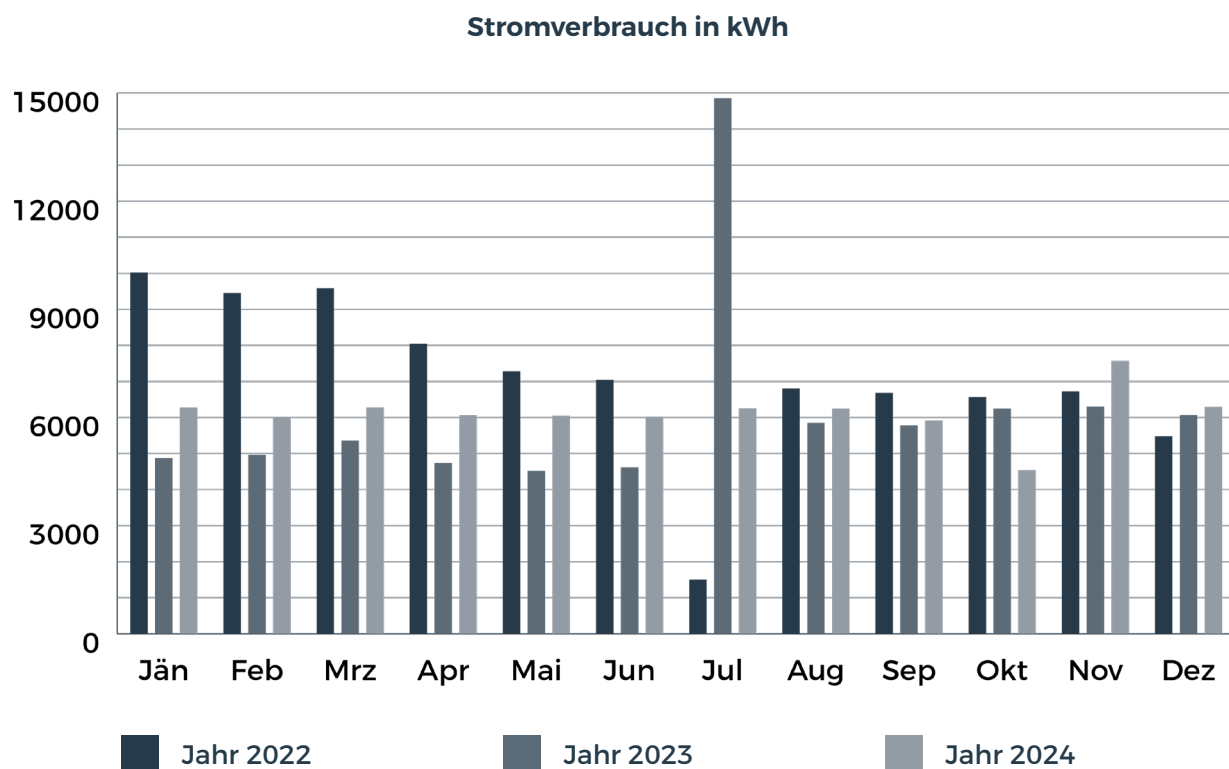


Abbildung 9: Stromverbrauch im Büro der ONTEC AG der Jahre 2022 - 2024 in kWh

	Renewable	Non-Renewable	Gesamt	Pro Headcount
Electricity*	73 MWh	0 MWh	73 MWh	0,99 MWh
Fuels	38 MWh	7 MWh	45 MWh	0,61 MWh
Total			118 MWh	1,59 MWh

*Fernwärme nicht enthalten, Daten derzeit nicht erhebbar.

Tabelle 6: Energieverbrauch im Jahr 2024 in MWh

Verwendung elektronischer Geräte

	Austausch aufgrund von Garantieablauf möglich	Austausch gegen neuen Laptop	Nutzung über Garantiezeit hinaus	Auskauf / private Nutzung durch MA	Neu angeschaffte Geräte
Anzahl Laptops*	30	26	4	17	32

*inkl. Geräte für neue Mitarbeiter*innen und Ersatzgeräte

Tabelle 7: Wiederverwertung von IT-Hardware im Jahr 2024

Sozialstatistiken

Die Kennzahlen beinhalten karenzierte Mitarbeitende und Lehrlinge, aber keine Praktikant*innen oder Subunternehmer*innen. Grundsätzlich basieren die Daten immer auf dem Stichtag 31. 12. 2024, äußere es ist explizit etwas anderes angegeben.

Mitarbeiter*innenkennzahlen

	Headcount 1.1.	Headcount 31.12.	Vollzeitäquivalent	MA-Durchschnitt
2022	53	59	49,16	56
2023	59	68	56,99	63,5
2024	69	74	62,97	71,5

Tabelle 8: Entwicklung der Mitarbeiter*innenanzahl in den Jahren 2022-2024

	männlich		weiblich		divers	
	absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ
2022	49	83%	10	17%	0	0%
2023	57	84%	11	16%	0	0%
2024	61	82%	13	18%	0	0%

Tabelle 9: Geschlechterverteilung bei ONTEC AG in absoluten und relativen Zahlen

	unter 30 Jahre		30 - 50 Jahre		über 50 Jahre	
	absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ
2022	11	19%	39	66%	9	15%
2023	16	23%	42	62%	10	15%
2024	9	12%	55	74%	10	14%

Tabelle 10: Altersverteilung bei ONTEC AG in absoluten und relativen Zahlen

	Österreich		Europäische Union		EU-Ausland	
	absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ
2022	51	86%	7	12%	1	2%
2023	59	87%	8	12%	1	1%
2024	63	85%	9	12%	2	3%

Tabelle 11: Verteilung der ONTEC-Mitarbeiter*innen nach Nationalität

	männlich	weiblich	divers
2022	7	1	0
2023	7	1	0
2024	7	1	0

Tabelle 12: Geschlechterverteilung bei ONTEC AG in der Führungsebene

	ÜZ - Männer	ÜZ - Frauen	ÜZ - Gap
2022		keine Daten vorhanden	
2023		keine Daten vorhanden	
2024	€ 1.143,32	€ 640,47	€ 502,85

Tabelle 13: Durchschnittliche Überzahlung zum IT-Kollektivvertrag im Geschlechtervergleich

	MA gegangen	Rate
2022	5	9%
2023	12	19%
2024	8	11%

Tabelle 14: Jährliche Fluktuationsrate 2022-2024

Weiterbildung

Schulungsart	Admin	AI Dev	IT-Services	Marketing	SW Dev	Gesamt
Workplace Safety - extern	17,00	5,00	30,75	1,00	23,00	76,75
externe Schulung	43,26	9,00	161,50	5,00	333,83	552,59
DevTalk - intern	0,00	7,50	24,50	0,00	81,00	113,00
Know-how Transfer - intern	0,00	2,75	677,50	0,00	1,83	682,08
Lehrlingsbetreuung - intern	0,00	0,00	24,25	0,00	0,00	24,25
Onboarding - intern	0,00	130,16	381,17	16,00	0,00	527,33
Security - intern	2,00	14,00	40,00	4,00	36,00	96,00
Online-Schulung	0,00	16,25	450,75	30,00	26,00	523,00
Total	62,26	184,66	1.790,42	56,00	501,66	2.595,00

Tabelle 15: Summe der Schulungsstunden 2024, aufgeteilt nach Schulungsart und Unternehmensbereich

Unternehmensbereich	Schulungsstunden
Admin	62,26
AI Development	184,66
IT-Services	1790,42
Marketing	56,00
SW Development	501,66
Total	2.595,00

Tabelle 16: Schulungsstunden im Jahr 2024, aufgeteilt nach Unternehmensbereichen

Erkrankungen und Verletzungen

	Tage / Jahr	Ø Tage / MA
2022	319	5,41
2023	335	4,93
2024	501	6,77

Tabelle 17: Anzahl der Krankenstandstage gesamt pro Jahr und im Durchschnitt pro Mitarbeiter*in

	Anzahl	Quote	Todesfälle
2022	0	0	0
2023	0	0	0
2024	0	0	0

Tabelle 18: Anzahl und Quote arbeitsbedingter Verletzungen oder Erkrankungen, sowie daraus resultierende Todesfälle

ONTEC AG

Ernst-Melchior-Gasse 24/DG
1020 Wien

T +43 1 20 55 20-0

E office@ontec.at

W www.ontec.at

Firmensitz: Wien
FN 209132 y
Handelsgericht Wien

