



# Nachhaltigkeitsbericht 2025



**BACHER**  
SYSTEMS

Bacher Systems EDV GmbH  
Wienerbergstraße 11/B9, 1100 Wien  
Tel: +43 1 60 126-0  
E-Mail: [info@bacher.at](mailto:info@bacher.at)  
Firmenbuch Wien, FN 54202 i

# Vorwort der Geschäftsführung

Liebe Leserinnen und Leser,

als Geschäftsführerin von Bacher Systems freue ich mich auch in diesem Jahr, Ihnen unseren aktuellen Nachhaltigkeitsbericht vorstellen zu dürfen. Gemeinsam mit unserem Team von 108 engagierten Mitarbeitenden setzen wir uns tagtäglich dafür ein, einen spürbaren Beitrag zu einer zukunftsfähigen Gesellschaft und Umwelt zu leisten.

Die globalen Herausforderungen – vom Klimawandel bis hin zu sozialen Ungleichheiten – machen deutlich, wie wichtig verantwortungsbewusstes Handeln für Unternehmen geworden ist. Unser Selbstverständnis, aktiv Mitverantwortung zu übernehmen, spiegelt sich nicht nur in unserem Slogan „Wir leben Mitverantwortung“ wider, sondern prägt unser tägliches Tun weit über die Entwicklung innovativer IT-Lösungen hinaus.

Wir glauben fest daran, dass wirtschaftlicher Erfolg untrennbar mit ökologischem und sozialem Engagement verbunden ist. Deshalb verfolgen wir das Ziel, mit unseren Lösungen nicht nur die Zukunft unserer Kunden zu stärken, sondern gleichzeitig nachhaltigen Wandel zu fördern. Dazu gehören faire Arbeitsbedingungen, ressourcenschonende Prozesse und eine konsequente Ausrichtung an den globalen Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen. Unser Anspruch ist es, unseren ökologischen Fußabdruck kontinuierlich weiter zu reduzieren.

In diesem Bericht möchten wir Ihnen einen transparenten Einblick in unsere Fortschritte und Maßnahmen im Bereich Nachhaltigkeit geben. Wir laden Sie herzlich ein, diesen Weg mit uns weiterzugehen, und freuen uns über jede Rückmeldung und Anregung. Lassen Sie uns gemeinsam dazu beitragen, eine nachhaltige Zukunft zu gestalten.

Herzliche Grüße,



Elvira Cejna

Geschäftsführerin Bacher Systems

# Inhaltsverzeichnis

VORWORT DER GESCHÄFTSFÜHRUNG .....	2
INHALTSVERZEICHNIS.....	3
ABBILDUNGSVERZEICHNIS.....	4
GRI 2-1: ORGANISATIONSPROFIL .....	5
BACHER SYSTEMS IM ÜBERBLICK .....	5
<i>Unsere Organisation</i> .....	5
<i>Mitverantwortung in Österreich und weltweit</i> .....	6
<i>Unser Wertebeitrag</i> .....	6
<i>Unsere Grundwerte</i> .....	6
2-2 BERÜCKSICHTIGTE ENTITÄTEN.....	7
2-3 BERICHTSZEITRAUM .....	7
2-4 RICHTIGSTELLUNG ODER NEUDARSTELLUNG VON INFORMATIONEN .....	7
2-5 EXTERNE PRÜFUNG.....	8
2-6 AKTIVITÄTEN, WERTSCHÖPFUNGSKETTE UND .....	9
ANDERE GESCHÄFTSBEZIEHUNGEN.....	9
BACHER SYSTEMS STELLT SICH VOR .....	9
<i>Unsere Lösungen und Services</i> .....	10
<i>Unsere Leistungen</i> .....	10
<i>Erfolg durch Kontinuität</i> .....	10
UNSERE LIEFERKETTE.....	11
<i>Zusammenarbeit mit Technologie-Leadern</i> .....	11
2-7 ANGESTELLTE .....	12
<i>Geschlechterverteilung</i> .....	12
<i>Arbeitsverhältnisse</i> .....	12
2-8 MITARBEITENDE, DIE KEINE ANGESTELLTEN SIND.....	13
2-9 FÜHRUNGSSTRUKTUR UND ZUSAMMENSETZUNG.....	13
<i>100 % Eigentümergeführt</i> .....	13
2-11 VORSITZENDE:R DES HÖCHSTEN KONTROLLORGANS.....	14
2-12 ROLLE DES HÖCHSTEN KONTROLLORGANS BEI DER BEAUFSICHTIGUNG DER BEWÄLTIGUNG DER AUSWIRKUNGEN .....	14
2-13 DELEGATION DER VERANTWORTUNG FÜR DAS MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN.....	15
2-14 ROLLE DES HÖCHSTEN KONTROLLORGANS BEI DER .....	15
NACHHALTIGKEITSBERICHTERSTATTUNG .....	15
2-15 INTERESSENSKONFLIKTE .....	15
2-16 ÜBERMITTLUNG KRITISCHER ANLIEGEN.....	15
2-17 GESAMMELTES WISSEN DES HÖCHSTEN KONTROLLORGANS .....	16
2-18 BEWERTUNG DER LEISTUNG DES HÖCHSTEN KONTROLLORGANS.....	17
2-19 VERGÜTUNGSPOLITIK.....	18
2-20 VERFAHREN ZUR FESTLEGUNG DER VERGÜTUNG.....	18
2-21 VERHÄLTNIS DER GESAMTJAHRESVERGÜTUNG.....	20
2-22 ANWENDUNGSERKLÄRUNG ZUR STRATEGIE FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG .....	20
2-23 VERPFLICHTUNGSERKLÄRUNG ZU GRUNDSÄTZEN UND HANDLUNGSWEISEN .....	21
2-24 EINBEZIEHUNG DER VERPFLICHTUNGSERKLÄRUNG ZU GRUNDSÄTZEN UND HANDLUNGSWEISEN .....	21
2-25 VERFAHREN ZUR BESEITIGUNG NEGATIVER AUSWIRKUNGEN .....	22
2-26 VERFAHREN FÜR DIE EINHOLUNG VON RATSCHLÄGEN UND DIE MELDUNG VON ANLIEGEN .....	22
2-27 EINHALTUNG VON GESETZEN UND VERORDNUNGEN .....	24
2-28 MITGLIEDSCHAFT IN VERBÄNDEN UND INTERESSENSGRUPPEN .....	24
2-29 ANSATZ FÜR DIE EINBINDUNG VON STAKEHOLDERN .....	25
2-30 TARIFVERTRÄGE.....	25
GRI 3: WESENTLICHE THEMEN.....	27
UNSER SCOPE .....	27
<i>Ermittlung der wesentlichen Themen</i> .....	27
<i>Geschäftsethik</i> .....	28
<i>Datensicherheit und Datenschutz</i> .....	36

<i>Arbeitsbedingungen und Maßnahmen zum Wohl unserer Mitarbeitenden</i> .....	38
<i>Sicherheit und Gesundheitsschutz</i> .....	47
<i>Diversität und Chancengleichheit</i> .....	52
<i>Zufriedenheit der Mitarbeitenden –Wirkung unserer Maßnahmen</i> .....	56
<i>Arbeitsbedingungen und Menschenrechte bei Geschäftspartnern</i> .....	58
<i>Energieverbrauch</i> .....	61
<i>Treibhausgasemissionen</i> .....	68
<i>Abfall, Rohstoffe und Chemikalien</i> .....	73
<i>Der Gesellschaft zurückgeben - Unsere Herzensprojekte</i> .....	78
<i>Auszeichnungen</i> .....	81

## Abbildungsverzeichnis

<i>Abbildung 1: Berechnung der Abfertigung (siehe Abfertigung neu   Arbeiterkammer, aufgerufen am 26.02.2026)</i> .....	18
<i>Abbildung 2: Auszug aus dem Kollektivvertrag für Angestellte in der Informationstechnologie (Quelle: Information zum KV-Abschluss für Angestellte in der Informationstechnologie 2025 - WKO, aufgerufen am 26.02.2026)</i> .....	19
<i>Abbildung 3: Beschreibung des Vorgehens zur Ermittlung von Stakeholdern und wie ihre Ansprüche in die Strategie und Planung von Bacher System einfließen</i> .....	25
<i>Abbildung 4: Auszug aus dem Prozess „Umgang mit Fehlverhalten von Mitarbeitenden“</i> .....	30
<i>Abbildung 5: Auszug aus den Ergebnissen der Mitarbeitenden-Zufriedenheitsbefragung 2025</i> .....	42
<i>Abbildung 6: Infoblatt zu unseren Benefits</i> .....	43
<i>Abbildung 7: Twin Tower Wienerberg (<a href="https://www.simmoag.at/immobilien/twin-towers.html">https://www.simmoag.at/immobilien/twin-towers.html</a>, aufgerufen am 11.03.2026)</i> .....	62
<i>Abbildung 8: Beispiel für ein Büro</i> .....	66
<i>Abbildung 9: Mag. Veronika Ratzinger, MSc., aus den Schulungsunterlagen "Einstieg in die Nachhaltigkeitsberichterstattung", Folie 101</i> .....	69

## GRI 2-1: Organisationsprofil

### Bacher Systems im Überblick



### Unsere Organisation

Bacher Systems beschäftigt 2025 108 Mitarbeitende.

- Nettoumsatz 2025: € 38 Mio.
- Gesamtkapital unterteilt in Eigen- und Fremdkapital: EK € 1,8 Mio., FK € 12,4 Mio.

#### Zertifiziert nach ISO27001 und ISO9001

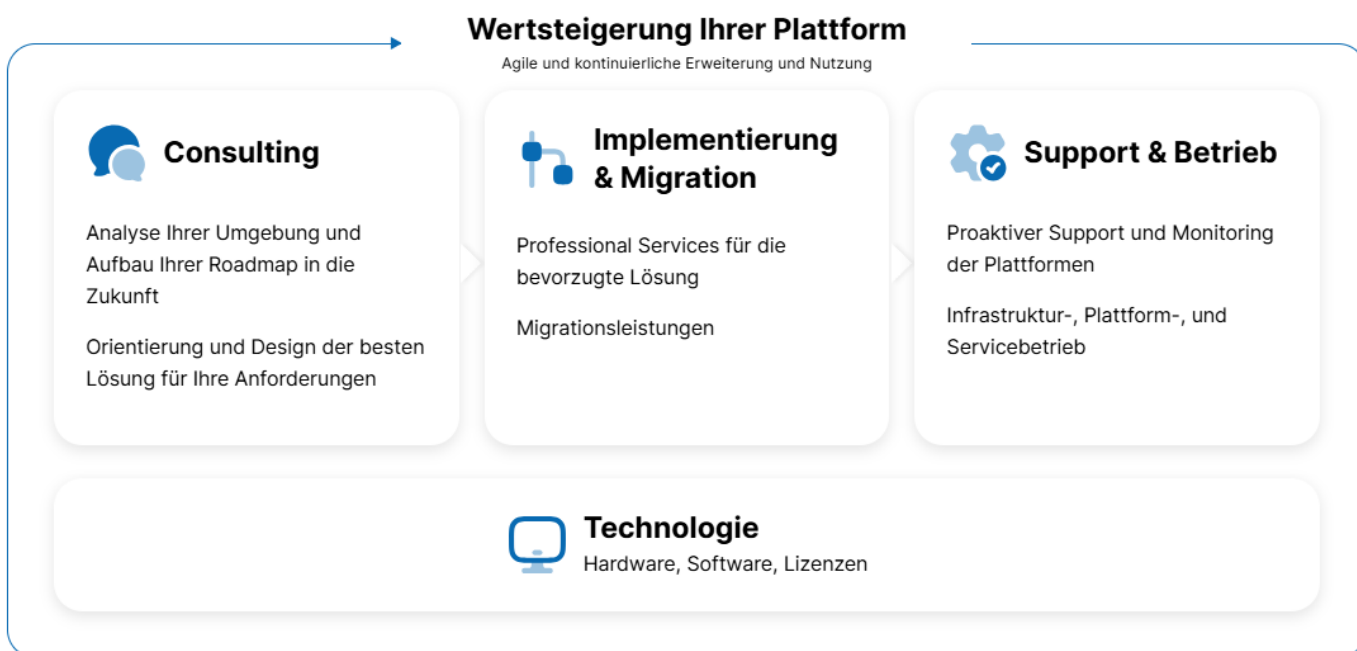
Bacher Systems ist

- seit 1995 nach ISO9001 zertifiziert und hat 2025 das Rezertifizierungsaudit nach ISO9001:2015 ohne Auflagen erfolgreich bestanden
- seit 2019 nach ISO27001 zertifiziert und hat 2025 das Rezertifizierungsaudit nach ISO27001:2022 ohne Auflagen erfolgreich bestanden

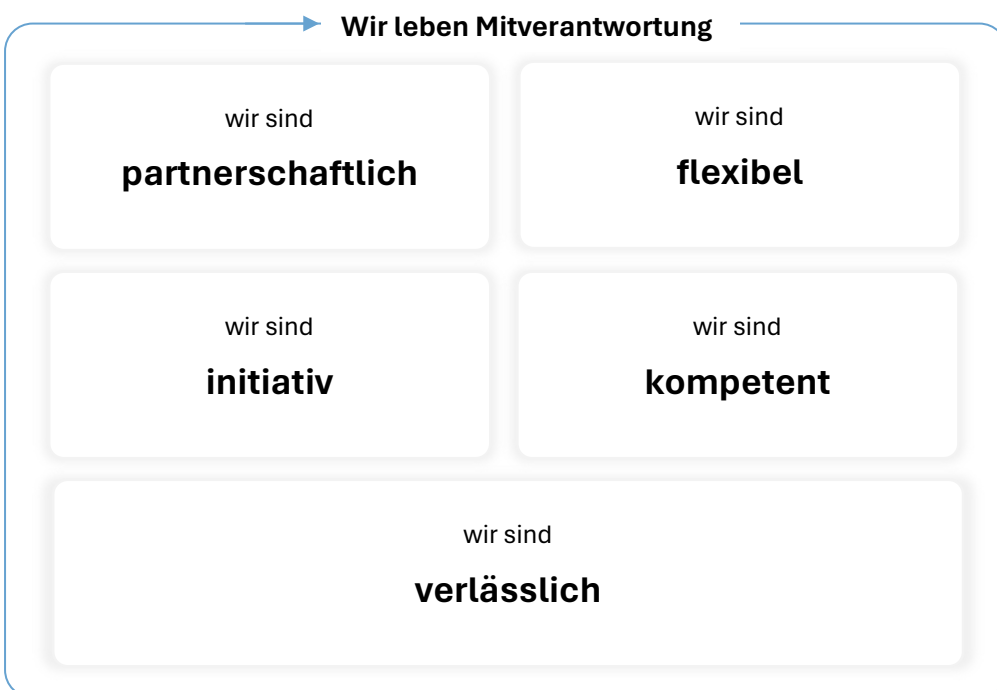
## Mitverantwortung in Österreich und weltweit

Wir sind ein IT-Dienstleistungsunternehmen mit Sitz in der Wienerbergstraße 11/B9, 1100 Wien, Österreich. Auch unsere Kunden betreuen wir großteils in Österreich. Gleichzeitig freuen wir uns, Konzerne mit Hauptsitz in Österreich weltweit zu unterstützen bzw. zählen wir auch ausländische Unternehmen zu unseren langjährigen Kunden. Mit diesen arbeiten wir vor allem in den Niederlanden und Großbritannien zusammen.

## Unser Wertebeitrag



## Unsere Grundwerte



## 2-2 Berücksichtigte Entitäten

Dieser Bericht umfasst unseren Betriebsstandort, der sich in der Wienerbergstraße 11/B9, A-1100 Wien befindet. Dort hat Bacher Systems 2.300 qm<sup>2</sup> Bürofläche im Vienna Twin Tower gemietet. Der definierte Scope bildet die Grundlage für alle nachfolgenden Umwelt- und Sozialkennzahlen.

## 2-3 Berichtszeitraum

Der Zeitraum, der in diesem Bericht betrachtet wird, ist das Kalenderjahr 2025. Obwohl das Finanzjahr von 01.07.2024 bis 30.6.2025 angesetzt ist, haben wir für diesen Bericht das Kalenderjahr gewählt, da wir bei vielen der hier angegebenen Werte auf externe Partner angewiesen sind, die jährlich Bericht erstatten.

Bei Fragen zu den Inhalten dieses Berichts wenden Sie sich bitte an:

Mag. (FH) Elisabeth Müller  
Lead Compliance  
[e.mueller@bacher.at](mailto:e.mueller@bacher.at)

## 2-4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen

Mit Beginn des neuen Geschäftsjahres am 01.07.2025 haben wir eine wesentliche organisatorische Anpassung vorgenommen. Bacher Systems ist von einer auf holokratischen Prinzipien basierenden Kreisorganisation zu einer prozessgesteuerten Aufbau- und Ablauforganisation übergegangen. Ausschlaggebend für diese Entscheidung waren folgende Erkenntnisse:

- Die holokratische bzw. kreisbasierte Organisationsform hat sich in der praktischen Anwendung als nicht ausreichend effizient erwiesen.
- Um klare Verantwortlichkeiten, transparente Entscheidungswege und eine effiziente Steuerung sicherzustellen, erfolgte der Umstieg auf die prozessgesteuerte Aufbau- und Ablauforganisation.
- Bewährte Elemente der bisherigen Organisationsform werden weiterhin gezielt genutzt.

Im September 2025 wurde eine 100-%-ige Tochtergesellschaft in München gegründet. Der Standort umfasst einen Arbeitsplatz in einem Großraumbüro.

Am Standort München sind keine eigenen Mitarbeitenden angestellt; sämtliche dort tätigen Personen sind in Österreich beschäftigt und pendeln im Rahmen ihrer Tätigkeit ein bis zwei Tage pro Woche nach München.

Für den Berichtszeitraum 2025 wurden die Nachhaltigkeitskennzahlen weiterhin ausschließlich für den österreichischen Standort erhoben. Eine Einbeziehung der Tochtergesellschaft erfolgt ab dem Berichtsjahr 2026 im Rahmen der weiteren Entwicklung der Organisations- und Berichtsstruktur.

## 2-5 Externe Prüfung

Der Nachhaltigkeitsbericht von Bacher Systems wurde nicht als Ganzes extern geprüft. Ungeachtet dessen unterliegen wesentliche umweltrelevante Daten, Kennzahlen und Prozesse einer externen oder systematischen Überprüfung.

Der Energieverbrauch sowie weitere gebäudebezogene Umweltdaten basieren auf Abrechnungen und Nachweisen des externen Gebäudebetreibers.

Umwelt- und energiebezogene Prozesse sind in unser prozessorientiertes Managementsystem integriert und werden im Rahmen regelmäßiger interner Audits sowie externer Zertifizierungsaudits überprüft.

Ergänzend unterliegen relevante daten- und IT-bezogene Prozesse regelmäßigen internen und externen Audits im Rahmen des ISO/IEC-27001-zertifizierten ISMS.

Die Erhebung und Berechnung der Treibhausgasemissionen erfolgte mit externer fachlicher Unterstützung auf Basis des Greenhouse-Gas-Protocols.

Durch diese Kombination aus externen Nachweisen, zertifizierten Managementsystemen, systematischem Monitoring und regelmäßigen Audits stellen wir die Nachvollziehbarkeit, Plausibilität und Verlässlichkeit der berichteten Umweltinformationen sicher.

### **Umweltmanagement & Nachweise**

Bacher Systems verfolgt einen systematischen und integrierten Ansatz zur Steuerung umweltbezogener Auswirkungen, auch ohne eine formale Zertifizierung nach einem Umweltmanagementstandard wie ISO 14001. Die Steuerung erfolgt über verbindliche Leitlinien, klar definierte Verantwortlichkeiten, messbare Ziele sowie regelmäßige Überprüfung und Weiterentwicklung der umweltrelevanten Prozesse.

#### Umweltleitlinien und Governance

Die Grundsätze des Umwelt- und Energiemanagements sind in der Nachhaltigkeitspolitik von Bacher Systems verankert. Diese umfasst insbesondere:

- den verantwortungsvollen Umgang mit Energie und Ressourcen,
- die Reduktion von Treibhausgasemissionen,
- Abfallvermeidung und ressourcenschonende Beschaffung,
- sowie die kontinuierliche Verbesserung umweltbezogener Prozesse.

Die Verantwortung für die Umsetzung und Überwachung liegt bei definierten Rollen (u. a. CSR-Koordination, -Office-Koordination, interne IT und weitere beschaffende Rollen) und wird regelmäßig auf Ebene der Geschäftsführung reflektiert.

### **Integration in bestehende Managementsysteme**

Umwelt- und energiebezogene Prozesse sind in das prozessorientierte Managementsystem von Bacher Systems integriert und Bestandteil des nach ISO 9001 zertifizierten Qualitätsmanagementsystems. Relevante Prozesse unterliegen:

- regelmäßigen internen Audits,
- externen Zertifizierungsaudits im Rahmen der ISO-9001-Zertifizierung,
- sowie einer systematischen Erfassung, Bewertung und Nachverfolgung von Abweichungen und Verbesserungspotenzialen.

Ergänzend betreibt Bacher Systems ein nach ISO 27001 zertifiziertes Information Security Management System (ISMS). Dieses stellt sicher, dass daten- und IT-bezogene Prozesse – einschließlich solcher mit Bezug zu Energieverbrauch, IT-Infrastruktur und Nachhaltigkeitskennzahlen – strukturiert gesteuert, überwacht und kontinuierlich verbessert werden. Auch dieses Managementsystem unterliegt regelmäßigen internen und externen Audits.

### **Ziele, Maßnahmen und Monitoring**

Zur Steuerung der Umweltleistung definiert Bacher Systems konkrete Ziele, unter anderem:

- Reduktion des Energieverbrauchs bis 2030 (Referenzjahr 2025),
- vollständiger Bezug von Strom aus erneuerbaren Energieträgern,
- schrittweise Reduktion klimarelevanter Emissionen.

Die Zielerreichung wird anhand klar definierter Kennzahlen (z. B. Energieverbrauch absolut, pro Mitarbeitende:r und pro m<sup>2</sup> Bürofläche) überwacht. Die Datenbasis bilden externe Abrechnungen und technische Nachweise. Die Ergebnisse werden jährlich analysiert, im Nachhaltigkeitsbericht transparent dargestellt und zur Ableitung weiterer Maßnahmen genutzt.

### **Externe Nachweise und Validierungen**

Auch ohne formale Umweltmanagement-Zertifizierung stützt sich Bacher Systems auf externe Nachweise und unabhängige Quellen, darunter:

- Abrechnungen und technische Dokumentationen des Gebäudebetreibers,
- Herkunftsnachweise für Strom aus erneuerbaren Energieträgern,
- externe Unterstützung bei der Erstellung der Treibhausgasbilanz nach dem Greenhouse-Gas-Protocol,
- regelmäßige externe Audits im Rahmen der ISO-9001- und ISO-27001-Zertifizierungen.

Diese Kombination aus externen Nachweisen, zertifizierten Managementsystemen, systematischem Monitoring und internen sowie externen Prüfungen stellt die Nachvollziehbarkeit, Plausibilität und Verlässlichkeit der berichteten Umweltinformationen sicher.

## 2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen

### **Bacher Systems stellt sich vor**

Wir unterstützen die Digitalisierung und ermöglichen die Flexibilität unserer Kunden, indem wir die passenden Technologien einfach, sicher und stabil nutzbar machen.

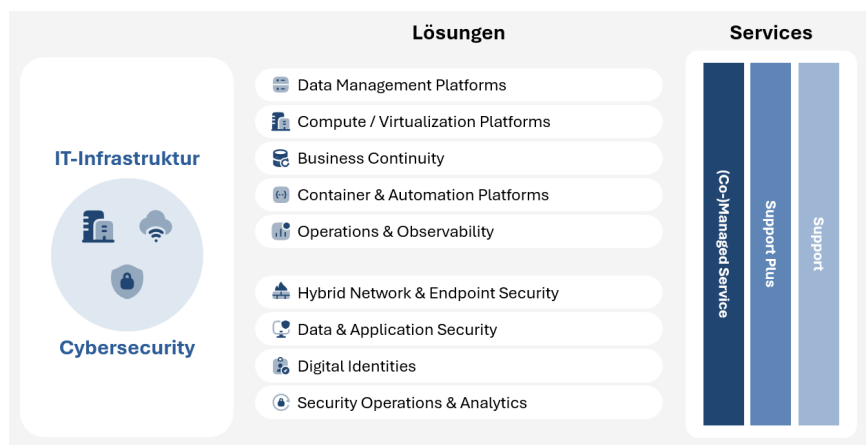
Durch das Kombinieren dieser Technologien mit dem, was nur Menschen können, machen wir unsere Kunden in der hochdynamischen Welt der IT erfolgreich. Wir leben mitverantwortung – von der Zukunftsplanung über die Implementierung bis zum Managed Service.

Der Mensch steht bei uns im Mittelpunkt. Wir unterstreichen das einerseits mit unserem Unternehmenspurpose ...

**Wir leben mitverantwortung, damit unsere Kunden am Abend glücklich einschlafen können.**

... andererseits wissen wir, dass unsere Mitarbeitenden unser größtes Kapital sind. Denn Menschen haben oft überlegene Fähigkeiten in kreativem Denken, emotionalem Verständnis, zwischenmenschlichen Beziehungen und ethischen Entscheidungen – alles die Grundlagen für unseren Erfolg.

## Unsere Lösungen und Services

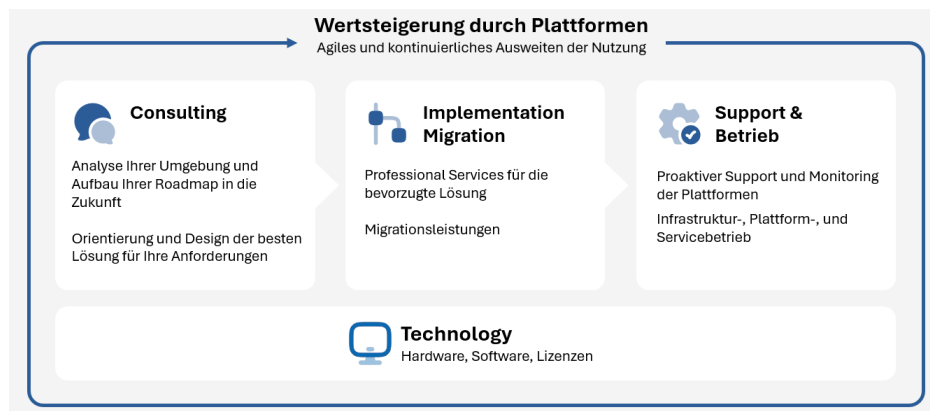


## Unsere Leistungen

Unsere Kunden bekommen von uns die ideale Kombination aus

- den Kompetenzen unserer verantwortungsbewussten Mitarbeitenden und
- den Möglichkeiten, die nur weltweit führende Hersteller von Hardware, Software und Cloud-Technologien bieten können.

Wir produzieren nichts, außer die besten Ideen für die IT-Prozesse unserer Kunden.



## Erfolg durch Kontinuität

Bacher Systems gibt es seit mehr als 30 Jahren am österreichischen IT-Markt und in dieser Zeit haben wir es geschafft, unsere Grundwerte auch nach außen und für unsere Geschäftspartner spürbar zu leben.

Wir schätzen langjährige Geschäftsbeziehungen, mit unseren Kunden genauso wie mit unseren Herstellerpartnern. Diese wählen wir sorgfältig aus. Als 100 % eigentümergeführtes Unternehmen haben wir die Freiheit und Flexibilität, selbst zu entscheiden, mit wem wir zusammenarbeiten möchten.

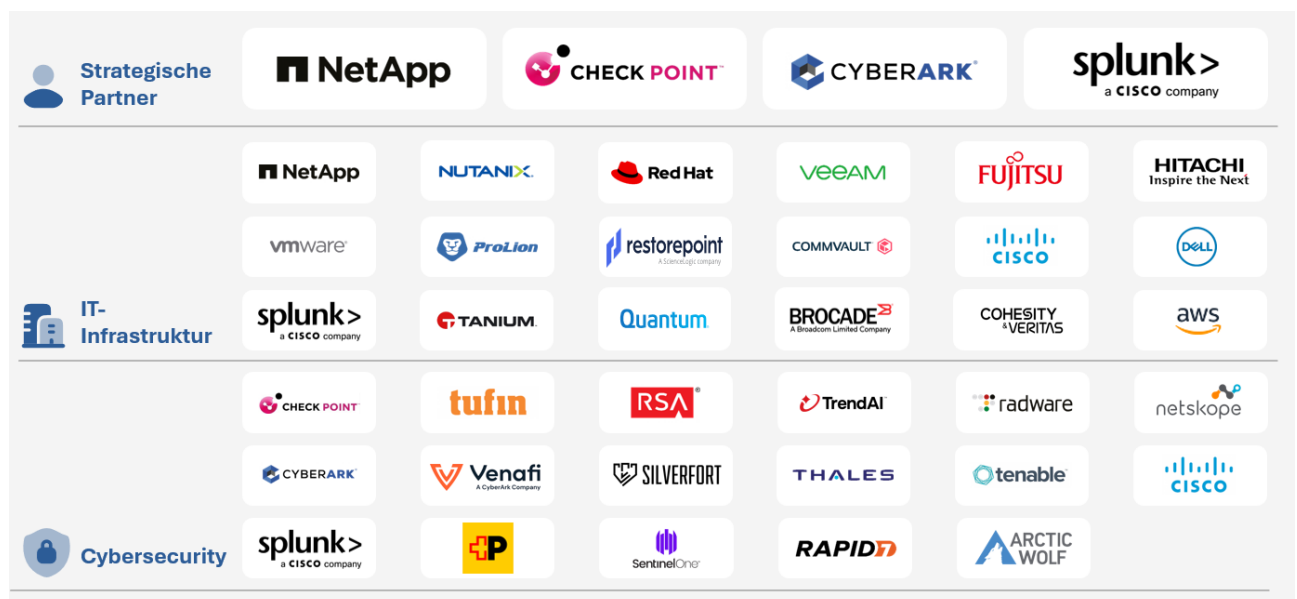
# Unsere Lieferkette

## Zusammenarbeit mit Technologie-Leadern

Die Hersteller, von denen wir die Technologien beziehen, die die Basis für unsere Dienstleistungen bilden, sind bekannte Namen in der Welt der IT. Sie alle sind entweder im europäischen Ausland, den USA oder Israel zu Hause. Eine Einschätzung zu den Arbeitsbedingungen und Menschenrechten in diesen Ländern kann weiter unten im Kapitel „Arbeitsbedingungen und Menschenrechte bei Kunden und Lieferanten“ nachgelesen werden.

Wir legen mit der Rolle „Partner Manager“ einen Fokus auf unsere Lieferanten und auf eine partnerschaftliche Zusammenarbeit. Die von den Partner Managern laufend durchgeführte Evaluierung unserer Herstellerpartner ergab für 2024 keinen Grund für Änderungen in der Lieferkette.

Mit unsere wichtigsten Herstellerpartner verbindet uns eine teils schon jahrzehntelange Zusammenarbeit, weil sie unsere Werte teilen:



Dem Thema Arbeitsbedingungen bei Lieferanten haben wir in GRI3 „Wesentliche Themen“ unter „Arbeitsbedingungen und Menschenrechte bei Kunden und Lieferanten“ ein Kapitel gewidmet.

Die vorgestellte Struktur bildet die Grundlage für die nachfolgende Betrachtung wesentlicher Nachhaltigkeitsthemen entlang unserer Wertschöpfungskette.

## 2-7 Angestellte

### Geschlechterverteilung

Als Unternehmen der IT-Branche ist Bacher Systems, wie viele andere Unternehmen der Branche, von der Personalknappheit am Markt betroffen. Interessenten gerade für die technische Erbringung sind zum Großteil jung und männlich. Die gesamte Geschlechterverteilung ergibt folgendes Bild:

#### Geschlechterverteilung gesamt

Jahr	weiblich	männlich	andere	gesamt
2025	35	73	0	108

**Veränderung zum Vorjahr: weiblich 0, männlich -3**

### Arbeitsverhältnisse

Alle unsere 108 Mitarbeitenden (gezählt am 31.12.2025) sind unbefristet angestellt, nach Wahl in Vollzeit oder Teilzeit.

#### Mitarbeitende, die über einen Arbeitsvertrag erfasst sind

Jahr	Anzahl in %
2025	100 %

**Veränderung zum Vorjahr: 0 %**

#### Arbeitsverhältnisse nach Art der Anstellung

Jahr	Anzahl Mitarbeitende	Unbefristete Arbeitsverträge	Befristete Arbeitsverträge
2025	108	108	0

**Veränderung zum Vorjahr: 0**

Die stabile Beschäftigungsstruktur mit ausschließlich unbefristeten Arbeitsverhältnissen bildet die Grundlage für langfristige Bindung, Wissenssicherung und faire Arbeitsbedingungen.

Ergänzende Informationen zu Arbeitsbedingungen, Chancengleichheit und Zufriedenheit der Mitarbeitenden finden sich in den Kapiteln „Arbeitsbedingungen und Maßnahmen zum Wohl unserer Mitarbeitenden“, „Diversität und Chancengleichheit“ sowie „Zufriedenheit der Mitarbeitenden“.

## 2-8 Mitarbeitende, die keine Angestellten sind

Wie bereits erwähnt sind alle Mitarbeitenden bei Bacher Systems unbefristet angestellt.

### Mitarbeitende, die keine Angestellten sind

Jahr	Anzahl der Mitarbeitenden, die keine Angestellten sind
2025	0

Ziel: 0

**Veränderung zum Vorjahr: 0**

Diese Struktur stellt sicher, dass alle bei Bacher Systems tätigen Personen unter einheitlichen arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen beschäftigt sind.

## 2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung

### 100 % Eigentümergeführt

Die Firmenanteile der Bacher Systems EDV GmbH sind seit 2. Mai 2025 auf 5 Gesellschafter aufgeteilt: Elvira Cejna, Nicolai Czink, Regina El-Hagin, Thomas Grill und Martin Mörtinger. Elvira Cejna und Nicolai Czink tragen gemeinsam die Verantwortung für die Geschäftsführung.

### Geschlechterverteilung der Rolle Geschäftsführende, Gesellschafter und Unternehmenszugehörigkeit (W=Weiblich; M=Männlich; D=Divers)

Name	Geschlecht			Rollen	Unternehmens- anteile	Unternehmens- zugehörigkeit in Jahren
	W	M	D			
Elvira Cejna	x			Geschäftsführende, Gesellschafterin	16,20	34
Nicolai Czink		x		Geschäftsführender, Gesellschafter	16,20	5
Regina El-Hagin	x			Gesellschafterin	16,20	34
Thomas Grill		x		Gesellschafter	16,20	13
Martin Mörtinger		x		Gesellschafter	35,20	34

Die dargestellte Führungs- und Eigentümerstruktur bildet die Grundlage für klare Verantwortlichkeiten, kurze Entscheidungswege und eine konsistente Unternehmenssteuerung.

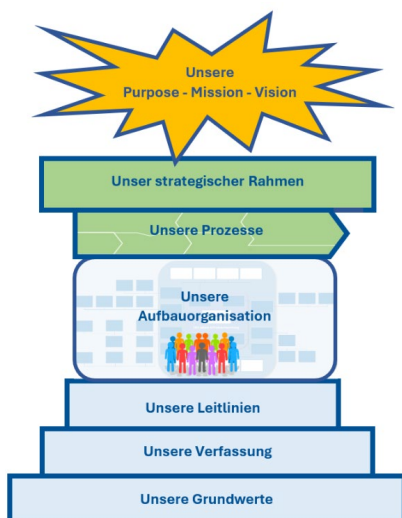
Aufgrund der eigentümergeführten Struktur von Bacher Systems erfolgt die Bestellung der Geschäftsführung aus dem Kreis der Gesellschafter:innen. Ein separates Nominierungs- oder Auswahlverfahren im Sinne von GRI 2-10 ist daher nicht anwendbar.

## 2-11 Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans

Wie in der obigen Tabelle ersichtlich ist, wird die Geschäftsführung von zwei Personen wahrgenommen. Beide Geschäftsführenden sind gleichzeitig Führungskräfte. Frau Cejna steht dabei dem Finanzbereich vor, Herr Czink dem Vertrieb.

Die doppelte Geschäftsführung ist für Bacher Systems nicht nur thematisch sinnvoll, sondern dient gleichzeitig auch als Kontrollfunktion.

## 2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen



Unsere Organisation ist so aufgebaut, dass wir uns ständig weiterentwickeln.

Die Unternehmenseigentümer:innen legen unsere Ausrichtung (Purpose, Mission, Vision) und unseren strategischen Rahmen fest. Mit einem Planungsteam aus den Prozessverantwortlichen der relevanten Prozesse und Führungskräften werden in Abstimmung auch die Themen einer nachhaltigen Entwicklung in Bezug auf Wirtschaft, Menschen und Umwelt erarbeitet.

Die gemeinsam erarbeitete Abbildung unserer Organisation haben wir im Bild links dargestellt.

Als Geschäftsführerin und Führungskraft des Finanzbereichs erstellt Fr. Cejna eine jährliche Stakeholder Analyse. Die Ergebnisse fließen als Maßnahmen in die betreffenden Prozesse ein.

Im Rahmen der ISO9001-Audits und dem damit verbundenen Qualitätsbericht, wird der Status der Maßnahmen getrackt, durch den Beauftragten der obersten Leitung (Thomas Grill) bewertet und der Geschäftsführung vorgelegt sowie von den externen Auditoren geprüft.

Unsere Normkonformität mit der ISO9001 wurde uns zuletzt bis 2029 bestätigt.



## 2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen

Mit dem Compliance-Team und einem entsprechenden Prozess gibt es bei Bacher Systems einen Bereich, der sich um das Managen der Auswirkungen auf Umwelt und Menschen befasst. Die Rolle „Corporate Social Responsibility Koordinator“ ist von zwei Mitarbeitenden besetzt, die in quartalsweise stattfindenden Meetings über CSR-Themen berichten und jährlich einen Nachhaltigkeitsbericht erstellen.

Außerdem verantwortet diese Rolle auch die Teilnahme von Bacher Systems bei Nachhaltigkeitsbewertungen (z.B. Ecovadis).

Die Auswirkungen des Unternehmens auf die Wirtschaft werden in mehreren Prozessen betrachtet: die wirtschaftliche Entwicklung unserer Kunden und Hersteller ist in den Prozessen der „Externen Leistungen“ angesiedelt, die generelle finanzielle Entwicklung im Prozess „Unternehmenserfolg planen und kontrollieren“. Die jeweiligen Prozessverantwortlichen sind für das Reporting an die Geschäftsführung verantwortlich.

## 2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Dieser Bericht wird von der Rolle Lead Compliance erstellt. Eingebunden werden alle Rollen, die dafür benötigte Inhalte reporten. Die Geschäftsführerin prüft die Inhalte abschließend und gibt den Bericht mit ihrer Unterschrift frei.

## 2-15 Interessenskonflikte

Als eigentümergeführte GmbH ist unser höchstes Kontrollorgan die Geschäftsführung, die von Elvira Cejna und Nicolai Czink besetzt ist.

Beide sind in keinen anderen Gremien oder Kontrollorganen tätig, nicht an einem unserer Lieferanten, Hersteller oder anderen Geschäftspartnern beteiligt und unterhalten keine Beziehungen zu anderen uns nahestehenden Unternehmen.

Wie die Unternehmensanteile unter den fünf Gesellschafter:innen aufgeteilt sind, ist in Punkt „2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung“ beschrieben.

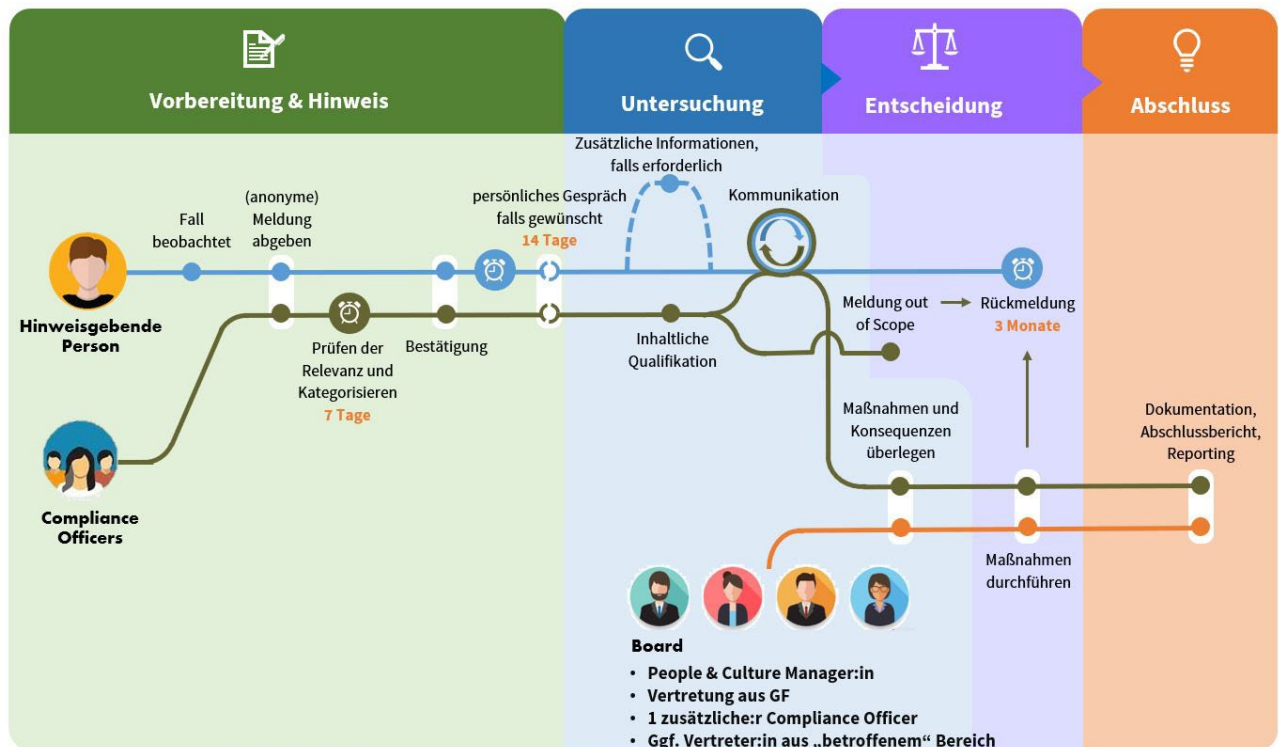
## 2-16 Übermittlung kritischer Anliegen

Mitverantwortung zu leben zeigt sich vor allem darin, wie wir mit Kunden, Kolleginnen und Kollegen und Partnern umgehen. Dabei sind wir von unseren fünf Grundwerten geleitet: partnerschaftlich - initiativ - kompetent - flexibel – verlässlich

Für kritische Anliegen haben wir mehrere Anlaufstellen eingerichtet. Für eine persönliche Meldung stehen 3 Compliance-Officer, 12 Team-Leads, 7 Bereichs-Leads und die Geschäftsführenden selbst zur Verfügung.

Anonyme Meldungen können über ein Meldetool, das über unsere Homepage erreichbar ist, abgegeben werden.

Alle Meldungen werden in dieses System eingepflegt, um eine Bearbeitung entlang des dahinterliegenden Prozesses sicherzustellen:



Hier ist zu erkennen, dass eine Vertretung unserer Geschäftsführung (unser höchstes Kontrollorgan) in die Bearbeitung jeder Meldung eingebunden ist (Board).

So stellen wir sicher, dass die Geschäftsführenden über alle kritischen Anliegen informiert werden.

Im Jahr 2025 wurden keine Meldungen zu kritischen Anliegen gemacht. Nähere Details dazu finden sich im Abschnitt „GRI 3: Wesentliche Themen“ im Kapitel „Hinweisgeber:innensystem und Meldewesen“ auf Seite 33.

## 2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans

Das höchste Kontrollorgan ist bei Bacher Systems die Geschäftsführung. Sie stellt sicher, dass für die Überwachung der Unternehmensführung, der finanziellen Berichterstattung, der Nachhaltigkeitsstrategie sowie der wesentlichen Risiken die erforderlichen Kenntnisse vorhanden sind und laufend weiterentwickelt werden. Um sicherzustellen, dass die nachhaltige Entwicklung auch in der Geschäftsführung verankert ist, hat Elvira Cejna auch die Rolle „Corporate Social Responsibility-Koordination“ über, die folgende Verantwortungen hat:

- CSR-Fragen von Externen beantworten
- Auskunftsbegehren bearbeiten
- Beim Prüfen von Verträgen mit Kunden und Herstellern mitarbeiten
- Awareness zum Thema unternehmensweit hochhalten
- Intern auftkommende CSR-Fragen beantworten
- Interne CSR-Strategien initiieren, priorisieren und Umsetzung absichern

Da wir Nachhaltigkeit bei Bacher System als Zusammenwirken von ökologischer und sozialer Verantwortung sowie wirtschaftlichem Erfolg verstehen, wurden im Berichtsjahr 2025 Schulungen zu folgenden Schwerpunkten absolviert:

**Zur Unterstützung des höchsten Kontrollorgans bei der Beurteilung steuerlicher Risiken und der Überwachung internationaler Geschäftsaktivitäten:**

- Regulatorische und digitale Entwicklungen: insbesondere E-Rechnung und digitalen Meldepflichten, mit Fokus auf Compliance-Anforderungen, Datenqualität und interne Kontrollprozesse.
- Unterschiede und Zusammenhänge zwischen dem Jahresabschluss nach UGB und IFRS: für ein gemeinsames Verständnis der finanziellen Berichterstattung und ihrer Bedeutung für Transparenz und Steuerung.
- Steuerliche und internationale Fragestellungen: Verrechnungspreise und Konzernumlagen, aktuelle Entwicklungen der Betriebsstättenbesteuerung sowie Besteuerung und sozialversicherungsrechtliche Behandlung international tätiger Manager:innen.

**Zum Adressieren von Governance-, Compliance- und Risikothemen:**

- Schulungen zu Ethik, Hinweisgebersystemen und Unternehmenskultur: stärken das Bewusstsein für regelkonformes Verhalten und die Bedeutung eines funktionierenden Meldesystems.
- Weiterentwicklung des Third-Party-Risk-Managements: insbesondere im Hinblick auf den systematischen Umgang mit Risiken aus Geschäfts- und Lieferantenbeziehungen.
- Schulungen im Rahmen des EU-AI-Acts: stärken das Verständnis für ethische Leitplanken, Human-Oversight und Beschwerdemechanismen.

**Interne Abstimmungen und Briefings inkl. Risikobetrachtung:**

- Alignment-Meetings mit den CSR- und Compliance-Rollen (quartalsweise)
- Alignment-Meetings der Gesellschafter (quartalsweise)
- Alignment-Meetings mit IT und ISM (4-6 wöchentlich)
- Alignment-Meetings mit People & Culture (4-6 wöchentlich)
- Alignment-Meetings der obersten Leitung zur gesamthaften Steuerung (wöchentlich)

Insgesamt tragen alle diese Maßnahmen dazu bei, dass das höchste Kontrollorgan über ein angemessenes, aktuelles und kollektives Wissensniveau verfügt, um seine Überwachungs- und Steuerungsaufgaben wirksam wahrzunehmen.

## 2-18 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans

Dem GmbH-Recht folgend erstellt Bacher Systems jährlich einen Jahresabschluss mit Lagebericht, der von einem unabhängigen Wirtschaftsprüfer geprüft wird. Im Rahmen der Generalversammlung wird den Geschäftsführern die Entlastung durch die Eigentümer erteilt.

Unabhängige Kontrollen werden auch im Rahmen der externen Audits nach ISO9001 und ISO27001 vorgenommen. Die Ergebnisse dieser Bewertungen fließen in die laufende Weiterentwicklung der Governance-Strukturen ein.

Im Jahr 2025 ergaben sich aus diesen Bewertungen der Leistung der Geschäftsführung keine Maßnahmen.

## 2-19 Vergütungspolitik

### Bezahlung

Bacher Systems bezahlt alle Mitarbeitenden (dazu gehört auch die Geschäftsführung) über Kollektivvertrag und hat das in individuellen Dienstverträgen mit allen Mitarbeitenden geregelt. Wir verzichten dabei unternehmensweit auf Zielerreichungsprämien, weil wir der Meinung sind, dass ein erfolgreiches Projekt erst durch das Zusammenwirken aller Mitarbeitenden realisiert werden kann.

Mitarbeitenden mit Rufbereitschaft wird eine Pauschale für die Dauer der vereinbarten Rufbereitschaftszeit gewährt, die jährlich mit der kollektivvertraglichen Erhöhung angepasst wird.

Zusätzlich wird ein freiwilliger Entgeltbestandteil zur Abgeltung von außerordentlichen Einsätzen, die an Wochenenden, Feiertage oder in der Nacht stattfinden, ausbezahlt.

Hier sei nochmals betont, dass sich bei Bacher Systems die Vergütung für die Geschäftsführung und für die Führungskräfte nicht von der der anderen Mitarbeitenden unterscheidet.

### Abfertigung

Die österreichische Gesetzgebung sieht für alle Arbeitnehmenden in Österreich eine Abfertigung vor. Diese beträgt ab dem 2. Monat des Arbeitsverhältnisses 1,53 % des monatlichen Bruttoentgeltes inklusive Sonderzahlungen und wird einer Betrieblichen Vorsorgekasse überwiesen. Die zuständige Betriebliche Vorsorgekasse ist am Dienstzettel ausgewiesen.

Abfertigungsbeiträge werden auch für folgende Zeiten zu entrichtet:

- Präsenz-, Ausbildungs- und Zivildienst
- Mutterschutz und Krankenstand
- Altersteilzeit, Teilpension, Pflegezeit, Wiedereingliederungsteilzeit, Solidaritätsprämienmodell, Kurzarbeit, Qualifizierungsmaßnahmen
- Sterbebegleitung
- Begleitung von schwerst erkrankten Kindern
- Pflegekarenz

Die Höhe der Abfertigung errechnet sich so:

	Summe der eingezahlten Beiträge
+	Zinsen
-	Verwaltungskosten und Barauslagen
=	<b>Abfertigung brutto</b>

**Abbildung 1: Berechnung der Abfertigung**  
 (siehe [Abfertigung neu | Arbeiterkammer](#), aufgerufen am 26.02.2026)

## 2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung

Die Bezüge richten sich an Gehaltsbandbreiten für die jeweiligen Rollen aus. Dafür nutzen wir einen Gehaltsbandbreitenrechner der Firma Kienbaum und orientieren uns so ausschließlich an der zu erfüllenden Rolle und nicht am Geschlecht der Mitarbeitenden oder Interessenten.

Die Vergütung für alle Mitarbeitenden basiert auf dem Kollektivvertrag für Angestellte in der Informationstechnologie.

Für 2024 ist sind als Mindestgrundgehälter vorgesehen:

**Mindestgrundgehälter:**

Die Mindestgrundgehälter werden mit 1.1.2025 um 3,20 % erhöht (kaufmännische Rundung auf ganzen Eurobetrag).

Die neue Tabelle ab 1.1.2025 laut:

2025	ZT	AT	ST1	ST2	LT
Berufseinsteiger gemäß § 15 I. (11)	0	€ 2.349	€ 3.016	0	0
Einstiegsstufe	€ 2.169	€ 2.473	€ 3.175	€ 3.950	€ 5.162
Regelstufe	€ 2.385	€ 3.063	€ 3.843	€ 4.485	€ 5.900
Erfahrungsstufe	€ 2.965	€ 3.708	€ 4.350	€ 5.296	€ 6.603

**Abbildung 2: Auszug aus dem Kollektivvertrag für Angestellte in der Informationstechnologie (Quelle: Information zum KV-Abschluss für Angestellte in der Informationstechnologie 2025 - WKO, aufgerufen am 26.02.2026)**

Erläuterung: ZT=zentrale Tätigkeit, AT=allgemeine Tätigkeit, ST1, ST2=spezielle Tätigkeit 1,2, LT=leitende Tätigkeit

Folgende Auswertungen geben Auskunft über die Überbezahlung der Mitarbeitenden bei Bacher Systems sowie das unbereinigte geschlechtsspezifische Lohngefälle (Gender Pay Gap):

Bezahlung auf Basis Vollzeit gesamt (Median =100%; kollektivvertragliche Bezahlung)

Jahr	Gesamt: Überzahlung bei Bacher Systems
2025	143 %

**Veränderung zum Vorjahr: -2 %**

Bezahlung auf Basis Vollzeit Frauen (Median =100%; kollektivvertragliche Bezahlung)

Jahr	Frauen: Überzahlung bei Bacher Systems
2025	131 %

**Veränderung zum Vorjahr: -2 %**

Bezahlung auf Basis Vollzeit Männer (Median =100%; kollektivvertragliche Bezahlung)

Jahr	Männer: Überzahlung bei Bacher Systems
2025	148 %

**Veränderung zum Vorjahr: -2 %**

Unbereinigtes geschlechtsspezifisches Lohngefälle (Gender Pay Gap - GPG)

Jahr	GPG in Österreich	GPG bei Bacher Systems
2025	16,3 %	10,98 %

**Veränderung zum Vorjahr: +1,52 %**

## 2-21 Verhältnis der Gesamtjahresvergütung

Bezahlung auf Basis Vollzeit gesamt (Median =100%; kollektivvertragliche Bezahlung)

Jahr	Höchste Vergütung als Vielfaches des Medians
2025	1,85-fach

**Veränderung zum Vorjahr: 0**

Prozentsatz der Mitarbeitenden im Angestelltenverhältnis

Jahr	Mitarbeitende im Angestelltenverhältnis
2025	100 %

**Veränderung zum Vorjahr: 0**

Prozentsatz der Mitarbeitenden ohne All-In-Verträgen

Jahr	Gesamt
2023	28 %

**Veränderung zum Vorjahr: -1 %**

Deckungsprüfung für All-In-Verträge durchgeführt und erkannte Abweichungen

Jahr	Deckungsprüfung durchgeführt	Abweichungen	Maßnahmen
2025	ja	nein	-

**Veränderung zum Vorjahr: keine**

Bereitschaftsstunden Vergütung im Monatsdurchschnitt

Jahr	Vergütung pro Monat im Durchschnitt
2025	€ 12.600,-

**Veränderung zum Vorjahr: + € 2.600,-**

## 2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung

Die wichtigsten Themen und Ziele behandelt dieser Bericht im Kapitel „GRI-3 wesentlichen Themen“ (ab Seite 27).

## 2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen

Bacher Systems bekennt sich ausdrücklich zu verantwortungsvollem, ethischem und rechtskonformem Handeln. Dieses Selbstverständnis bildet die Grundlage unserer Unternehmensführung und unseres täglichen Handelns.

Unsere Verpflichtung umfasst insbesondere:

- die Achtung der Menschenrechte,
- die Einhaltung aller geltenden Gesetze und Vorschriften,
- integriertes, faires und transparentes Verhalten gegenüber Mitarbeitenden, Geschäftspartner:innen, Behörden und der Gesellschaft,
- den Schutz vertraulicher Informationen sowie
- den verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen.

Diese Grundsätze sind im Code of Conduct sowie in der Nachhaltigkeitspolitik von Bacher Systems verbindlich festgehalten. Beide Dokumente gelten für alle Mitarbeitenden sowie für alle Personen, die im Auftrag von Bacher Systems tätig sind und bilden den zentralen Orientierungsrahmen für verantwortungsvolles Handeln.

## 2-24 Einbeziehung der Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen

Unser Unternehmen bekennt sich klar zu verantwortungsvollem, ethischem und rechtskonformem Handeln. Diese Verpflichtungserklärung haben wir in unserem Code of Conduct verankert. Er bildet die Basis für alle organisatorischen Entscheidungen und operativen Tätigkeiten und ist integraler Bestandteil unserer Governance-Strukturen und wird in alle Unternehmensprozesse eingebunden. Er umfasst Themen wie Menschenrechten, Antikorruption, Compliance, Arbeits- und Sozialstandards, Datenschutz, Umwelt- und Klimaverantwortung sowie fairer Geschäftspraxis.

Ein weiterer wichtiger Pfeiler ist unsere Nachhaltigkeitspolitik, die sich an den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte ausrichtet und diese ebenso vollumfänglich akzeptiert, wie wir als Unternehmen die Kernarbeitsnormen der ILO sowie geltenden EU- und nationalen Rechtsvorschriften einhalten.

Um sicherzustellen, dass diese Grundsätze in allen Unternehmensbereichen wirksam verankert sind, verfolgen wir einen mehrstufigen Ansatz:

- **Kommunikation & Zugänglichkeit:**  
Sowohl der Code of Conduct als auch die Nachhaltigkeitspolitik sind für alle Mitarbeitenden transparent zugänglich. Neue Mitarbeitende erhalten sie bereits im Onboarding-Prozess; bestehende Mitarbeitende werden regelmäßig über Änderungen informiert.
- **Implementierung in Richtlinien & Prozesse:**  
Als zentrale Unternehmensleitlinien sind der Code of Conduct und die Nachhaltigkeitspolitik Grundlage für alle Entscheidungen, die auf Managementebene getroffen werden.

- **Schulung & Bewusstseinsbildung:**  
Mitarbeitende - insbesondere in Beschaffung, Vertrieb, IT-Security und Compliance, erhalten regelmäßige Schulungen, um sicherzustellen, dass sie die Anforderungen kennen und im Arbeitsalltag anwenden.
- **Überwachung & Wirksamkeit:**  
Die Einhaltung der Grundsätze wird laufend durch interne Kontrollmechanismen geprüft. Zusätzlich stehen allen Mitarbeitenden und Geschäftspartnern vertrauliche Meldekanäle zur Verfügung, um mögliche Verstöße zu melden. Diese Meldungen werden unabhängig bewertet und intern aufgearbeitet (siehe auch Abschnitt „GRI 3: Wesentliche Themen“, Kapitel „Hinweisgeber:innensystem und Meldemechanismen“ auf Seite 33).

Durch die konsequente Einbeziehung von Code of Conduct und Nachhaltigkeitspolitik stellen wir sicher, dass sie nicht nur formelle Dokumente sind, sondern aktiv zur verantwortungsvollen Unternehmensführung und zur nachhaltigen Entwicklung beitragen. Sie bilden damit einen zentralen Bestandteil unseres nachhaltigkeitsorientierten Risikomanagements und Entscheidungsrahmens.

## 2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen

Wie im Kapitel „2-16 Übermittlung kritischer Anliegen“ beschrieben, unterhalten wir ein Beschwerdeverfahren, das anonym und über unsere Homepage [www.bacher.at](http://www.bacher.at) auch öffentlich zugänglich ist.

Entgegen den gesetzlichen Vorgaben, die die Beschwerdemöglichkeiten auf Verstöße gegen das Unionsrecht beschränken, haben wir uns entschlossen, das System für alle Arten von Beschwerden zu öffnen. Über die Anzahl von abgegebenen Meldungen berichten wir im Abschnitt „GRI 3: Wesentliche Themen“ im Kapitel „Hinweisgeber:innensystem und Meldemechanismen“ auf Seite 33.

## 2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen

Wie im Kapitel „2-16 Übermittlung kritischer Anliegen“ beschrieben, unterhalten wir ein Beschwerdeverfahren, das anonym und über unsere Homepage [www.bacher.at](http://www.bacher.at) auch öffentlich zugänglich ist. Dort ist auch ein Benutzerhandbuch hinterlegt, das Schritt für Schritt das Anlegen und Abgeben einer Meldung führt ([Bacher Systems EDV GmbH | Benutzerhandbuch](#)). Es ist – wie das gesamte Meldesystem - in deutscher und englischer Sprache verfügbar; das sind die Sprachen, die von unseren Stakeholdern gesprochen werden.

Unseren Code of Conduct haben wir so aufgebaut, dass in jedem Kapitel in die Rubrik „Was ist zu tun, wenn Zweifel bestehen“ die passenden Ansprechpartner anhand möglicher Vorkommnisse aufgelistet sind. Zudem haben wir diese Rollen und ihre Themen in einer eigenen Übersicht zusammengefasst:

## Bei Fragen und Zweifeln sind das unsere Ansprechpartner

Als Mitverantwortliche bei Bacher Systems wissen wir, dass bei uns alle Türen offen stehen und wir auf Augenhöhe miteinander reden. Wenn du dir unsicher bist, an wen du dich mit deinem Anliegen am besten wenden sollst, hilft dir diese Tabelle.

Wir stellen klar: Niemand, der ein Anliegen in gutem Glauben anspricht, muss negative Folgen befürchten. Alle Hinweise werden vertraulich behandelt und schützen die meldende Person.

Thema	Ansprechpartner
Diskriminierung, Belästigung, ethisches Verhalten	Compliance Officers, Team-Lead, Bereichs-Lead, People & Culture Management
Interessenskonflikte	Compliance Officers, Team-Lead, Bereichs-Lead, Geschäftsführung
Bestechung, Korruption und Geldwäsche	Compliance Officers, Team-Lead, Bereichs-Lead
Vertraulichen Daten und Informationen	Information Security Manager
Personenbezogenen Daten (DSGVO)	Datenschutz-Koordinator
Cybersecurity und digitale Verantwortung	Information Security Manager, inIT
Remote Work und digitale Zusammenarbeit	People & Culture Management (organisatorisch), inIT (technisch)
Einsatz von KI und Technologie-Ethik	KI-Beauftragter, Compliance Officers, MarCom, Datenschutz-Koordinator
Kommunikation & Social Media	MarCom, Compliance
Sponsoring, Spenden & politische Einflussnahme	Geschäftsführung, Compliance Officers
Wettbewerb	Team-Lead, Bereichs-Lead, Compliance Officers
Geschäftspartner & Lieferkette	Partnermanager, Geschäftsführung, Compliance Officers
Umwelt, Nachhaltigkeit & E-Waste	CSR-Koordinator, Abfallbeauftragter
Code of Conduct im Allgemeinen	Compliance Officers
Du möchtest anonym bleiben?	Whistleblower-Tool auf unserer Homepage <a href="https://www.bacher.at">bacher.at</a>

## 2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen

Mit dem Compliance-Team verfügt Bacher Systems über eine zentrale Organisationseinheit, deren Fokus auf der Einhaltung geltender Gesetze und Verordnungen liegt. In diesem Rahmen werden sowohl aktuell anwendbare rechtliche Vorgaben für Bacher Systems und seine Mitarbeitenden als auch relevante Gesetzes- und Verordnungsinitiativen in Entstehung laufend beobachtet und bewertet.

In der im Intranet für alle Mitarbeitenden zugänglichen Richtlinie „Relevante Gesetze und Verordnungen“ sind die für Bacher Systems maßgeblichen gesetzlichen Anforderungen systematisch erfasst. Diese enthält unter anderem Informationen dazu, welche Stakeholder von den jeweiligen Vorschriften betroffen sind, wie die Anforderungen intern umgesetzt werden, wer die zuständigen Ansprechpartner sind sowie eine zugehörige Risikobewertung.

Zur fachlichen Absicherung lassen wir uns dabei extern durch einen Juristen unterstützen.

Im Berichtsjahr 2025 wurden keine Verstöße gegen geltende Gesetze und Verordnungen festgestellt.

### Verstöße gegen Gesetze und Verordnungen

Jahr	Verstöße mit Geldstrafe	Verstöße mit nicht-monetären Sanktionen	Maßnahmen
2025	0	0	Keine

**Veränderung zum Vorjahr: 0**

## 2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessensgruppen

Auf Grundlage der österreichischen Gesetzgebung (Wirtschaftskammergesetz 1998 – WKG), ist Bacher Systems Mitglied der [Wirtschaftskammer](#), der gesetzlichen Interessensvertretung der österreichischen Wirtschaft. Diese verfolgt das Ziel, die Interessen der gewerblichen Wirtschaft zu vertreten und deren Entwicklung zu fördern.

Entsprechend den gesetzlichen Vorgaben des Arbeiterkammergesetzes 1992 (AKG), sind alle Mitarbeitenden von Bacher Systems Mitglieder der [Arbeiterkammer](#). Diese vertritt die sozialen, wirtschaftlichen, beruflichen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer:innen.

Bacher Systems nimmt in diesen Organisationen keine aktiven Funktionen oder Mandate wahr.

Über die gesetzlich vorgesehenen Mitgliedsbeiträge hinaus werden keine zusätzlichen finanziellen Beiträge an Verbände oder Interessensgruppen geleistet.

Politische Spenden oder parteinahe Zuwendungen werden von Bacher Systems nicht geleistet (siehe Kapitel „Politische Einflussnahme“).

## 2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern

Im Rahmen eines jährlich stattfindenden Strategieprozesses definieren wir unsere relevanten Stakeholder sowie deren Erwartungen an unser Unternehmen.

Die Stakeholder-Analyse wird im Vorfeld unternehmensweit durchgeführt und anschließend konsolidiert. Dabei bewerten wir die potenziellen Auswirkungen der Stakeholder-Ansprüche auf unsere Unternehmensstrategie und leiten daraus strategische Schwerpunkte sowie Maßnahmen ab.

Die Ergebnisse der Stakeholder-Analyse sind integraler Bestandteil unseres ISO-9001-Managementsystems, werden dokumentiert und allen Mitarbeitenden über das Intranet zur Verfügung gestellt.

Die Einbindung der Stakeholder erfolgt laufend in Abhängigkeit von Stakeholder-Gruppe und Thema über unterschiedliche Formate. Dazu zählen unter anderem regelmäßige Kunden- und Partnergespräche, jährliche Mitarbeitenden-Befragungen sowie Feedback- und Entwicklungsgespräche, eine jährliche Lieferantenbewertungen sowie der laufende Austausch mit gesetzlichen Interessenvertretungen und Behörden.

Die im Rahmen der Stakeholder-Einbindung gewonnenen Erkenntnisse werden bei der Weiterentwicklung von Prozessen, Maßnahmen und strategischen Schwerpunkten berücksichtigt und fließen in die Planung und Steuerung des Unternehmens ein.

Formelle Beschwerde- und Meldewege sind in den entsprechenden Governance- und Compliance-Kapiteln dieses Berichts dargestellt.

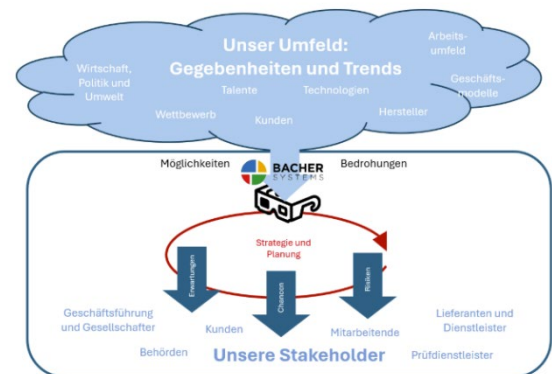
## 2-30 Tarifverträge

Die österreichische Gesetzgebung sieht für alle in Österreich angestellten Personen eine Bezahlung nach dem jeweils für die Berufsgruppe geltenden Kollektivvertrag vor.

Auch alle Mitarbeitenden von Bacher Systems unterliegen den in Österreich geltenden kollektivvertraglichen Regelungen. Wie im Kapitel „2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessensgruppen“ dargelegt, ist jeder österreichische Angestellte automatisch Mitglied bei der österreichischen Arbeiterkammer.

Auf der Seite der Arbeiterkammer ([AK Mitgliedschaft | Arbeiterkammer Wien](#)), aufgerufen am 11.03.2026) können die Details nachgelesen werden.

In der [Österreichischen Sozialpartnerschaft](#) sind Arbeiterkammer und die Wirtschaftskammer, die die Interessen der Arbeitgeber vertritt (siehe dazu Kapitel „2-28 Mitgliedschaft in Vereinen und Interessensverbänden“), – ergänzt um die Landwirtschaftskammer und den Österreichischen Gewerkschaftsbund – vertreten. In Rahmen der Sozialpartnerschaft erfolgt die kollektive Interessensvertretung von Arbeitnehmer:innen. Sie verbindet die gesetzliche Interessensvertretung durch die Arbeiterkammern mit der freiwilligen gewerkschaftlichen Vertretung durch die im Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB) organisierten Gewerkschaften.



**Abbildung 3: Beschreibung des Vorgehens zur Ermittlung von Stakeholdern und wie ihre Ansprüche in die Strategie und Planung von Bacher System einfließen**

Die Gewerkschaften verhandeln kollektivvertragliche Regelungen zu Entlohnung, Arbeitszeit und weiteren Arbeitsbedingungen, die für die jeweiligen Branchen verbindlich gelten. Dadurch ist sichergestellt, dass die Interessen der Arbeitnehmer:innen auch auf überbetrieblicher Ebene systematisch berücksichtigt werden.

Die Kernidee der Sozialpartnerschaft liegt darin, politische Ziele im Dialog jener Gruppen zu erarbeiten, die als repräsentativ für die Arbeitgeber:innen- und die Arbeitnehmer:innenseite verstanden werden. Diese auf Konsens und Kompromiss ausgelegte Gesprächs- und Verhandlungskultur bezieht sich sowohl auf die inhaltliche Aushandlung gegensätzlicher Positionen der Sozialpartner untereinander (z. B. bei Regelungen betreffend Lohnverhandlungen oder Arbeitsbedingungen) als auch auf die Zusammenarbeit mit der Regierung (etwa zur Förderung der wirtschaftlichen Entwicklung in Österreich).

Als Unternehmen im Bereich Dienstleistungen in der automatischen Datenverarbeitung und Informationstechnik fällt Bacher Systems unter den Kollektivvertrag für Angestellte in der Informationstechnologie. (Siehe [KV-Infoplattform - \(kollektivvertrag.at\)](https://www.kollektivvertrag.at), aufgerufen am 17.03.2026).

Für jeden österreichischen Kollektivvertrag dienen u.a. das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz - hier besonders Abschnitt 1 – Allgemein (Maßnahmen, Arbeitsplatzevaluierung, Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente) und Abschnitt 5 (Gesundheitsüberwachung) – sowie das Gleichbehandlungsgesetz – hier besonders Abschnitt 1 (Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt) als Basis (vgl. Stufenaufbau der österreichischen Rechtsordnung).

Das hat zur Folge, dass in Österreich jede/r Arbeitnehmer:in einem Kollektivvertrag zugeordnet ist und zumindest nach diesem bezahlt wird. Dieser wird nicht individuell mit einem Mitarbeitenden, sondern von einem Vertreter der jeweiligen Berufsgruppe stellvertretend für alle Beschäftigten dieser Berufsgruppe unterschrieben. In individuellen Dienstverträgen einigen sich dann Unternehmen und die arbeitsnehmende Person auf das jeweilige Gehalt, das zumindest dem Kollektivvertrag entsprechen muss. Das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG) sorgt außerdem dafür, dass auch ausländische Arbeitgeber in Österreich das kollektivvertraglich vereinbarte Mindestentgelt an ihre Mitarbeitenden bezahlen.

Die kollektivvertraglichen Mindeststandards bilden also die verbindliche Grundlage für Entlohnung, Arbeitszeitregelungen sowie weitere arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen. In individuellen Dienstverträgen werden ergänzend die jeweils vereinbarten Gehaltsbestandteile und arbeitsvertraglichen Regelungen festgelegt, wobei das kollektivvertragliche Mindestentgelt jedenfalls eingehalten wird.

Alle Mitarbeitenden bei Bacher Systems sind schriftlich über einen Arbeitsvertrag erfasst. Jede/r Arbeitnehmer:in steht das Recht zu, einen Betriebsrat zu initiieren und sich durch diesen vertreten zu lassen. Bacher Systems bezahlt alle Mitarbeitenden über Kollektivvertrag und hat das in individuellen Dienstverträgen für jede/n Mitarbeitende:n festgelegt. Siehe dazu auch Kapitel 2-19 bis 2-21.

Bacher Systems stellt sicher, dass sämtliche Mitarbeitenden entsprechend den geltenden kollektivvertraglichen Vorgaben beschäftigt werden. Die kollektivvertraglichen Regelungen werden im Rahmen interner Kontrollen sowie externer Prüfungen regelmäßig überprüft.

#### Anzahl der Angestellten, die unter Tarifverträge fallen in %

Jahr	Anzahl der Mitarbeitenden, die unter Tarifverträge fallen
2025	100 %

*Ziel: 100 % (gesetzlich vorgegeben)*

**Veränderung zum Vorjahr: 0 %**

# GRI 3: Wesentliche Themen

## Unser Scope

### Ermittlung der wesentlichen Themen

Aufbauend auf den in Kapitel 2 beschriebenen Organisations-, Governance- und Stakeholderstrukturen wurden im Rahmen des jährlichen Strategie- und Stakeholderprozesses die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen ermittelt.

Dabei wurden sowohl die tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Menschen als auch die Relevanz dieser Themen für unsere Stakeholder berücksichtigt. In die Bewertung flossen interne Analysen, Ergebnisse aus der Stakeholder-Einbindung sowie Erkenntnisse aus unseren Management- und Governance-Systemen ein. Die identifizierten wesentlichen Themen bilden die Grundlage für unsere strategische Ausrichtung im Bereich Nachhaltigkeit und werden in den nachfolgenden Kapiteln detailliert dargestellt.

Obwohl Bacher Systems von Gesetz wegen nicht verpflichtet ist, einen Nachhaltigkeitsbericht zu erstellen, nützen wir dieses Medium, um unsere Nachhaltigkeitsleistungen kompakt darzustellen. Wir folgen dabei dem GRI-Standard als dem vorherrschenden Standard in der Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Als Denkpartner für innovative IT-Lösungen fällt Bacher Systems nicht unter einen spezifischen GRI-Branchenstandard, da diese hauptsächlich für Branchen mit erheblichen ökologischen und sozialen Auswirkungen entwickelt wurden, wie z.B. Öl und Gas, Kohle, Landwirtschaft und Bergbau. Stattdessen verwenden wir die GRI-Universalstandards und GRI-Themenstandards, um über unsere Nachhaltigkeitsleistung zu berichten.

Hier sei nochmals wiederholt, dass wir nichts produzieren, außer die besten Ideen für die IT-Prozesse unserer Kunden.

Daher ergeben sich für unsere Geschäftstätigkeit folgende Themen, die als „wesentlich“ (relevant und signifikant) gesehen werden:

1. **Geschäftsethik**
2. **Datensicherheit und Datenschutz**
3. **Arbeitsbedingungen und Maßnahmen zum Wohl unserer Mitarbeitenden**
4. **Diversität und Chancengleichheit**
5. **Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden**
6. **Arbeitsbedingungen und Menschenrechte bei Kunden und Lieferanten**
7. **Energieverbrauch**
8. **Treibhausgasemissionen**
9. **Abfall, Rohstoffe und Chemikalien**
10. **Der Gesellschaft zurückgeben – unsere Herzensprojekte**
11. **Auszeichnungen**

## Geschäftsethik

### Strategischer Rahmen und Zielsetzung

Integrität, Fairness und regelkonformes Verhalten bilden den strategischen Rahmen der Geschäftstätigkeit von Bacher Systems. Geschäftsethik ist als zentrales Governance-Thema im Code of Conduct verankert und gilt verbindlich für alle Mitarbeitenden sowie für alle Personen, die im Auftrag von Bacher Systems tätig sind.

Ziel von Bacher Systems ist es, verantwortungsvolles, transparentes und rechtskonformes Handeln in allen Geschäftsbeziehungen sicherzustellen und ethische Grundsätze dauerhaft in Entscheidungsprozesse und den Arbeitsalltag zu integrieren. Dazu zählen insbesondere die Vermeidung von Interessenskonflikten, der Schutz vertraulicher Informationen, die Prävention von Korruption und Bestechung sowie ein respektvolles und diskriminierungsfreies Miteinander.

### Umsetzung und Verantwortlichkeiten

Die Umsetzung dieser Zielsetzung erfolgt über verbindliche Richtlinien, klar definierte Verantwortlichkeiten und strukturierte Prozesse.

Für Fragen, Unsicherheiten oder Meldungen stehen benannte Ansprechpersonen (u. a. Compliance Officers, Team- und Bereichs-Leads) zur Verfügung. Ergänzend betreibt Bacher Systems ein EU-konformes digitales Hinweisgebersystem, das vertrauliche und auf Wunsch anonyme Meldungen ermöglicht.

### Überwachung und Wirksamkeit

Die Wirksamkeit der Maßnahmen im Bereich Geschäftsethik wird regelmäßig im Rahmen von internen Audits, Schulungen, definierten Kennzahlen sowie durch die Auswertung von Meldungen überprüft und bei Bedarf weiterentwickelt.

Im Berichtsjahr 2025 wurden:

- keine bestätigten Korruptionsfälle festgestellt,
- keine Verstöße gegen geltende wettbewerbsrechtliche Vorschriften verzeichnet,
- keine begründeten Meldungen über das Hinweisgebersystem registriert.

Diese Ergebnisse bestätigen die Wirksamkeit der etablierten Governance- und Präventionsmaßnahmen.

### Code of Conduct und ethische Grundsätze

Unsere Erwartungen an verantwortungsvolles, ethisches und integriertes Handeln sind im Code of Conduct klar festgelegt. Dieser ist für alle Mitarbeitenden über das Intranet jederzeit zugänglich und bildet den verbindlichen Orientierungsrahmen für unser tägliches Handeln.

Als Organisation, die auf gelebter Eigenverantwortung basiert, vertrauen wir auf die Integrität, das Verantwortungsbewusstsein und den moralischen Kompass unserer Mitarbeitenden. Gleichzeitig ist uns bewusst, dass der Code of Conduct nicht jede denkbare Situation im Detail abbilden kann.

Um auch in komplexen oder unklaren Situationen eine fundierte Orientierung zu bieten, stellen wir unseren Mitarbeitenden Leitfragen zur ethischen Selbstreflexion zur Verfügung. Im Zweifel sollte jede dieser Fragen mit „Ja“ beantwortet werden können:

## Stell dir im Zweifelsfall folgende Fragen

- Ist mein Verhalten gesetzmäßig?
- Entspricht mein Verhalten den Richtlinien von Bacher Systems (z. B. Wahrung von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen, Benutzerrichtlinie etc.)?
- Bleibt durch mein Verhalten das Vertrauen aller Interessentengruppen von Bacher Systems gewahrt?
- Würden meine Familie und meine Freunde mein Verhalten als ethisch bezeichnen?
- Habe ich an die Konsequenzen für diejenigen gedacht, die von meinem Verhalten betroffen sind?
- Wäre es für mich in Ordnung, wenn mich jemand so behandelt?
- Wäre es für mich in Ordnung, wenn über mein Verhalten in den Medien berichtet wird?

### Schutz vor Diskriminierung und Belästigung

Diskriminierendes oder belästigendes Verhalten wird bei Bacher Systems nicht toleriert. Darunter verstehen wir jede Handlung, die die Würde von Personen verletzt oder von Betroffenen als unerwünscht, unangebracht, demütigend, beleidigend oder anstößig empfunden wird.

Weil jede:r von uns ein Teil von Bacher Systems ist, haben wir alle nicht nur die Berechtigung, sondern die Verpflichtung, abweichendes Verhalten anzusprechen und aufzuzeigen. Wir erwarten, dass alle Mitarbeitenden aufmerksam bleiben, hinsehen und aktiv für ein respektvolles Miteinander eintreten – und andere unterstützen, falls diese von unfairen Behandlung betroffen sind.

Für Meldungen und Gespräche stehen folgende Rollen als vertrauliche Ansprechpersonen zur Verfügung:

- Compliance Officer
- Team-Lead
- Bereichs-Lead
- People & Culture Management

Ist ein persönliches Ansprechen nicht möglich oder nicht zumutbar, stellt Bacher Systems zusätzlich ein EU-konformes digitales Hinweisgeber:innen-System zur Verfügung, das über die Website [bacher.integrityline.com](https://bacher.integrityline.com) erreichbar ist.

Alle Meldungen – unabhängig davon, ob sie persönlich oder über das Whistleblower-Tool erfolgen – werden gemäß der EU-Richtlinie zum Schutz von Hinweisgeber:innen so vertraulich wie möglich behandelt. Meldende Personen werden vor Benachteiligung oder Vergeltungsmaßnahmen geschützt.

Die Einhaltung aller geltenden Gesetze durch Bacher Systems sowie durch alle für das Unternehmen tätigen Personen ist ein selbstverständlicher Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Dieses Verständnis ist in unserem Code of Conduct verbindlich festgehalten und wird durch regelmäßige Compliance-Schulungen für neue und bestehende Mitarbeitende nachhaltig verankert.

## Umgang mit Fehlverhalten

Für den Umgang mit Abweichungen von unseren Werten, Regeln und Erwartungen haben wir eine eigene Regelung mit dem Titel „Umgang mit Fehlverhalten von Mitarbeitenden“ etabliert. Ziel ist ein fairer, transparenter und nachvollziehbarer Umgang mit solchen Situationen.

Unter Fehlverhalten verstehen wir insbesondere:

- Handlungen von Mitarbeitenden, die andere Mitarbeitende in ihrer Arbeit behindern oder ihnen vermeidbaren Mehraufwand verursachen.
- Handlungen von Mitarbeitenden, die das Ansehen, die Interessen oder die Integrität des Unternehmens gefährden oder schädigen.

Ziel ist es, dass Abweichungen vom gewünschten Verhalten frühzeitig erkannt, sachlich bewertet und angemessen adressiert werden, um ein respektvolles, leistungsfähiges und vertrauensvolles Arbeitsumfeld für alle zu erhalten.

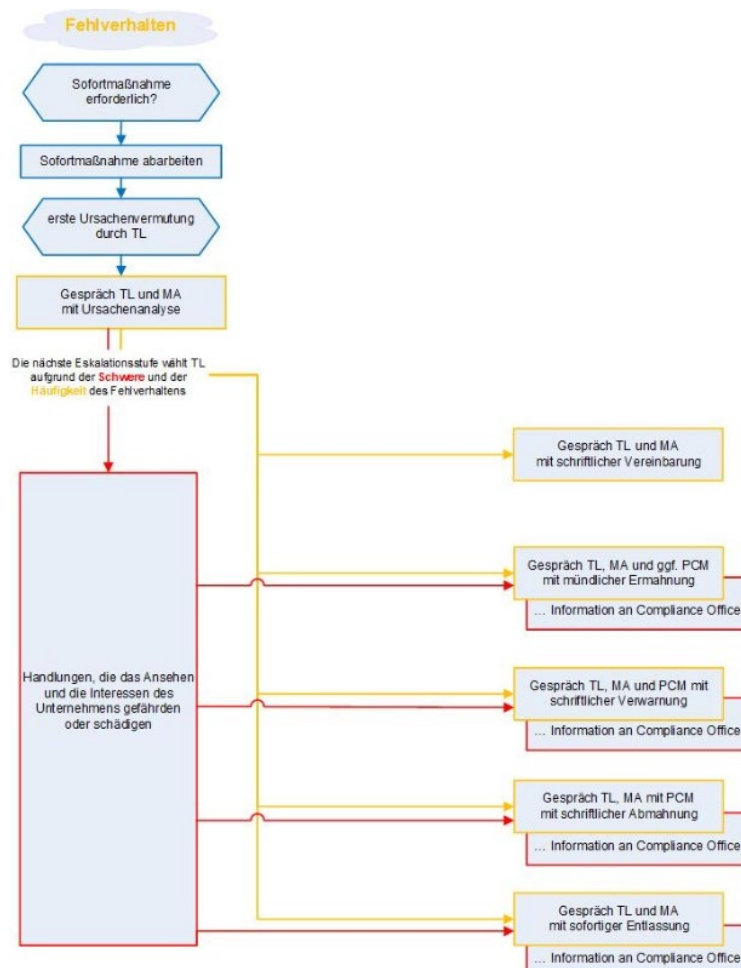


Abbildung 4: Auszug aus dem Prozess „Umgang mit Fehlverhalten von Mitarbeitenden“

Abkürzungsverzeichnis:

- TL ... Team-Lead
- MA ... Mitarbeitende Person
- PCM ... People & Culture Management

## **Korruptionsbekämpfung**

Bacher Systems lehnt Bestechung, Korruption und Geldwäsche strikt ab. Diese Grundhaltung ist in unserem Code of Conduct verbindlich festgehalten. Für das Annehmen oder Gewähren von Geschenken und Einladungen gilt eine klare Wertgrenze von 60 Euro, um Interessenkonflikte und unzulässige Einflussnahme zu vermeiden.

### Korruptionsrisikobewertung

Zur Prävention führen wir eine strukturierte Risikoprüfung zu Bestechung und Korruption durch. Dabei betrachten wir typische Risikoszenarien entlang relevanter Geschäftsbeziehungen und Prozessschritte (z. B. Lieferantenbeziehungen sowie Beschaffung) und bewerten, wo potenziell Korruptionsrisiken entstehen könnten. Die Bewertung bildet die Grundlage dafür, Präventions- und Kontrollmaßnahmen gezielt dort zu stärken, wo Risiken auftreten könnten.

Beispiele für betrachtete Szenarien sind u. a. mögliche Beeinflussungsversuche in Lieferantenbeziehungen (z. B. Vorteile im Zuge von Auswahl- oder Vertragsverhandlungen).

Als wesentliche Schutzmaßnahme ist die Auswahl von Lieferanten, Herstellern und Dienstleistern grundsätzlich als Gruppenentscheidung ausgestaltet. Bei portfoliorelevanten Lieferanten und Herstellern sind die Rollen Partnermanager und Sales-Lead in die finale Entscheidung eingebunden.

Auch bei nicht portfoliorelevanten Dienstleistern erfolgen finale Entscheidungen unter Einbindung mehrerer Rollen. Neben dem Service Owner sind hierbei insbesondere die Rollen Finance, Compliance Officer und Information Security Management (ISM) in den Onboarding-Prozess eingebunden.

### Freigabe- und Kontrollmechanismen

Für besonders sensible und potenziell korruptionsanfällige Prozesse – insbesondere in den Bereichen Vertrieb und Finance/Buchhaltung – ist ein konsequentes Vier-Augen-Prinzip vorgesehen. Dieses ist in einer für alle Mitarbeitenden im Intranet einsehbaren Funktionstrennungsmatrix dokumentiert und wird teilweise toolunterstützt umgesetzt, um die Trennung von Funktionen und Verantwortlichkeiten sicherzustellen

Die Funktionstrennungsmatrix bildet dabei konkrete Freigabe- bzw. Trennungsvorgaben für sensible Prozessschritte ab (z. B. Freigabe von Vertriebsangeboten, Initiierung und Freigabe von Gutschriften, Buchung von Kreditorenrechnungen sowie Freigabe des Zahlungslaufs). Dadurch wird das Risiko unzulässiger Einflussnahme reduziert und die Nachvollziehbarkeit von Entscheidungen und Transaktionen gestärkt.

### Überwachung der Wirksamkeit

Die Einhaltung der entsprechenden Richtlinien und Kontrollmechanismen wird regelmäßig im Rahmen der internen Audits nach ISO 9001 überprüft. Erkenntnisse aus diesen Audits – insbesondere zu möglichen Schwachstellen bei der Funktionstrennung – werden dokumentiert und fließen bei Bedarf in Verbesserungsmaßnahmen ein.

## **Betrugsprävention**

Als IT-Unternehmen verfügt Bacher Systems über Mitarbeitende mit umfassendem fachlichem und technischem Know-how. Mit dieser Expertise geht eine besondere Verantwortung für einen rechtmäßigen, verantwortungsvollen und integren Umgang mit Systemen, Daten und Informationen einher. Wir verpflichten daher alle für das Unternehmen tätigen Personen zu einem entsprechenden Verhalten.

Die verbindliche Grundlage dafür bilden insbesondere unser Code of Conduct sowie unsere Richtlinien zur Informationssicherheit. Diese regeln den zulässigen Umgang mit Systemen, Daten und Informationen klar und verbindlich.

Bacher Systems verurteilt Betrug in all seinen Formen ausdrücklich. Dazu zählen unter anderem Förderungsmisbrauch, Sozialversicherungs- und Versicherungsbetrug, Schwarzarbeit sowie Geldwäsche.

Im Code of Conduct verpflichten wir alle Mitarbeitenden sowie sonstige für Bacher Systems tätige Personen zur Einhaltung sämtlicher geltender Gesetze und Vorschriften in den Ländern, in denen wir tätig sind. Untersagt sind insbesondere der Missbrauch von Informationen oder Systemzugängen, unautorisierte Zugriffe auf Daten oder IT-Systeme, die Weitergabe vertraulicher Informationen, Verstöße gegen Datenschutzvorgaben sowie jede Form der Umgehung von Sicherheits- und Kontrollmechanismen.

Darüber hinaus ist die Nutzung von Programmen oder Tools untersagt, die darauf abzielen, Sicherheitsmaßnahmen zu umgehen, Aktivitäten zu verschleiern oder die Nachvollziehbarkeit von Handlungen zu beeinträchtigen. Diese Regelungen dienen der Prävention von Betrug sowie dem Schutz unserer Mitarbeitenden, unserer Geschäftspartner und unseres Unternehmens.

Etwaige Verurteilungen wegen Betrugsdelikten würden in der Verbandsregisterauskunft der österreichischen Wirtschafts- und Korruptionsstaatsanwaltschaft veröffentlicht.

## **Wettbewerbswidriges Verhalten**

Wettbewerbswidriges Verhalten setzt in der Regel eine beherrschende Marktstellung voraus, die nach österreichischem Recht ab einem Marktanteil von rund 30 % angenommen wird. Eine solche Marktstellung liegt bei Bacher Systems nicht vor.

Unabhängig davon bekennt sich Bacher Systems ausdrücklich zu fairem und rechtskonformem Wettbewerb. In unserem Code of Conduct ist festgehalten, dass unlautere Geschäftspraktiken, der Missbrauch von Marktpositionen sowie Verstöße gegen wettbewerbsrechtliche Vorgaben nicht toleriert werden. Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, sich an die geltenden gesetzlichen Regelungen sowie an unsere internen Richtlinien zu halten.

Vor diesem Hintergrund wurden im Berichtszeitraum keine Fälle von wettbewerbswidrigem Verhalten festgestellt.

### **Politische Einflussnahme**

Bacher Systems verpflichtet sich beim Sponsoring und bei der Vergabe von Spenden zu Transparenz, Nachvollziehbarkeit und der Wahrung sozialer Anliegen im Einklang mit den Unternehmenswerten. Unterstützt werden ausschließlich Initiativen mit gesellschaftlichem Nutzen, etwa in den Bereichen Bildung, Soziales oder Umwelt. Entscheidungen zu Sponsoring- und Spendenmaßnahmen erfolgen nach dem Vier-Augen-Prinzip unter Einbindung des CSR-Koordinators und der Geschäftsführung und werden dokumentiert. Politische Spenden, parteinahe Zuwendungen sowie unzulässige politische Einflussnahme oder Lobbying sind ausdrücklich ausgeschlossen. Bei Unsicherheiten hinsichtlich Empfänger, Zweck oder möglicher Gegenleistungen werden Compliance oder Geschäftsführung frühzeitig eingebunden.

Außerdem gibt es mit der Rolle „CSR-Koordinator“ eine eigene Rolle, die sich mit der Spendenvergabe befasst und im 4-Augen-Prinzip für das tatsächliche Durchführen der Spende die Freigabe der Rolle „Finanzplanung“ benötigt.

Es sind hierfür keine Kennzahlen vorgesehen.

### **Marketing und Kennzeichnung**

Im Berichtszeitraum 2025 wurden bei Bacher Systems keine Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen sowie der Kennzeichnung festgestellt.

Darin inbegriffen sind:

- Verstöße gegen Vorschriften, die ein Bußgeld oder eine Sanktion zur Folge hatten
- Verstöße gegen Vorschriften, die eine Mahnung zur Folge hatten
- Verstöße gegen freiwillige Verhaltensregeln

### **Hinweisgeber:innensystem und Meldemechanismen**

Seit 2023 steht ein Hinweisgeber:innensystem zur Verfügung, über das Meldungen vertraulich und auf Wunsch anonym abgegeben werden können. Das System wird nicht nur zur Meldung gesetzlich relevanter Verstöße genutzt, sondern ist bewusst auch für sonstige Formen von Fehlverhalten geöffnet.

Alle Hinweise werden strukturiert bearbeitet und gemäß den geltenden rechtlichen Vorgaben der EU-Richtlinie zum Schutz von Hinweisgeber:innen behandelt. Dabei ist sichergestellt, dass die Vertraulichkeit der Meldungen gewahrt bleibt und meldende Personen vor Benachteiligung oder Vergeltungsmaßnahmen geschützt sind.

Das Whistleblower-Tool ist über die Website [bacher.integrityline.com](https://bacher.integrityline.com) erreichbar und steht damit auch externen Personen offen, etwa den Mitarbeitenden bei Geschäftspartnern oder Kunden.

Erkenntnisse aus Meldungen fließen – soweit erforderlich – in Anpassungen von Prozessen oder Präventionsmaßnahmen ein.

### Kennzahlen zur Geschäftsethik

Die nachfolgenden Kennzahlen dienen der Überprüfung der Wirksamkeit unserer Maßnahmen im Bereich Geschäftsethik.

Kennzahl	Ziel	Status 2025	Einordnung
<b>Meldungen zu Diskriminierung und Belästigung</b>	Kein Ziel definiert	0	Keine bestätigten Fälle im Berichtsjahr; Präventions- und Sensibilisierungsmaßnahmen werden fortgeführt
<b>Hinweise aus den internen Audits zu Fehlern bei der Funktionstrennung</b>	<2	0	Ziel erreicht; 2025 keine festgestellten Abweichungen. Das bestätigt die Wirksamkeit der vorgesehenen Kontrollmechanismen (u. a. Vier-Augen-Prinzip/Funktionstrennung) und wird weiterhin auditseitig überwacht.
<b>Code of Conduct-Schulungen für neue Mitarbeitende</b>	100 %	100 %	Ziel erreicht; Schulung ist als fixer Bestandteil des Onboardings umgesetzt. Die vollständige Abdeckung wird jährlich über die Trainingsnachweise überprüft
<b>Anzahl der über den Prozess „Umgang mit Fehlverhalten“ aufgezeigten Korruptionsfälle</b>	0	0	Keine bestätigten Fälle im Berichtsjahr; der etablierte Prozess gewährleistet eine strukturierte Prüfung von Hinweisen. Präventions- und Kontrollmaßnahmen werden fortgeführt
<b>Anzahl der im Whistleblower-Tool gemeldeten Korruptionsfälle</b>	0	0	Keine bestätigten Fälle im Berichtsjahr; das Hinweisgebersystem bleibt als niedrighschwelliger, vertraulicher Meldekanal etabliert. Zugänglichkeit und Bekanntheit werden laufend sichergestellt
<b>Korruptionsfälle (Verbandsregisterauskunft*)</b>	0	0	Keine bestätigten Fälle im Berichtsjahr; regelmäßige Prüfungen bestätigen die Einhaltung der geltenden gesetzlichen Vorgaben
<b>Schulung aller Mitarbeitenden zum Thema Korruption und Bestechung (bis Ende 2025)</b>	100 %	100 %	Ziel (auch in Nachhaltigkeitspolitik) erreicht; die Schulung wurde 2025 als verpflichtende E-Learning-Einmal-Schulung durchgeführt und von allen Mitarbeitenden absolviert. Die Inhalte sind im Code of Conduct verankert; Auffrischungen erfolgen

			anlassbezogen bzw. bei relevanten Änderungen
<b>Betrugsfälle (Verbandsregistrauskunft*)</b>	0	0	Keine bestätigten Fälle im Berichtsjahr; Präventions- und Kontrollmaßnahmen werden fortgeführt
<b>Anzahl der Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformation.</b>	0	0	Keine bestätigten Fälle im Berichtsjahr; bestehende Prüf- und Freigabemechanismen haben sich als wirksam erwiesen
<b>Über das Whistleblower-Tool bearbeitete Meldungen</b>	Kein Ziel definiert	0	2025 keine über das Tool bearbeiteten Meldungen. Das Hinweisgebersystem bleibt als niedrigschwelliger, vertraulicher Kanal etabliert; Awareness-Maßnahmen werden fortgeführt

\*) *Verbandsregistrauskünfte der Republik Österreich, Wirtschafts- und Korruptionsstaatsanwaltschaft*

### Steuerung und Weiterentwicklung

Die Steuerung des Themenfelds Geschäftsethik erfolgt im Rahmen unserer Governance- und Compliance-Prozesse. Erkenntnisse aus Meldungen, internen Audits, Schulungen sowie aus rechtlichen Entwicklungen werden regelmäßig ausgewertet und fließen in die Weiterentwicklung unserer Richtlinien und Maßnahmen ein.

Ziel ist es, ein hohes Maß an Integrität und Vertrauen dauerhaft zu sichern und unsere ethischen Standards kontinuierlich weiterzuentwickeln.

## Datensicherheit und Datenschutz

### Strategischer Rahmen und Zielsetzung

Der Schutz von Informationen und personenbezogenen Daten ist für Bacher Systems von zentraler Bedeutung. Informationssicherheit und Datenschutz sind wesentliche Themen, da sie sowohl die Integrität unserer Leistungen als auch das Vertrauen unserer Kund:innen, Mitarbeitenden und Geschäftspartner unmittelbar betreffen.

Als IT-Dienstleistungsunternehmen mit Schwerpunkt auf sicherheitsrelevanten Lösungen tragen wir hier eine besondere Verantwortung.

Ziel ist es, die Vertraulichkeit, Integrität, Verfügbarkeit und Richtigkeit von Informationen systematisch sicherzustellen, Risiken frühzeitig zu erkennen und durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen zu minimieren. Unsere Maßnahmen orientieren sich an internationalen Standards, gesetzlichen Anforderungen sowie an unseren internen Richtlinien und Werten.

### Umsetzung und Verantwortlichkeiten

Der Schutz von Kundendaten und vertraulichen Informationen hat für Bacher Systems höchste Priorität. Unsere Maßnahmen umfassen unter anderem:

- vertragliche Verpflichtungen aller Mitarbeitenden zur Wahrung von Daten-, Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen
- klar definierte Rollen und Verantwortlichkeiten
  - im Bereich Informationssicherheit (Information Security Manager)
  - im Bereich Datenschutz (Datenschutz-Koordinator)
- systematische Klassifizierung aller Daten – auch von Kundendaten
- regelmäßige Schulungen und Awareness-Maßnahmen für Mitarbeitende

Diese Maßnahmen stellen sicher, dass Informationen angemessen geschützt und ausschließlich zweckgebunden verarbeitet werden.

### Überwachung und Wirksamkeit

Die Wirksamkeit unseres Information Security Management Systems wird regelmäßig im Rahmen interner Audits sowie externer Zertifizierungsaudits überprüft. Bacher Systems ist nach ISO/IEC 27001:2022 zertifiziert. Die Zertifizierung bestätigt die Angemessenheit und Wirksamkeit der etablierten Prozesse und Kontrollen. Das letzte Rezertifizierungsaudit fand 2024 statt:



## Information Security Management System (ISMS)

Bacher Systems ist ein Unternehmen, das IT-Security-Lösungen anbietet und auch Kunden hat, die kritische Infrastrukturen betreiben. Deshalb müssen wir selbst sehr hohe Standards für unsere eigene IT-Sicherheit erfüllen.

Bacher Systems betreibt dafür seit 2019 ein Information Security Management System (ISMS), das nach der internationalen Norm ISO/IEC 27001 zertifiziert ist. Dieses ISMS bildet den organisatorischen und methodischen Rahmen für den systematischen Umgang mit informationssicherheitsrelevanten Risiken. Mit unserem Information Security Management System (ISMS) stellen wir sicher, dass informationssicherheitsrelevante Risiken systematisch identifiziert, bewertet und durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen reduziert werden. Ziel ist es, die Sicherheit von Informationen über alle Prozesse hinweg dauerhaft zu gewährleisten und kontinuierlich zu verbessern.

Dieses System hilft uns, die Vertraulichkeit, Richtigkeit, Integrität und Verfügbarkeit der Informationen, die wir verarbeiten, in allen Prozessen zu gewährleisten.

## Datenschutz

Bacher Systems erfüllt die Anforderungen der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) sowie der jeweils anwendbaren nationalen Datenschutzvorschriften. Die Umsetzung des Datenschutzes erfolgt auf Basis definierter und etablierter Prozesse, eines aktuellen Verzeichnisses der Verarbeitungstätigkeiten sowie regelmäßiger Schulungen der Mitarbeitenden.

Eine zentrale Rolle nimmt dabei die Funktion der Datenschutz-Koordination ein, die als Anlaufstelle für interne und externe Anfragen dient, Schulungen durchführt und die Einhaltung datenschutzrechtlicher Vorgaben unterstützt.

## Kennzahlen zu Datensicherheit und Datenschutz

Die nachfolgenden Kennzahlen dienen der laufenden Überprüfung der Wirksamkeit der technischen und organisatorischen Maßnahmen im Bereich Datensicherheit und Datenschutz.

Kennzahl	Ziel	Status 2025	Einordnung
<b>Anzahl der Informationssicherheitsvorfälle, bei denen Kundendaten betroffen waren</b>	0	0	Keine bestätigten Vorfälle im Berichtsjahr; die bestehenden technischen und organisatorischen Maßnahmen haben sich als wirksam erwiesen. Schulung-, Präventions- und Kontrollmaßnahmen werden fortgeführt
<b>Begründete Beschwerden über den Verlust von Kundendaten</b>	0	0	Keine begründeten Beschwerden im Berichtsjahr; Prozesse zur Sicherstellung von Vertraulichkeit und Datenintegrität sind etabliert und werden regelmäßig überprüft
<b>Anzahl der Datenschutzvorfälle, bei denen Kundendaten betroffen waren</b>	0	0	Keine bestätigten Datenschutzvorfälle im Berichtsjahr; die datenschutzrechtlichen Vorgaben werden durch definierte Prozesse und regelmäßige Schulungen wirksam umgesetzt

## **Steuerung und Weiterentwicklung**

Die Steuerung von Datensicherheit und Datenschutz erfolgt im Rahmen unserer Governance-, IT- und Compliance-Prozesse. Erkenntnisse aus Audits, Vorfällen, Schulungen sowie aus gesetzlichen und normativen Weiterentwicklungen fließen laufend in die Weiterentwicklung unserer Maßnahmen ein.

Ziel ist es, das erreichte hohe Sicherheits- und Datenschutzniveau dauerhaft zu sichern und unsere Systeme, Prozesse und Kompetenzen kontinuierlich an neue Anforderungen und Bedrohungslagen anzupassen.

## **Arbeitsbedingungen und Maßnahmen zum Wohl unserer Mitarbeitenden**

### **Strategischer Rahmen und Zielsetzung**

Faire, sichere und gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen sind eine zentrale Voraussetzung für nachhaltigen Unternehmenserfolg und ein wesentliches Thema für Bacher Systems. Sie tragen maßgeblich zur Motivation, Leistungsfähigkeit und langfristigen Bindung unserer Mitarbeitenden bei.

Unser Ziel ist es, verlässliche Rahmenbedingungen zu schaffen, individuelle Bedürfnisse zu berücksichtigen und ein Arbeitsumfeld zu fördern, in dem sich Mitarbeitende langfristig wohlfühlen, ihre Kompetenzen weiterentwickeln und ihre Arbeit als sinnstiftend erleben können. Dabei orientieren wir uns an den geltenden gesetzlichen Vorgaben, an internationalen Leitlinien sowie an unseren internen Richtlinien und Werten.

### **Umsetzung und Verantwortlichkeiten**

Bacher Systems bekennt sich uneingeschränkt zur Achtung der Menschenrechte sowie zu fairen, sicheren und diskriminierungsfreien Arbeitsbedingungen. Diese Grundsätze sind im Code of Conduct sowie in der Nachhaltigkeitspolitik verankert und gelten für alle Mitarbeitenden unabhängig von Rolle, Geschlecht, Alter, Herkunft, Religion oder sexueller Orientierung.

#### Zentrale Grundsätze

Unsere arbeits- und menschenrechtlichen Grundsätze umfassen insbesondere:

- Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit
- Gleichbehandlung und Chancengleichheit
- faire Entlohnung und soziale Absicherung
- sichere und gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen
- Schutz der persönlichen Würde und Privatsphäre

Diese haben wir in unserem Code of Conduct, unserer Nachhaltigkeitspolitik sowie unserem Lieferanten-Code of Conduct festgehalten.

Die Umsetzung erfolgt über verbindliche Prozesse in den Bereichen People & Culture, Compliance und Arbeitssicherheit. Regelmäßige Schulungen, transparente Ansprechstellen sowie ein vertrauliches Beschwerde- und Meldesystem stellen sicher, dass potenzielle Risiken frühzeitig erkannt und adressiert werden

### **Überwachung der Wirksamkeit**

Die Wirksamkeit unserer Maßnahmen wird anhand von Kennzahlen, internen Audits sowie Mitarbeitenden-Feedbacks überprüft. Beschwerden oder bestätigte Verstöße gegen Menschenrechte wurden im Berichtsjahr 2025 nicht festgestellt.

## **Menschenrechte und Arbeitsbedingungen in Österreich**

Mit unserem Unternehmensstandort in Wien ist Bacher Systems ausschließlich in einem nationalen Rechts- und Arbeitsumfeld tätig, das durch hohe soziale, arbeitsrechtliche und menschenrechtliche Standards geprägt ist. Vor diesem Hintergrund sehen wir für unsere Geschäftstätigkeit keine erhöhten menschenrechtlichen Risiken.

Ungeachtet dessen verstehen wir die Achtung der Menschenrechte nicht nur als gesetzliche Mindestanforderung, sondern als aktiven Gestaltungsauftrag. Wir verpflichten uns, die Rechte unserer Mitarbeitenden zu achten, zu schützen und zu fördern und ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das von Respekt, Sicherheit und Chancengleichheit geprägt ist.

## **Faire Entlohnung und soziale Absicherung**

Bacher Systems stellt sicher, dass alle Mitarbeitenden entsprechend den geltenden kollektivvertraglichen und gesetzlichen Vorgaben beschäftigt und entlohnt werden. Faire Bezahlung, transparente Vergütungsstrukturen sowie soziale Absicherung sind für uns zentrale Elemente verantwortungsvoller Arbeitsbedingungen.

Zur Einschätzung des länderspezifischen Risikos im Bereich Menschenrechte und Rechtsstaatlichkeit greifen wir auf international anerkannte Indizes und externe Bewertungen zurück, wie etwa den jährlich veröffentlichten Fragile State Index, der unter anderem die Einhaltung von Menschenrechten und die Stabilität rechtsstaatlicher Strukturen bewertet. Österreich wird darin seit Jahren als Land mit sehr niedrigem Risiko eingestuft und zählt weiterhin zu den Staaten mit besonders hohen Standards in diesen Bereichen.

Vor diesem Hintergrund gehen wir davon aus, dass für unsere Geschäftstätigkeit keine erhöhten menschenrechtlichen Risiken bestehen. Ungeachtet dessen verstehen wir Menschenrechte nicht nur als gesetzliche Mindestanforderung, sondern als aktiven Gestaltungsauftrag. Wir verpflichten uns, die Rechte unserer Mitarbeitenden zu achten, zu schützen und zu fördern und ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das von Respekt, Chancengleichheit, Sicherheit und Wohlbefinden geprägt ist.

Unsere Maßnahmen im Bereich Arbeitsbedingungen und Mitarbeitendenwohl orientieren sich dabei an geltenden gesetzlichen Vorgaben, internationalen Leitlinien (u. a. UN Global Compact, ILO-Kernarbeitsnormen) sowie an unseren internen Richtlinien und Managementsystemen. Sie umfassen unter anderem faire Entlohnung, soziale Absicherung, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie kontinuierliche Weiterbildungsangebote.

Durch regelmäßige Überprüfungen, transparente Beschwerde- und Meldemechanismen sowie den offenen Dialog mit unseren Mitarbeitenden stellen wir sicher, dass menschenrechtliche Belange frühzeitig erkannt und adressiert werden. Beschwerden oder bestätigte Verstöße gegen Menschenrechte wurden im Berichtszeitraum nicht festgestellt.

Vor diesem Hintergrund sehen wir für unsere Geschäftstätigkeit keine erhöhten menschenrechtlichen Risiken, überprüfen unsere Annahmen jedoch regelmäßig im Rahmen unserer Governance- und Compliance-Prozesse.

## **Gesetzliche Krankenversicherung**

In Österreich sind alle Angestellten, Arbeiter sowie deren mitversicherte Angehörige gesetzlich krankenversichert. Die Krankenversicherung ist eine Pflichtversicherung, die automatisch in Kraft tritt, wenn bestimmte gesetzlich festgelegte Voraussetzungen erfüllt sind. Die Krankenversicherung bietet umfassenden Schutz im Krankheitsfall und stellt sicher, dass alle Versicherten und deren mitversicherten Angehörigen Zugang zu notwendigen medizinischen Leistungen haben. Die Leistungen werden überwiegend als Sachleistungen erbracht, was bedeutet, dass Behandlungen beim Arzt oder im Krankenhaus sowie Medikamente und Heilbehelfe ohne zusätzliche Kosten für die Versicherten bereitgestellt werden. Die Finanzierung erfolgt durch gesetzlich festgelegte Beiträge, die

von Arbeitnehmern, Arbeitgebern und Pensionisten entrichtet werden. Dieses System basiert auf dem Solidaritätsprinzip, bei dem Besserverdienende einen größeren Beitrag leisten, um die Gesundheitsversorgung für alle zu gewährleisten.

### **Sinnstiftende Arbeit**

Sinnstiftende Arbeit ist ein zentraler Bestandteil unserer Mission und unseres Selbstverständnisses als Arbeitgeber. Wir schaffen Rahmenbedingungen, die Eigenverantwortung, Selbstorganisation und unterstützende Führung fördern und es unseren Mitarbeitenden ermöglichen, ihre Kompetenzen wirksam einzubringen und weiterzuentwickeln und haben das so auch in unserer Mission beschrieben:

### **Unsere Mission**

*Unser greifbarer Wertbeitrag, den wir in die Welt bringen:*

Wir unterstützen die **Digitalisierung** und ermöglichen die **Flexibilität** unserer Kunden, indem wir die passenden **Technologien einfach, sicher und stabil nutzbar** machen.

Durch das **Kombinieren** dieser Technologien mit dem was **nur Menschen können**, machen wir unsere Kunden in der hochdynamischen Welt der IT erfolgreich. **Wir leben m/Tverantwortung** – von der Zukunftsplanung über die Implementierung bis zum Managed Service.

Wir sind ein Unternehmen, das **sinnerfüllende Arbeit** in Verbindung mit technologischen Trends bietet. Beständigkeit und Langfristigkeit bestimmen unser Denken und Handeln. Dabei setzen wir auf **Eigenverantwortung und Selbstorganisation** und bieten solide **Ausbildung**, damit sich Menschen bei uns wertgeschätzt entfalten können.

Als österreichisches Unternehmen unterstützen wir unseren Standort und engagieren uns in **gemeinnützigen Projekten**.

In dieser Gesamtheit sind wir ein attraktiver Arbeitgeber und Partner für alle, die diesen Weg mit uns gehen.

In einem Markt mit hoher Dynamik und Unvorhersehbarkeit (Stichwort VUCA) ist erfolgreiche Arbeit nur dann möglich, wenn ausreichend gute Entscheidungen schnell getroffen werden. Deshalb setzen wir stark auf Eigenverantwortung, Selbstorganisation und unterstützende Führung (Supportive Leadership).

### **Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben**

Zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bieten wir unseren Mitarbeitenden flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle an, die individuelle Lebenssituationen berücksichtigen. Dazu zählen unter anderem gleitende Arbeitszeiten, Teilzeitmodelle sowie die Möglichkeit zur Arbeit im Homeoffice.

Diese Flexibilität unterstützt unsere Mitarbeitenden dabei, berufliche Anforderungen und private Verpflichtungen in Einklang zu bringen und trägt wesentlich zu ihrem Wohlbefinden bei.

#### Arbeitszeit

Alle Mitarbeitenden können ihre individuelle Arbeitszeit im Rahmen eines Modells mit gleitender Arbeitszeit ohne Kernzeit eigenverantwortlich gestalten. Über unser Zeitwirtschaftssystem haben sie jederzeit Echtzeit-Einsicht in ihr persönliches Zeitkonto und damit einen transparenten Überblick über ihren aktuellen Zeitsaldo.

Wir bieten sowohl All-In-Verträge als auch Teilzeitverträge mit der Möglichkeit zur Leistung von Überstunden an. Auch Mitarbeitende mit All-In-Verträgen können geleistete Mehrarbeit im Rahmen der geltenden Regelungen ausgleichen; Überstunden sind dabei grundsätzlich durch die vereinbarte Überzahlung abgegolten.

Bei Mitarbeitenden ohne All-In-Vertrag können Überstunden wahlweise durch Zeitausgleich konsumiert oder ausbezahlt werden.

Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gelten der 24. und 31. Dezember als Betriebsurlaub, wobei für beide Tage gemeinsam nur ein Urlaubstag in Abzug gebracht wird.

#### Office und Homeoffice

Als reiner Bürobetrieb mit einem kleinen Lager direkt im Büro, bieten wir allen Mitarbeitenden die Vorzüge eines modern ausgestatteten und verkehrsgünstig gelegenen Arbeitsplatzes.

Da auch Homeoffice von den Mitarbeitenden gerne in Anspruch genommen wird, gibt es bei Bacher Systems Laptops für alle Mitarbeitenden und Bacher Systems unterstützt auch mit qualitativ hochwertigem Office-Equipment für zu Hause: Bildschirm, Docking-Station, Kopfhörer, Maus und Kamera können von allen Mitarbeitenden für zu Hause beantragt werden.

Bacher Systems unterstützt alle Mitarbeitenden mit Euro 3,- (steuerfrei) pro Tag im Homeoffice für max. 100 Tage pro Geschäftsjahr.

#### Karenzen und Freistellungen

Ganz im erweiterten Sinne des österreichischen Gleichbehandlungsgesetz (GlBG), des Mutterschutzgesetzes (MSchG) und des Vaterkarenzgesetzes (VKG) haben unsere Mitarbeitenden bedingten Kündigungsschutz sowie – unabhängig von Geschlecht, Familienstand, ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter oder sexueller Orientierung – Anspruch auf Pflegefreistellungen und Karenzen bis zum gesetzlichen Höchstmaß.

Beispiele dafür sind:

- Elternkarenz, Elternteilzeit, Papamonat
- Pflegefreistellung
- Freistellungen auf Grund dringender familiärer Dienstverhinderungsgründe, wenn eine Erkrankung oder ein Unfall Ihre unmittelbare Anwesenheit erfordert
- Pflegekarenz und Pflegeteilzeit
- Familienhospizkarenz
- Begleitung von schwersterkranken Kindern (Familienhospizkarenz)
- Herabsetzung der Normalarbeitszeit von Arbeitnehmer:innen mit nicht nur vorübergehenden Betreuungspflichten von nahen Angehörigen“

#### Office Dogs

Um unseren Mitarbeitenden ein Life-in-Balance zu ermöglichen, heißt Bacher Systems auch die Hunde der Mitarbeitenden willkommen. Das Zusammenleben und die Voraussetzungen sind in der Regelung Mitnehmen von Hunden ins Büro im Intranet beschrieben.

## Auszug aus der Mitarbeitenden-Zufriedenheitsbefragung

In der jährlichen Zufriedenheitsbefragung (siehe dazu auch das Kapitel „Zufriedenheit der Mitarbeitenden“) widmen sich einige Fragen den Arbeitsbedingungen. Auf diese Ergebnisse sind wir stolz:

15. "Es gelingt mir gut, Arbeit und Privatleben in Einklang zu bringen"

[Weitere Informationen](#)



16. "Es gibt genügend Möglichkeiten zur Erholung (Pausenräume, Ruhezonen)"

[Weitere Informationen](#)



17. Wie zufrieden bist du mit der Auswahl an flexiblen Arbeitszeitmodellen?

[Weitere Informationen](#)

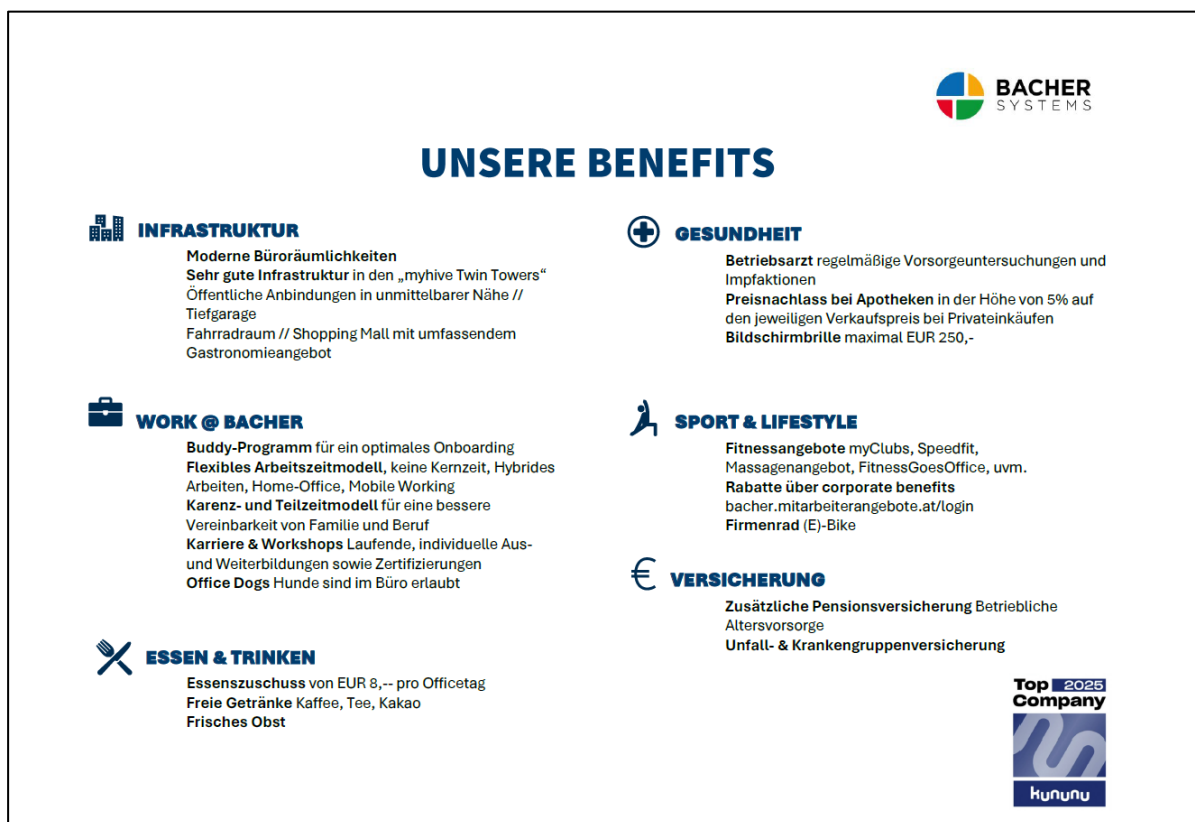


**Abbildung 5: Auszug aus den Ergebnissen der Mitarbeitenden-Zufriedenheitsbefragung 2025**

Die Ergebnisse der Mitarbeitenden-Zufriedenheitsbefragung zeigen, dass die angebotenen Maßnahmen von einem Großteil der Mitarbeitenden positiv wahrgenommen werden und dienen uns als wichtige Grundlage, um bestehende Maßnahmen weiterzuentwickeln und gezielt an den Bedürfnissen unserer Mitarbeitenden auszurichten.

## Bacher Benefits auf einen Blick

Damit alle Mitarbeitenden sehen, welche Benefits wir anbieten, haben wir diese übersichtlich zusammengefasst und über das Intranet allen Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt:



The infographic titled 'UNSERE BENEFITS' is presented in a clean, modern layout. At the top right is the BACHER SYSTEMS logo. The main title 'UNSERE BENEFITS' is centered in a large, bold, blue font. Below this, the benefits are organized into six distinct sections, each with a representative icon and a bold heading:

- INFRASTRUKTUR** (Icon: building):
  - Moderne Büroräumlichkeiten
  - Sehr gute Infrastruktur in den „myhive Twin Towers“
  - Öffentliche Anbindungen in unmittelbarer Nähe // Tiefgarage
  - Fahrradraum // Shopping Mall mit umfassendem Gastronomieangebot
- WORK @ BACHER** (Icon: briefcase):
  - Buddy-Programm für ein optimales Onboarding
  - Flexibles Arbeitszeitmodell, keine Kernzeit, Hybrides Arbeiten, Home-Office, Mobile Working
  - Karenz- und Teilzeitmodell für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf
  - Karriere & Workshops Laufende, individuelle Aus- und Weiterbildungen sowie Zertifizierungen
  - Office Dogs Hunde sind im Büro erlaubt
- ESSEN & TRINKEN** (Icon: fork and knife):
  - Essenszuschuss von EUR 8,- pro Officetag
  - Freie Getränke Kaffee, Tee, Kakao
  - Frisches Obst
- GESUNDHEIT** (Icon: plus sign in a circle):
  - Betriebsarzt regelmäßige Vorsorgeuntersuchungen und Impfaktionen
  - Preisnachlass bei Apotheken in der Höhe von 5% auf den jeweiligen Verkaufspreis bei Privateinkäufen
  - Bildschirmbrille maximal EUR 250,-
- SPORT & LIFESTYLE** (Icon: person running):
  - Fitnessangebote myClubs, Speedfit, Massagenangebot, FitnessGoesOffice, uvm.
  - Rabatte über corporate benefits [bacher.mitarbeiterangebote.at/login](http://bacher.mitarbeiterangebote.at/login)
  - Firmenrad (E)-Bike
- VERSICHERUNG** (Icon: Euro symbol):
  - Zusätzliche Pensionsversicherung Betriebliche Altersvorsorge
  - Unfall- & Krankengruppenversicherung

In the bottom right corner of the infographic, there are two logos: 'Top 2025 Company' and 'hunu'.

Abbildung 6: Infoblatt zu unseren Benefits

## Entwicklung, Weiterbildung und Unterstützung

Als Dienstleistungsunternehmen wissen wir bei Bacher Systems, dass unser Erfolg als Unternehmen unmittelbar mit der Kompetenz unserer Mitarbeitenden verbunden ist.

Aus- und Weiterbildung sind daher besonders bei den Erbringenden unserer Dienstleistungen essenziell. Aber auch die nicht-technischen Rollen brauchen Fachkompetenz, die sie durch regelmäßige Aus- und Weiterbildungen auf dem erforderlichen Niveau halten.

Wir unterstützen Aus- und Bildungsmaßnahmen über die gesamte Dauer des Beschäftigungsverhältnisses hinweg und schaffen transparente Rahmenbedingungen für Entwicklungsgespräche und individuelle Karrierepfade.

### Einschulung

Jede Person, die ihre Tätigkeit bei Bacher Systems aufnimmt oder nach einer längeren Abwesenheit – etwa nach einer Karenz – wieder einsteigt, durchläuft einen strukturierten Einschulungsprozess. Dieser umfasst sowohl einen allgemeinen als auch einen stellenspezifischen Einschulungsplan, um das Unternehmen, die Rollen und die jeweiligen Aufgaben umfassend kennenzulernen.

Ergänzend dazu unterstützen wir mit einem Buddy-Programm den Einstieg: Eine erfahrene Kollegin oder ein erfahrener Kollege begleitet neue Mitarbeitende im Arbeitsalltag, erleichtert die soziale Integration und ermöglicht durch Shadowing einen praxisnahen Einblick in Abläufe und Zusammenarbeit.

### Karriereentwicklung

Alle Mitarbeitenden haben Anspruch auf einen individuellen Karriere- und Entwicklungsplan. Dieser wird in Zusammenarbeit mit einer Lead-Rolle (Team- oder Bereichs-Lead) im Rahmen persönlicher Feedback- und Entwicklungsgespräche erarbeitet. Dabei werden individuelle Potenziale reflektiert und konkrete nächste Entwicklungsschritte gemeinsam festgelegt.

Rollenrelevante fachliche Aus- und Weiterbildungen planen die Mitarbeitenden gemeinsam mit ihren Team-Leads. Die Rolle People & Culture Manager stellt in Abstimmung mit den jeweiligen Leads sicher, dass die erforderlichen Budgets eingeplant, eingehalten und bei Bedarf angepasst werden. Ergänzend steht die Rolle Employee Development beratend zur Verfügung, etwa bei der Auswahl geeigneter Trainingsformate, der Einholung von Referenzen oder der individuellen Entwicklungsplanung.

Die Teilnahme an externen Trainings und Konferenzen wird bei Bacher Systems selbstverständlich als Arbeitszeit angerechnet. Die damit verbundenen Kosten übernehmen wir als Unternehmen; Ausbildungskostenrückerersatz-Vereinbarungen gemäß AVRAG kommen dabei nicht zur Anwendung.

### Mentoring-Programm

Übernehmen Mitarbeitende neue Rollen oder zusätzliche Verantwortungen, werden sie bei Bedarf durch eine/n Transition-Mentor:in begleitet. Diese Rolle wird in der Regel von jener Person übernommen, bei der die jeweilige Verantwortung bisher angesiedelt war und die diese übergibt. So stellen wir einen strukturierten Wissenstransfer sicher und gewährleisten Kontinuität.

Bei der Übernahme neuer Rollen oder Aufgaben wird ergänzend ein individueller Einschulungs- und Übergabeplan erstellt. Die Lead-Rolle sowie das People & Culture Management unterstützen dabei aktiv den Rollenwechsel. Da Veränderungen nach dem Prinzip „Lücke auf – Lücke zu“ häufig auch eine (Nach-)Besetzung an anderer Stelle nach sich ziehen, betrachten wir den Übergang ganzheitlich und begleiten ihn entsprechend.

### e-Learning

Für eine niederschwellige Weiterbildung sowie die individuelle Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden setzen wir auf die digitale Lernplattform WiseUp. Über diese Plattform können wir nicht nur unternehmensspezifische Schulungsinhalte bereitstellen, sondern unseren Mitarbeitenden auch uneingeschränkten Zugang zu rund 25.000 E-Learning-Kursen von über 20 renommierten Bildungsanbietern (z. B. LinkedIn Learning) ermöglichen. WiseUp zählt damit zu den größten Content-Anbietern im deutschsprachigen Raum.

Durch persönliche Zugänge können alle Mitarbeitenden flexibel auf die Lerninhalte zugreifen – sowohl während der Arbeitszeit als auch von zu Hause aus. So fördern wir selbstgesteuertes Lernen und unterstützen eine Kultur des lebenslangen Lernens.

Neben externen Lernangeboten wird WiseUp gezielt für die Vermittlung unternehmensinterner Inhalte genutzt, etwa für Schulungen zum Code of Conduct, zu Informationssicherheitsvorgaben oder zu weiteren verbindlichen Richtlinien und Prozessen

### Beförderungskriterien

Ein wesentlicher Schritt zur transparenten und nachvollziehbaren Gestaltung von Entwicklungspfaden und Beförderungskriterien ist die derzeit laufende Implementierung des Kompetenzmanagement-Tools decidalo. Mit diesem Tool erfassen und strukturieren wir vorhandene Kompetenzen systematisch und schaffen damit eine belastbare Grundlage für individuelle Entwicklungs- und Karrierepfade.

Auf dieser Basis entwickeln wir ein einheitliches, transparentes System für Entwicklungsschritte und Beförderungsvoraussetzungen, das sich auch an den Anforderungen der EU-Lohntransparenzrichtlinie orientiert. Ziel ist es, Kompetenzen, Rollenanforderungen und

Entwicklungsmöglichkeiten klar miteinander zu verknüpfen und damit Chancengleichheit und Nachvollziehbarkeit in der Karriereentwicklung weiter zu stärken.

### Kennzahlen zu Arbeitsbedingungen und Maßnahmen zum Wohl unserer Mitarbeitenden

Die Wirksamkeit unserer Maßnahmen im Bereich Arbeitsbedingungen wird durch verschiedene Kennzahlen sowie durch regelmäßige Mitarbeitenden-Befragungen überprüft. Diese geben Aufschluss darüber, wie unsere Angebote und Rahmenbedingungen wahrgenommen werden und wo weiterer Entwicklungsbedarf besteht.

Ein Teil der Kennzahlen dient der Beobachtung und Transparenz arbeitsbezogener Entwicklungen und ist nicht mit einem quantitativen Ziel verbunden

Kennzahl	Ziel	Status 2025	Einordnung
<b>Beschwerden zu Menschenrechtsverletzungen bei Bacher Systems</b>	Kein Ziel definiert	0	Keine bestätigten Beschwerden im Berichtsjahr; die bestehenden Präventions-, Beschwerde- und Meldeprozesse haben sich als wirksam erwiesen
<b>Mitarbeitende mit Krankenversicherung</b>	100 %	100 %	Ziel erreicht; alle Mitarbeitenden sind gesetzlich krankenversichert. Die Krankenversicherung stellt eine gesetzliche Mindestabsicherung dar und wird vollumfänglich eingehalten
<b>Geleistete Überstunden (in % der Soll-Stunden)</b>	Kein Ziel definiert	2,44 % (2024: 4,1 %)	Der Wert liegt auf einem niedrigen Niveau und ist im Vergleich zum Vorjahr rückläufig. Die Entwicklung wird im Rahmen der Arbeitszeit- und Ressourcenplanung beobachtet
<b>Ausbezahlte Überstunden (€ im Monatsdurchschnitt)</b>	Kein Ziel definiert	2.100,- (2024: 5.800,-)	Der Rückgang gegenüber dem Vorjahr spiegelt den bewussten Umgang mit Mehrarbeit wider. Ziel ist es, Überstunden möglichst durch Arbeitszeitmodelle und Planung zu vermeiden
<b>Anzahl Homeofficetage</b>	Kein Ziel definiert	7.168 (2024: 7.728)	Die Anzahl der Homeoffice-Tage zeigt die kontinuierliche Nutzung flexibler Arbeitsmodelle. Die Entwicklung wird im Kontext von Arbeitsorganisation und Mitarbeitendenbedürfnissen bewertet
<b>Vergütung Homeoffice (€ im Monatsdurchschnitt)</b>	Kein Ziel definiert	1.600 (2024: 1.600)	Die Vergütung für Homeoffice-Tage wurde unverändert beibehalten und stellt eine konstante Unterstützung für mobiles Arbeiten dar

Kennzahl	Ziel	Status 2025	Einordnung
<b>Anzahl Stunden Pflegefreistellung</b>	Kein Ziel definiert	623	Die Kennzahl dient der Beobachtung der Inanspruchnahme gesetzlich vorgesehener Pflegefreistellungen. Sie wird nicht als Steuerungsgröße, sondern als Monitoring-Kennzahl verwendet
<b>Ausgaben für Mitarbeitenden-Benefits in €</b>	Kein Ziel definiert	337.000 (2024: 331.000)	Die Ausgaben spiegeln das kontinuierliche Engagement für attraktive Arbeitsbedingungen wider. Die Entwicklung wird im Rahmen der jährlichen Maßnahmenplanung berücksichtigt
<b>Schulungsstunden pro Mitarbeitenden</b>	Kein Ziel definiert	8.005 (2024: 7.604)	Die Schulungsaktivitäten wurden im Berichtsjahr weiter ausgebaut. Die Kennzahl dient der Beobachtung der Weiterbildungsintensität und der kontinuierlichen Kompetenzentwicklung
<b>Schulungsausgaben gesamt in €</b>	Kein Ziel definiert	58.300	Die Schulungsausgaben zeigen das anhaltende Investment in Aus- und Weiterbildung. Die Entwicklung wird im Zusammenhang mit strategischen Qualifizierungsbedarfen bewertet
<b>Schulungsausgaben pro Mitarbeitenden</b>	Kein Ziel definiert	546	Die Kennzahl ermöglicht eine vergleichende Betrachtung der Weiterbildungsinvestitionen pro Mitarbeitenden und dient der internen Steuerung und Planung
<b>Intern besetzte Stellen in Prozent</b>	> 50 %	100 %	Die Kennzahl wird monatlich erhoben und dient der Beobachtung interner Entwicklungsmöglichkeiten.

### Steuerung und Weiterentwicklung

Die Steuerung der Arbeitsbedingungen und der Maßnahmen zum Wohl unserer Mitarbeitenden erfolgt im Rahmen unserer Governance-, People & Culture- sowie Compliance-Prozesse. Erkenntnisse aus Kennzahlen, Feedback-Formaten und internen Abstimmungen fließen laufend in die Weiterentwicklung unserer Maßnahmen ein.

Ziel ist es, bestehende Angebote regelmäßig zu überprüfen, neue Bedarfe frühzeitig zu erkennen und unsere Arbeitsbedingungen kontinuierlich weiterzuentwickeln, um ein langfristig attraktives und gesundes Arbeitsumfeld sicherzustellen.

## Sicherheit und Gesundheitsschutz

### Strategischer Rahmen und Zielsetzung

Ergänzend zu unseren Maßnahmen für Wohlbefinden und Vereinbarkeit bildet der Schutz von Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeitenden eine zentrale Grundlage unserer Arbeitsbedingungen. Er ist ein zentraler Bestandteil unserer Verantwortung als Arbeitgeber und eine wesentliche Voraussetzung für ein nachhaltiges Arbeitsumfeld. Ziel unserer Maßnahmen ist es, arbeitsbedingte Risiken frühzeitig zu erkennen, präventiv zu minimieren und langfristig sichere sowie gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen zu gewährleisten. Diese Zielsetzungen sind in unserer Nachhaltigkeitspolitik verankert.

Ziel ist es, arbeitsbedingte Erkrankungen und Arbeitsunfälle durch präventive Maßnahmen dauerhaft zu vermeiden und das hohe Sicherheits- und Gesundheitsniveau kontinuierlich zu sichern.

### Umsetzung und Verantwortlichkeiten

Die Umsetzung von Maßnahmen zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeitenden erfolgt auf Basis klar definierter Rollen (z.B. Sicherheit und Gesundheit Coordinator, Sicherheit und Gesundheit Support, Sicherheitsvertrauensperson etc.), gesetzlicher Vorgaben sowie strukturierter Prozesse. Die Verantwortung für die Koordination und Umsetzung liegt bei den dafür vorgesehenen Funktionen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz sowie bei den jeweiligen Führungskräften (Lead-Rollen).

Zur operativen Umsetzung zählen insbesondere Maßnahmen in den Bereichen Brandschutz, Erste Hilfe, Arbeitssicherheit und ergonomische Arbeitsplatzgestaltung. Diese werden durch interne Regelungen, Schulungen und regelmäßige Unterweisungen unterstützt. Externe Fachkräfte (Arbeitsmedizinerin, Sicherheitsfachkraft, Arbeitspsychologin) werden entsprechend den gesetzlichen Vorgaben eingebunden und unterstützen bei Evaluierungen, Präventionsmaßnahmen und Beratungen.

Ergänzend zu den gesetzlichen Anforderungen bietet Bacher Systems umfassende gesundheitsfördernde Maßnahmen, um das Wohlbefinden der Mitarbeitenden aktiv zu unterstützen. Dazu zählen unter anderem freiwillige Vorsorgeuntersuchungen, betriebliche Impfangebote, Sportangebote sowie weitere präventive Gesundheitsmaßnahmen. Diese Angebote werden regelmäßig kommuniziert und können von den Mitarbeitenden freiwillig in Anspruch genommen werden.

Die Mitarbeitenden werden laufend über relevante Sicherheits- und Gesundheitsthemen informiert und aktiv in die Umsetzung eingebunden, etwa im Rahmen von Schulungen, Unterweisungen, Gesundheitsangeboten und Arbeitsplatzbegehungen.

### Überwachung und Wirksamkeit

Die Wirksamkeit der Maßnahmen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz wird regelmäßig überprüft. Dies erfolgt unter anderem durch gesetzlich vorgeschriebene Evaluierungen, interne Begehungen, Schulungen sowie durch die jährliche Sitzung des Arbeitsschutzausschusses (ASA), auch wenn hierzu keine gesetzliche Verpflichtung besteht.

Erkenntnisse aus Evaluierungen, Schulungen, Begehungen und Kennzahlen (z. B. Arbeitsunfälle, arbeitsbedingte Erkrankungen, Schulungsquoten) werden dokumentiert und fließen in die Weiterentwicklung von Maßnahmen ein. Die Kennzahlen dienen dabei sowohl der Überprüfung der Zielerreichung als auch der laufenden Beobachtung möglicher Entwicklungen.

Durch diesen systematischen Ansatz stellen wir sicher, dass Risiken frühzeitig erkannt, Maßnahmen wirksam umgesetzt und Sicherheit sowie Gesundheitsschutz kontinuierlich verbessert werden.

## **Brandschutz**

Als Grundlage für ein sicheres Arbeitsumfeld setzen wir auf strukturierte Maßnahmen in den Bereichen Brandschutz, Erste Hilfe sowie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

Wir sind ein Unternehmen in der IT-Branche mit reinem Bürobetrieb im 10. Bezirk in Wien. Dort haben wir uns in 3 Stockwerken des Vienna TwinTowers eingemietet.

Der Brandschutz am Standort wird durch den Vermieter sichergestellt und durch interne Regelungen ergänzt. Zuständigkeiten, Verhaltensregeln sowie Evakuierungsabläufe sind für alle Mitarbeitenden transparent im Intranet dokumentiert und werden regelmäßig im Rahmen von Übungen überprüft.

## **Erste Hilfe**

2 dezidierte Räumungshelfende pro Stockwerk sorgen im Probe- und Ernstfall dafür, dass alle Mitarbeitenden das Büro verlassen.

Wir haben derzeit 11 Ersthelfende, die die regelmäßig erforderlichen Auffrischkurse besuchen. Eine entsprechende Liste wird von der Rolle „Sicherheit und Gesundheit Coordinator“ geführt. Die Namen, Durchwahlen und Stockwerke der Ersthelfenden sind im Intranet für alle Mitarbeitenden abrufbar: Erste-Hilfe-Maßnahmen Twin Tower. Außerdem haben wir für unser Büro einen eigenen Defibrillator angeschafft, der sich am Empfang im 9. Stock befindet und für dessen korrekte Benutzung es immer wieder Einschulungen und Auffrischungen gibt.

In Betrieben mit mehr als 20 Mitarbeitenden sind laut Gesetz 5 % der Belegschaft an Ersthelfenden erforderlich. Wir werben aktiv für Ersthelfer – frei nach dem Motto: je mehr, desto besser – und stellen die Ausbildungszeit als Arbeitszeit zur Verfügung. Die Schulungsperiode umfasst immer 2 Jahre.

## **Arbeitssicherheit und Gesundheit – gesetzliche Anforderungen**

Die gesetzlichen Anforderungen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz setzen wir systematisch und strukturiert um. Dabei stehen Prävention, regelmäßige Überprüfung sowie die Sensibilisierung unserer Mitarbeitenden im Mittelpunkt.

Der gesetzlich geforderte Schutz von Sicherheit und Gesundheit deckt folgende Punkte ab:

- systematische Ermittlung von Gefahren und deren Beseitigung
- Prävention von gesundheitlichen Schäden (auch bei langfristiger Ausübung ihrer Tätigkeit)
- Sicherheit der Mitarbeitenden durch Überprüfung der technischen Einrichtungen in den Büros
- Sicherheit der Mitarbeitenden durch Erstellen von Notfallplänen
- Bei allen Mitarbeitenden wird das Bewusstsein für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz geschaffen

Durch die Einbindung externer Fachkräfte sowie regelmäßige Evaluierungen stellen wir sicher, dass Maßnahmen nicht nur definiert, sondern auch wirksam umgesetzt und weiterentwickelt werden.

- Arbeitsmedizinerin: Dr. Kristina Schönleitner
- Sicherheitsfachkraft: Ing. Martin Sumetsberger
- Arbeitspsychologin: Mag. Vera Baumgartner

Alle beschäftigen wir über das auf Arbeitnehmendenschutz, betriebliche Gesundheitsförderung, Prävention und Sicherheit spezialisierte Unternehmen [ASZ Linz](#) in dem gesetzlich vorgeschriebenen Stundenausmaß.

Wir haben 3 ausgebildete Sicherheitsvertrauenspersonen beschäftigt, deren Namen wir via Intranet allen Mitarbeitenden bekannt machen. Die gesetzlich vorgeschriebenen Evaluierungen unserer Arbeitsplätze führen wir regelmäßig durch, eine Evaluierung der psychischen Belastung wurde 2024

durch die Arbeitspsychologische Unternehmensberatung [rt-prevent GmbH](#) durchgeführt, die nächste ist für 2027 bereits in Planung.

Ziel ist es, arbeitsbedingte Erkrankungen und Arbeitsunfälle durch präventive Maßnahmen dauerhaft zu vermeiden. Im Jahr 2025 konnten wir die Zahl der arbeitsbedingten Erkrankungen und Arbeitsunfälle somit sehr gering halten.

im Jahr 2025 fand die jährliche sicherheitstechnische Unterweisung statt, an der alle Mitarbeitenden im Abstand von 2 Jahren teilnehmen müssen.

Ebenso fand eine Brandschutzübung statt, bei der jeweils beide Bürotürme des TwinTowers geräumt werden. Dies geschieht unter der Aufsicht professioneller Sicherheitsfachkräfte und der Wiener Berufsfeuerwehr.

### **Ergonomische Arbeitsplätze**

Unsere Büroräumlichkeiten sind mit ergonomisch gestalteten Arbeitsplätzen ausgestattet, die sowohl sitzendes als auch stehendes Arbeiten ermöglichen. Die Büros bieten Platz für ein bis zehn Personen; alle Mitarbeitenden verfügen über einen eigenen, fix zugeordneten Arbeitsplatz.

Um eine gesundheitsförderliche Nutzung der Arbeitsplätze zu unterstützen, stellen wir über das Intranet umfassende Informations- und Hilfeseiten zur Verfügung. Diese enthalten praktische Anleitungen zum richtigen Einstellen von Tisch, Bürostuhl, Bildschirm und Tastatur sowie weiterführende Tipps zur ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung (u. a. [Bildschirmarbeitsplatz richtig einrichten](#) und [Tipps und Tricks für Tisch und Drehstuhl](#).)

### **Arbeitsplatzevaluierungen und ASA**

#### Evaluierung

Eine Evaluierung ist die systematische Ermittlung und Beurteilung von Belastungen und Gefährdungen der Mitarbeitenden in ihren jeweiligen Arbeitsbereichen. Auf dieser Grundlage werden geeignete Maßnahmen zur Gefahrenverhütung festgelegt und der gesamte Prozess in den gesetzlich vorgesehenen Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten dokumentiert.

Als reiner Bürobetrieb ist das Risiko für unsere Mitarbeitenden insgesamt gering. Unabhängig davon kommen wir unserer gesetzlichen Verpflichtung nach und führen regelmäßige Evaluierungen durch. Diese werden von unserem externen Partner ASZ im Rahmen von Arbeitsplatzbegehungen durchgeführt.

Das Evaluierungsteam besteht aus folgenden Rollen:

- extern: Sicherheitsfachkraft und Arbeitsmedizinerin
- intern: eine ausgebildete Sicherheitsvertrauensperson sowie die Rolle People & Culture Management als Vertretung der Mitarbeitenden

Im Rahmen der Evaluierung werden:

- bestehende Gefahren für Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmenden ermittelt und beurteilt, unter Anwendung der Grundsätze der Gefahrenverhütung gemäß § 7 ASchG ,
- auf Basis dieser Beurteilung geeignete Maßnahmen zur Gefahrenverhütung festgelegt,
- die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung sowie die definierten Maßnahmen schriftlich in den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten festgehalten.

Ziel dieser Evaluierungen ist es, die Arbeitsbedingungen kontinuierlich zu verbessern und die Sicherheit sowie Gesundheit unserer Mitarbeitenden nachhaltig zu schützen.

### ASA

Auch wenn wir gesetzlich nicht zur Einrichtung eines Arbeitsschutzausschusses verpflichtet sind, führen wir jährlich eine ASA-Sitzung durch. Damit setzen wir bewusst zusätzliche Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Der Arbeitsschutzausschuss ist ein zentraler Bestandteil unserer betrieblichen Sicherheitsorganisation und stellt sicher, dass alle relevanten Arbeitsschutzthemen bei Bacher Systems systematisch behandelt werden.

Im Rahmen der ASA-Sitzung, die auch eine Begehung des Unternehmens umfasst, überprüfen die Teilnehmenden unsere bestehenden Sicherheitsmaßnahmen sowie die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben. Dabei werden insbesondere folgende Aspekte behandelt:

- Kontrolle der Einhaltung aller gesetzlich vorgeschriebenen und empfohlenen Arbeitsschutzmaßnahmen
- Erkennen und Bewerten potenzieller Arbeitsplatzrisiken
- Überprüfen von Unfall- und Krankheitsmeldungen
- Bewerten der Wirksamkeit bestehender Sicherheits- und Präventionsmaßnahmen
- Planen und Festlegen weiterer Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung des Arbeitsschutzes

An der Begehung und der anschließenden Sitzung nimmt auch die Geschäftsführung teil. Dadurch ist gewährleistet, dass alle für die Arbeitssicherheit verantwortlichen Personen über denselben Informationsstand verfügen und erforderliche Entscheidungen zeitnah und abgestimmt getroffen werden können.

### Kennzahlen zu Sicherheit und Gesundheitsschutz

Die nachfolgenden Kennzahlen dienen der laufenden Überprüfung der Wirksamkeit unserer Maßnahmen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz. Sie bilden sowohl Ergebnisse gesetzlich geforderter Aktivitäten als auch freiwilliger Maßnahmen ab und ermöglichen eine transparente Beobachtung arbeitsbezogener Entwicklungen.

Ein Teil der Kennzahlen ist mit konkreten Zielwerten hinterlegt, während andere als Monitoring-Kennzahlen zur frühzeitigen Identifikation von Trends und potenziellem Handlungsbedarf genutzt werden. Erkenntnisse aus den Kennzahlen fließen in die Weiterentwicklung unserer Präventions- und Schutzmaßnahmen ein.

Kennzahl	Ziel	Status 2025	Einordnung
<b>Anzahl der gesetzlich geforderten Ersthelfer</b>	5,5 Personen	11	Ziel erreicht; die Anzahl der ausgebildeten Ersthelfer liegt über dem gesetzlich geforderten Mindestmaß. Dadurch ist eine rasche Erstversorgung im Bedarfsfall sichergestellt

Kennzahl	Ziel	Status 2025	Einordnung
<b>Anzahl der Stunden der externen Fachkräfte (Arbeitssicherheit, -medizin und -psychologie)</b>	133	133	Ziel erreicht; der gesetzlich vorgesehene Einsatz externer Fachkräfte wurde vollständig erbracht. Die Einbindung unterstützt die systematische Prävention und Beratung im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz
<b>Anzahl der arbeitsbedingten Erkrankungen</b>	Kein Ziel definiert	0	Keine arbeitsbedingten Erkrankungen im Berichtsjahr; die bestehenden Präventions- und Gesundheitsmaßnahmen haben sich als wirksam erwiesen
<b>Anzahl der arbeitsbedingten Krankheitsfälle und Arbeitsunfälle mit Langzeitfolgen</b>	Kein Ziel definiert	0	Keine Fälle im Berichtsjahr; die getroffenen Sicherheits- und Präventionsmaßnahmen zeigen Wirkung
<b>Anzahl der arbeitsbedingten Krankheitsfälle und Arbeitsunfälle ohne Langzeitfolgen</b>	Kein Ziel definiert	0	Keine Fälle im Berichtsjahr; die getroffenen Sicherheits- und Präventionsmaßnahmen zeigen Wirkung
<b>Prozentsatz der Mitarbeitenden, die an der „Sicherheitstechnischen Unterweisung“ teilgenommen haben</b>	95 %	95 %	Ziel erreicht; die gesetzlich geforderte Unterweisung wurde planmäßig durchgeführt. Die Teilnahmequote wird regelmäßig überprüft
<b>Durchgeführte ASA-Sitzungen pro Kalenderjahr</b>	1	1	Ziel erreicht; die jährliche ASA-Sitzung wurde durchgeführt. Dadurch ist eine regelmäßige Überprüfung der Sicherheits- und Gesundheitsthemen sichergestellt
<b>Anzahl der bei ASA-Sitzungen gefundenen Beanstandungen</b>	<5	0	Ziel erreicht; im Berichtsjahr wurden keine Beanstandungen festgestellt. Dies bestätigt die Wirksamkeit der bestehenden Prozesse und Strukturen.

### Steuerung und Weiterentwicklung

Die Wirksamkeit unserer Maßnahmen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz wird regelmäßig überprüft, unter anderem im Rahmen von Evaluierungen, ASA-Sitzungen sowie internen Schulungen. Erkenntnisse aus diesen Prozessen fließen in die Weiterentwicklung unserer Präventions- und Schutzmaßnahmen ein und stellen sicher, dass Sicherheit und Gesundheit dauerhaft auf hohem Niveau gewährleistet bleiben.

## Diversität und Chancengleichheit

### Strategischer Rahmen und Zielsetzung

Diversität und Chancengleichheit verstehen wir als strukturelle Voraussetzung für faire Entwicklungsmöglichkeiten und langfristige Bindung. Es sind wesentliche Themen für Bacher Systems, da vielfältige Perspektiven, faire Rahmenbedingungen und gleiche Entwicklungschancen einen zentralen Beitrag zu Innovationsfähigkeit, Zusammenarbeit und langfristigem Unternehmenserfolg leisten.

Unser Anspruch ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das von Respekt, Fairness und Wertschätzung geprägt ist und in dem alle Mitarbeitenden ihre Kompetenzen unabhängig von persönlichen Merkmalen einbringen und weiterentwickeln können.

Die Achtung von Diversität und die Förderung von Chancengleichheit verstehen wir dabei nicht nur als Erfüllung gesetzlicher Anforderungen, sondern als festen Bestandteil unserer Unternehmenskultur und unseres Selbstverständnisses als verantwortungsvoller Arbeitgeber.

### Umsetzung und Verantwortlichkeiten

Die Umsetzung von Diversität und Chancengleichheit erfolgt bei Bacher Systems auf Basis klar definierter Grundsätze, gesetzlicher Vorgaben sowie strukturierter Prozesse. Die Verantwortung für die Ausgestaltung und Weiterentwicklung liegt bei den zuständigen Rollen in den Bereichen People & Culture (z.B. People & Culture Management, Employee-Development), Compliance (Compliance Officer) sowie bei den jeweiligen Führungskräften (Lead-Rollen).

Zentrale Elemente der Umsetzung sind diskriminierungsfreie Auswahl- und Entwicklungsprozesse, transparente Rollen- und Vergütungsstrukturen sowie Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Diversität und Chancengleichheit sind im Code of Conduct verankert und bilden eine verbindliche Grundlage für den Umgang miteinander sowie für Personalentscheidungen.

Darüber hinaus werden Mitarbeitende und Führungskräfte regelmäßig sensibilisiert und informiert, um ein respektvolles, wertschätzendes und chancengleiches Arbeitsumfeld sicherzustellen.

### Überwachung und Wirksamkeit

Die Wirksamkeit der Maßnahmen im Bereich Diversität und Chancengleichheit wird regelmäßig überprüft. Grundlage hierfür bilden quantitative Kennzahlen zur Zusammensetzung der Belegschaft (z. B. Geschlecht, Alter, Beschäftigungsform), qualitative Rückmeldungen aus Mitarbeitenden-Befragungen sowie Erkenntnisse aus internen Abstimmungen und Prozessen.

Hinweise auf mögliche Diskriminierung oder Benachteiligung können über definierte Ansprechstellen oder vertrauliche Meldewege eingebracht werden und werden strukturiert geprüft. Erkenntnisse aus Kennzahlen, Feedbacks oder Meldungen fließen in die Weiterentwicklung von Maßnahmen und Rahmenbedingungen ein.

Durch diesen systematischen Ansatz stellen wir sicher, dass Diversität und Chancengleichheit nicht nur als Grundsatz verankert sind, sondern im Arbeitsalltag wirksam gelebt und kontinuierlich weiterentwickelt werden.

### Grundsätze und rechtlicher Rahmen

Entsprechend den gesetzlichen Vorgaben in Österreich und zum Schutz der Privatsphäre werden bei Bacher Systems weder in Bewerbungsgesprächen noch in Coaching- oder Feedbackformaten Fragen zu Religion, Weltanschauung oder politischen Zugehörigkeiten gestellt. Damit stellen wir sicher, dass

Auswahl- und Entwicklungsprozesse ausschließlich auf Qualifikation, Erfahrung und Potenzial basieren.

Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Alter, ethnischer Herkunft, Religion, Weltanschauung, sexueller Orientierung oder sonstiger persönlicher Merkmale wird nicht toleriert. Diese Grundsätze sind in unserem Code of Conduct verankert und bilden die Grundlage für unser tägliches Handeln.

### Geschlecht, Alter und Chancengleichheit

Als Unternehmen der IT-Branche ist Bacher Systems – wie viele andere Unternehmen der Branche – insbesondere in technischen Rollen von einer höheren männlichen Prägung betroffen. Gleichzeitig legen wir großen Wert auf ausgewogene Entscheidungsstrukturen und freuen uns, dass unsere Geschäftsführungsebene einen Frauenanteil von 50 % aufweist.

Den Entscheidungstragenden bei Bacher Systems ist bewusst, wie wertvoll der Erfahrungsschatz von älteren Mitarbeitenden ist. Das zeigt sich auch an vielen langjährig für Bacher Systems tätigen Personen. Mitarbeitende über 50 betrachten wir im Sinne des Gleichbehandlungs- und Arbeitnehmenschutzes als besonders schützenswerte Gruppe, da sie häufig spezifischen arbeitsbezogenen Belastungen und Übergangsfragen ausgesetzt sind. Entsprechend achten wir auf altersgerechte Arbeitsbedingungen und langfristige Beschäftigungsfähigkeit.

Die Auswertungen zur Alters-, Geschlechter- und Beschäftigungsstruktur dienen uns als Grundlage, um Chancengleichheit, altersgerechte Arbeitsgestaltung und langfristige Wissenssicherung gezielt weiterzuentwickeln. Die nachfolgenden Auswertungen geben einen Überblick über die Zusammensetzung unserer Belegschaft und machen strukturelle Entwicklungen transparent:

#### Geschlechterverteilung

Geschlecht	weiblich	männlich	divers
2025	35	76	0
2024	35	72	0
Veränderung	0	-4	0

#### Altersverteilung

Alter	15-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69
2025	1	9	27	43	21	6
2024	0	12	27	45	21	6
Veränderung	+1	-3	0	-2	0	0

#### Altersverteilung nach Geschlechtern (W=Weiblich; M=Männlich; D=Divers)

Alter	15-19			20-29			30-39			40-49			50-59			60-69		
	W	M	D	W	M	D	W	M	D	W	M	D	W	M	D	W	M	D
2025	0	1	0	3	6	0	8	19	0	11	32	0	11	10	0	2	4	0
2024	0	0	0	4	8	0	7	20	0	11	34	0	11	10	0	2	4	0
Veränderung	0	1	0	-1	-2	0	+1	-1	0	0	-2	0	0	0	0	0	0	0

### Geschlechterverteilung der Lead-Personen (Führungskräfte)

Jahr	Rolle	weiblich	männlich	divers	gesamt
2025	Team-/Bereichs-Lead	3	12	0	15

Aufgrund der Umstellung der Erhebung von Rollen auf Personen wird auf einen Vergleich zum Vorjahr verzichtet

### Firmenzugehörigkeit nach Jahren

Jahr	Zugehörigkeit in Jahren	weiblich	männlich	divers	Gesamt
2025	20 +	10	12	0	22
	15 – 19	5	6	0	11
	10 – 14	3	9	0	12
	05 – 09	6	19	0	25
	01 - 04	11	26	0	37

### Vereinbarkeit von Lebensphasen und Arbeit

Alle Mitarbeitenden, egal welchen Alters und Geschlechts, unterstützt Bacher Systems mit unterschiedlichen Karenzmodellen sowie mit Teilzeitarbeit, die stundenindividuell auf den eigenen Bedarf angepasst werden kann. Durch die geschlechts- und altersunabhängige Ausgestaltung von Teilzeit- und Karenzmodellen fördern wir Chancengleichheit und unterstützen unterschiedliche Lebensphasen gleichermaßen. Diese Rahmenbedingungen ermöglichen es unseren Mitarbeitenden, berufliche Entwicklung und private Verpflichtungen bestmöglich miteinander zu vereinbaren.

### Teilzeit nach Geschlecht

Jahr	weiblich	männlich	andere	gesamt
2025	18	7	0	25
2024	15	8	0	23
Veränderung	+3	-1	0	-2

### Kennzahlen zu Diversität und Chancengleichheit

Die nachfolgenden Kennzahlen geben einen Überblick über die Zusammensetzung der Belegschaft und dienen der Beobachtung von Diversität und Chancengleichheit. Strukturkennzahlen dienen der Transparenz und Beobachtung und sind nicht mit quantitativen Zielwerten hinterlegt.

Kennzahl	Ziel	Status 2025	Einordnung
<b>Geschlechterverteilung gesamt</b>	Kein Ziel definiert	Siehe Tabelle (Kapitel Geschlecht, Alter und Chancengleichheit)	Die Kennzahl dient der transparenten Darstellung der Geschlechterstruktur der Belegschaft. Sie wird als Monitoring-Kennzahl zur Beobachtung von Diversität und Chancengleichheit verwendet.

Kennzahl	Ziel	Status 2025	Einordnung
<b>Altersverteilung gesamt</b>	Kein Ziel definiert	Siehe Tabelle (Kapitel Geschlecht, Alter und Chancengleichheit)	Die Altersverteilung dient der transparenten Darstellung der Belegschaftsstruktur und als Grundlage für Maßnahmen zur altersgerechten Arbeitsgestaltung, Wissenssicherung und langfristigen Beschäftigungsfähigkeit. Die Kennzahl wird als Monitoring-Kennzahl verwendet und regelmäßig überprüft.
<b>Altersverteilung nach Geschlechtern</b>	Kein Ziel definiert	Siehe Tabelle (Kapitel Geschlecht, Alter und Chancengleichheit)	Die Darstellung ermöglicht eine differenzierte Betrachtung der Altersstruktur nach Geschlecht und unterstützt die Beobachtung von Chancengleichheit über verschiedene Lebensphasen hinweg.
<b>Prozentsatz der Mitarbeitenden, die mit über 50 einer schutzbedürftigen Gruppe angehören</b>	Kein Ziel definiert	27 %	Die Kennzahl dient der Beobachtung der Altersstruktur und unterstützt die Planung altersgerechter Maßnahmen sowie dem Sichern von Erfahrungswissen im Unternehmen.
<b>Teilzeit nach Geschlecht</b>	Kein Ziel definiert	Siehe Tabelle (Kapitel Vereinbarkeit von Lebensphasen und Arbeit)	Die Kennzahl zeigt die Nutzung von Teilzeitmodellen nach Geschlecht und unterstützt die Beobachtung gleichwertiger Zugänge zu flexiblen Arbeitsformen. Sie wird als Monitoring-Kennzahl verwendet.
<b>Prozentsatz von Lead-Personen, die mit über 50 einer schutzbedürftigen Gruppe angehören</b>	Kein Ziel definiert	33 % (2024: 33 %)	Die Kennzahl ermöglicht eine Einordnung der Altersstruktur in Führungsrollen und dient der Beobachtung von Chancengleichheit und ausgewogener Altersdurchmischung auf Leitungsebene.
<b>Firmenzugehörigkeit nach Jahren und Geschlecht</b>	Kein Ziel definiert	Siehe Tabelle (Kapitel Geschlecht, Alter und Chancengleichheit)	Die Kennzahl dient der transparenten Darstellung von Verbleib und Entwicklung der Mitarbeitenden nach Geschlecht. Sie wird als Monitoring-Kennzahl zur Beobachtung von Chancengleichheit und langfristiger Bindung verwendet.

## **Steuerung und Weiterentwicklung**

Die Steuerung von Diversität und Chancengleichheit erfolgt bei Bacher Systems im Rahmen unserer Governance-, People- und Compliance-Prozesse. Erkenntnisse aus Kennzahlen, Mitarbeitenden-Feedbacks sowie aus internen Abstimmungen fließen laufend in die Weiterentwicklung unserer Maßnahmen ein.

Ziel ist es, bestehende Rahmenbedingungen regelmäßig zu überprüfen, potenzielle Ungleichgewichte frühzeitig zu erkennen und Chancengleichheit sowie faire Entwicklungsmöglichkeiten nachhaltig sicherzustellen. Diversität verstehen wir dabei als dynamischen Prozess, der kontinuierliche Aufmerksamkeit und Weiterentwicklung erfordert.

## **Zufriedenheit der Mitarbeitenden –Wirkung unserer Maßnahmen**

Die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden bildet die Wirkungsebene der im Bericht dargestellten Arbeitsbedingungen, Führungsansätze und Unterstützungsmaßnahmen ab. Sie ist kein isoliertes Ziel, sondern spiegelt wider, wie diese Maßnahmen im Arbeitsalltag wahrgenommen werden.

Zur Beobachtung dieser Wirkung nutzen wir eine Kombination aus prozess-, stabilitäts- und wahrnehmungsbezogenen Kennzahlen, die uns einen ganzheitlichen Blick auf Bindung, Vertrauen und Entwicklung ermöglichen

### **Prozess- und Einstiegsindikatoren**

Diese Kennzahlen geben Hinweise darauf, wie attraktiv Bacher Systems als Arbeitgeber wahrgenommen wird und wie gut diese Erwartungen im Einstieg erfüllt werden.

- Time to hire
- Mitarbeitenden-Empfehlung bei Neueintritten

### **Stabilitäts- und Bindungsindikatoren**

Diese Kennzahl dient der Beobachtung der Bindung neuer Mitarbeitender und der Passung zwischen Erwartungen und tatsächlicher Arbeitssituation.

- Frühfluktuation

### **Wahrnehmungs- und Vertrauensindikatoren**

Der NPS bildet die übergreifende Wahrnehmung und Weiterempfehlungsbereitschaft bestehender Mitarbeitender ab und dient als zentraler Indikator für Vertrauen und Zufriedenheit.

- Net Promoter Score

### **Kennzahlen zur Zufriedenheit der Mitarbeitenden**

Die Kennzahlen geben uns einen zusammenfassenden Einblick in die Wahrnehmung unserer Arbeitsbedingungen, Führungsansätze und Unterstützungsmaßnahmen. In ihrer Gesamtschau zeigen sie, wie effizient offene Positionen besetzt werden, wie gut Erwartungen neuer Mitarbeitender mit der tatsächlichen Arbeitssituation übereinstimmen, wie hoch das Vertrauen bestehender Mitarbeitender in das Unternehmen ist und wie diese ihre Erfahrungen insgesamt bewerten. Die Ergebnisse nutzen wir, um die Wirksamkeit unserer Maßnahmen zu reflektieren, potenzielle Verbesserungsfelder frühzeitig zu erkennen und unsere Angebote gezielt weiterzuentwickeln.

Kennzahl	Ziel	Status 2025	Einordnung
<i>Time to hire in Tagen</i>	< 50	50	Die Kennzahl dient der Beobachtung der Effizienz und Attraktivität des Recruiting-Prozesses. Sie zeigt, wie rasch offene Positionen besetzt werden können, und wird als Prozess- und Wirkungsindikator im Kontext der Arbeitgeberattraktivität betrachtet
<i>Mitarbeitenden-Empfehlungsrate bei Neueintritt</i>	30 %	50 %	Die Kennzahl dient der Beobachtung der Bindung neuer Mitarbeitender sowie der Passung zwischen Erwartungen und tatsächlicher Arbeitssituation. Sie wird als Stabilitäts- und Wirkungsindikator verwendet
<i>Frühfluktuation</i>	< 15 %	0 %	Die Kennzahl gibt Hinweise darauf, in welchem Ausmaß neue Mitarbeitende Bacher Systems als Arbeitgeber weiterempfehlen. Sie wird als Wahrnehmungs- und Wirkungsindikator für Zufriedenheit und Vertrauen genutzt
<i>Net Promoter Score</i>	> 40	47	Der Net Promoter Score bildet die übergreifende Wahrnehmung und Weiterempfehlungsbereitschaft bestehender Mitarbeitender ab. Er dient als zentraler Wirkungsindikator für Zufriedenheit, Vertrauen und Identifikation mit dem Unternehmen

Die Ergebnisse der Kennzahlen zur Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden werden regelmäßig analysiert und in das Weiterentwickeln von Arbeitsbedingungen, Führungsansätzen und Unterstützungsmaßnahmen einbezogen.

## **Arbeitsbedingungen und Menschenrechte bei Geschäftspartnern**

### **Strategischer Rahmen und Zielsetzung**

Die Achtung der Menschenrechte sowie faire und sichere Arbeitsbedingungen sind für Bacher Systems grundlegende Voraussetzungen verantwortungsvollen Wirtschaftens. Kinderarbeit, jede Form von Zwangsarbeit, moderne Sklaverei und Menschenhandel lehnen wir uneingeschränkt ab. Diese Praktiken stehen im klaren Widerspruch zu unseren Werten und zu den gesetzlichen sowie ethischen Standards, zu denen wir uns bekennen.

Unser Ziel ist es, menschenrechtliche und arbeitsbezogene Risiken in unseren Geschäftsbeziehungen frühzeitig zu erkennen, angemessen zu bewerten und – im Rahmen unseres Einflussbereichs – zu vermeiden bzw. zu minimieren. Dabei orientieren wir uns an internationalen Leitlinien (u. a. UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, ILO-Kernarbeitsnormen) sowie an den jeweils geltenden gesetzlichen Rahmenbedingungen.

### **Umsetzung und Verantwortlichkeiten**

Die Achtung von Arbeitsbedingungen und Menschenrechten bei unseren Geschäftspartnern ist bei Bacher Systems in den Governance-, Compliance- und Beschaffungsprozessen verankert. Die Verantwortung für die Umsetzung liegt bei den zuständigen Rollen in den Bereichen Compliance (z.B. Compliance Officer), Partnermanagement, Beschaffung (z.B. Auftragsmanagement), Vertrieb (z.B. Accountmanagement) - insbesondere im Rahmen der laufenden Zusammenarbeit mit Kunden - sowie bei den jeweils verantwortlichen Führungskräften.

Unsere Erwartungen an Lieferanten und sonstige Geschäftspartner haben wir in einem Verhaltenskodex für Lieferanten festgehalten. Darin sind Anforderungen zu Menschenrechten, fairen Arbeitsbedingungen, Ethik, Umweltverantwortung sowie zur Einhaltung geltender gesetzlicher Vorgaben definiert. Dieser Kodex bildet die Grundlage für die Auswahl und Bewertung unserer Geschäftspartner.

Die Umsetzung erfolgt derzeit auf Basis eines risikobasierten Ansatzes. Eigene Vor-Ort-Audits bei Geschäftspartnern führen wir aktuell nicht durch. Stattdessen stützen wir uns auf vertragliche Verpflichtungen, eine regelmäßig durchgeführte Lieferantenbewertung, öffentlich zugängliche Informationen sowie Erkenntnisse aus der laufenden Zusammenarbeit.

Bei Auffälligkeiten oder Hinweisen auf mögliche Verstöße treten wir in einen strukturierten Klärungsprozess mit dem jeweiligen Geschäftspartner ein. Abhängig von Art und Schwere der Feststellungen werden geeignete Korrekturmaßnahmen vereinbart oder – im Falle schwerwiegender bzw. nicht behobener Verstöße – die Geschäftsbeziehung beendet.

### **Überwachung und Wirksamkeit**

Die Wirksamkeit unseres Ansatzes zur Achtung von Arbeitsbedingungen und Menschenrechten bei Geschäftspartnern wird regelmäßig überprüft. Grundlage hierfür bilden die Ergebnisse der Lieferantenbewertungen, Erkenntnisse aus der laufenden Zusammenarbeit sowie Hinweise aus öffentlich zugänglichen Quellen.

Ergänzend stehen interne Ansprechstellen sowie vertrauliche Meldewege zur Verfügung, über die mögliche Verstöße oder Auffälligkeiten gemeldet werden können. Eingehende Hinweise werden strukturiert geprüft und dokumentiert.

Die aus Bewertungen, Meldungen oder Klärungsprozessen gewonnenen Erkenntnisse fließen in die Weiterentwicklung unserer Beschaffungs- und Compliance-Prozesse ein. Ziel ist es, die Angemessenheit und Wirksamkeit unseres risikobasierten Vorgehens regelmäßig zu reflektieren und – im Rahmen unseres Einflussbereichs – kontinuierlich weiterzuentwickeln.

## **Grundhaltung und Auswahl von Geschäftspartnern**

Als eigentümergeführtes Unternehmen haben wir die Freiheit und die Verantwortung, unsere Geschäftsbeziehungen bewusst zu gestalten. Wir arbeiten ausschließlich mit Kunden und Lieferanten zusammen, die sich zu vergleichbaren ethischen und menschenrechtlichen Standards bekennen. Unternehmen, die auch nur im Verdacht stehen, menschenrechtswidrige Praktiken zu dulden oder zu fördern, kommen für uns als Geschäftspartner nicht in Frage.

Diese Grundhaltung gilt entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette – sowohl in der Zusammenarbeit mit Kunden als auch bei der Auswahl unserer Lieferanten und Hersteller. Unser Anspruch ist es, durch verantwortungsvolle Partnerwahl Risiken im Bereich Menschenrechte und Arbeitsbedingungen zu minimieren und zu einer fairen, nachhaltigen Geschäftspraxis beizutragen.

## **Lieferantenkodex und risikobasierter Ansatz**

Unsere Erwartungen an Geschäftspartner haben wir in einem Verhaltenskodex für Lieferanten festgehalten. Darin sind Anforderungen zu Ethik, Arbeitsbedingungen, Menschenrechten, Umweltverantwortung sowie zur Einhaltung geltender Gesetze definiert.

Bacher Systems verfolgt derzeit einen risikobasierten Ansatz zur Überprüfung der Einhaltung dieser Anforderungen. Eigene Vor-Ort-Audits bei Lieferanten führen wir aktuell nicht durch. Stattdessen stützen wir uns auf:

- den Lieferantenkodex,
- eine jährlich durchgeführte Lieferantenbewertung,
- öffentlich zugängliche Informationen (z. B. Medienberichte),
- sowie Erkenntnisse aus der laufenden Zusammenarbeit.

## **Lieferantenbewertung und Umgang mit Auffälligkeiten**

Im Rahmen der jährlichen Lieferantenbewertung werden bei allen relevanten Support-Lieferanten systematisch Kriterien aus den Bereichen Ethik, Umwelt und Soziales berücksichtigt. Dazu zählen unter anderem Fragen zu fairer Entlohnung, Arbeitssicherheit, Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit, Beschwerdemechanismen sowie zum Umgang mit Konfliktmaterialien.

Bei Auffälligkeiten oder konkreten Hinweisen auf mögliche Verstöße treten wir in einen strukturierten Klärungsprozess mit dem jeweiligen Lieferanten ein. Abhängig von Schwere und Art der Feststellungen werden geeignete Korrekturmaßnahmen vereinbart oder – im Falle schwerwiegender bzw. nicht behobener Verstöße – die Geschäftsbeziehung beendet.

## **Kennzahlen zu Arbeitsbedingungen und Menschenrechte bei Geschäftspartnern**

Die nachfolgenden Kennzahlen geben einen Überblick über den Grad der Einbindung von menschenrechtlichen und arbeitsbezogenen Kriterien in unsere Lieferantenbewertung sowie über daraus abgeleitete Maßnahmen. Sie dienen der Transparenz und unterstützen die laufende Überprüfung der Wirksamkeit unseres Ansatzes.

Nicht alle Kennzahlen sind mit Zielwerten hinterlegt; Struktur- und Monitoring-Kennzahlen dienen der Transparenz und Beobachtung.

Kennzahl	Ziel	Status 2025	Einordnung
<b>Ethischen Praktiken geprüft</b>	100 %	100 %	Die Kennzahl zeigt den Grad der systematischen Berücksichtigung ethischer Kriterien in der Lieferantenbewertung. Sie dient der Sicherstellung verantwortungsvoller Geschäftspraktiken entlang der Lieferkette
<b>Ökologischen Praktiken geprüft</b>	100 %	100 %	Die Kennzahl dient der Beobachtung, in welchem Umfang ökologische Kriterien in die Bewertung von Geschäftspartnern einbezogen werden. Sie unterstützt die Identifikation potenzieller Risiken und Handlungsbedarfe
<b>Sozialen Praktiken geprüft</b>	100 %	100 %	Die Kennzahl zeigt, in welchem Ausmaß soziale Kriterien, insbesondere Arbeitsbedingungen und Menschenrechte, in die Lieferantenbewertung integriert sind. Sie wird als Monitoring-Kennzahl verwendet
<b>Lieferanten-Code of Conduct abgeschlossen</b>	20 % bis Ende 2026	6 %	Die Kennzahl dient der Beobachtung des Fortschritts bei der formalen Verankerung von menschenrechtlichen und arbeitsbezogenen Mindeststandards in Geschäftsbeziehungen. Sie unterstützt die schrittweise Ausweitung verbindlicher Anforderungen an Geschäftspartner
<b>Lieferanten, mit denen Korrekturmaßnahmen vereinbart wurden</b>	Kein Ziel definiert	1	Die Kennzahl zeigt, in wie vielen Fällen im Rahmen der Lieferantenbewertung oder laufenden Zusammenarbeit Auffälligkeiten identifiziert und durch vereinbarte Maßnahmen adressiert wurden. Diese Maßnahmen können – abhängig vom jeweiligen Risiko – auch Aspekte der Informations- und IT-Sicherheit betreffen und dienen der Sicherstellung verantwortungsvoller Geschäftspraktiken

Kennzahl	Ziel	Status 2025	Einordnung
<i>Zusammenarbeit aufgrund mangelnder CSR-Compliance beendet</i>	Kein Ziel definiert	0	Die Kennzahl dient der transparenten Darstellung von Konsequenzen bei schwerwiegenden oder nicht behobenen Verstößen gegen definierte Standards. Sie wird als Monitoring-Kennzahl verwendet

Die Kennzahlen unterstützen die laufende Bewertung der Angemessenheit und Wirksamkeit unseres Ansatzes im Umgang mit menschenrechtlichen und arbeitsbezogenen Risiken bei Geschäftspartnern.

### Steuerung und Weiterentwicklung

Die Steuerung des Themenfelds Arbeitsbedingungen und Menschenrechte bei Kunden und Lieferanten erfolgt im Rahmen unserer Governance-, Compliance- und Beschaffungsprozesse. Erkenntnisse aus Lieferantenbewertungen, internen Abstimmungen sowie aus externen Hinweisen fließen laufend in die Weiterentwicklung unseres Ansatzes ein.

Ziel ist es, die Angemessenheit und Wirksamkeit unseres risikobasierten Vorgehens regelmäßig zu überprüfen und bei Bedarf weiterzuentwickeln, um menschenrechtliche und arbeitsbezogene Risiken entlang unserer Wertschöpfungskette nachhaltig zu minimieren.

## Energieverbrauch

### Strategischer Rahmen und Zielsetzung

Der verantwortungsvolle Umgang mit Energie ist ein zentraler Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Unsere übergeordneten Grundsätze und Zielsetzungen sind in der Nachhaltigkeitspolitik von Bacher Systems verankert. Darin haben wir uns unter anderem verpflichtet, unseren Energieverbrauch systematisch zu überwachen und kontinuierlich zu reduzieren.

Zur Reduktion des Energieverbrauchs setzen wir auf energieeffiziente Büroflächen, den Bezug erneuerbarer Energien sowie auf einen bewussten Umgang mit IT-Infrastruktur und Arbeitsmitteln.

Die Entwicklung des Energieverbrauchs wird jährlich erfasst und im Rahmen des Nachhaltigkeitsberichts transparent dargestellt.

### Umsetzung und Verantwortlichkeiten

Die Steuerung des Energieverbrauchs bei Bacher Systems erfolgt im Rahmen unserer Nachhaltigkeits- und Infrastrukturprozesse. Die Verantwortung für die Koordination, Datenerhebung und Umsetzung energiebezogener Maßnahmen liegt bei den zuständigen Rollen CSR-Koordinator, Office Koordinator sowie bei den jeweils verantwortlichen Führungskräften.

Maßnahmen zur Reduktion des Energieverbrauchs betreffen insbesondere den effizienten Betrieb unserer Büroflächen, den bewussten Umgang mit IT-Infrastruktur sowie organisatorische Rahmenbedingungen wie flexible Arbeitsmodelle. Ergänzend fließen externe Rahmenbedingungen – insbesondere durch den Gebäudebetreiber – in unsere energiebezogenen Maßnahmen ein.

## Überwachung und Wirksamkeit

Das Erfassen und Auswerten der Energieverbrauchsdaten erfolgten jährlich auf Basis der Abrechnungen des Gebäudebetreibers. Die Daten werden analysiert und in Relation zu Mitarbeitendenzahl und genutzter Bürofläche gesetzt, um Entwicklungen nachvollziehbar darzustellen.

Die Ergebnisse dienen als Grundlage für die Bewertung der Wirksamkeit bestehender Maßnahmen sowie für die Ableitung weiterer Verbesserungsmöglichkeiten. Relevante Erkenntnisse fließen in die Weiterentwicklung unserer energiebezogenen Maßnahmen ein und werden im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung transparent dargestellt. Bei relevanten Abweichungen werden geeignete Maßnahmen geprüft und umgesetzt, um unsere Energieziele langfristig zu erreichen.

## Standort und Rahmenbedingungen

### Unsere Büros im Twin Tower, Wienerberg City

Bacher Systems ist an einem Standort vertreten: Wienerbergstraße 11/B9. Wir sind dort auf 3 Stockwerken im Bürokomplex „Twin Tower“ eingemietet. Der Standort wird unter der innovativen Marke „myhive“ betrieben, ist im Eigentum der CPI Europe AG (ehemals IMMOFINANZ). Das myhive-Team ist für den laufenden Betrieb, Services, Community-Management und die Positionierung des Standorts verantwortlich.

### Technische Daten Twin Tower

- Höhe: 138 bzw. 127 m
- 35 Etagen
- 27 Aufzugsanlagen
- Über 230.000 m<sup>2</sup> Nutzfläche
- 120.000 m<sup>2</sup> Büro
- 11.000 m<sup>2</sup> Gastronomie & Shopping
- 7500 m<sup>2</sup> Kino & Entertainment
- Hotel mit 7.300 m<sup>2</sup>
- Konferenzzentrum: 1.250 m<sup>2</sup>
- Tiefgarage: 2000 Stellplätze



**Abbildung 7: Twin Tower Wienerberg**  
(<https://www.simmoag.at/immobilien/twin-towers.html>,  
aufgerufen am 11.03.2026)

Die Wienerberg City ist mit einem eigenen Linien-Shuttlebus hervorragend an das öffentliche Verkehrsnetz angebunden und verfügt auch über eigene Indoor-Fahrradabstellräume mit Lademöglichkeit für E-Bikes.

Die Betreiberfirma teilt unser Interesse an Nachhaltigkeit und stellt uns somit den perfekten Office-Space zur Verfügung. Für den Twin Tower werden kontinuierlich Projekte mit dem Gedanken der Nachhaltigkeit umgesetzt:

2021 wurde eine energetische Sanierung des Gebäudes durchgeführt. Durch die Erneuerung von technischen Anlagen sowie Umstellung auf innovativere Lösungen (Wärme-Kälte-Kopplung, Ozonwasseraufbereitung, neue Kühltürme, thermische Aktivierung der Sprinklerbecken) werden seit 2021 für den Twin Tower pro Jahr rund 500t CO<sub>2</sub> eingespart werden.

Seit 2024 ist eine Photovoltaik-Anlage in Betrieb, die die öffentlichen Flächen des Twin Tower mit selbst produziertem Strom versorgt.

Das gesamte Gebäude wurde im März 2025 erneut nach BREEAM re-zertifiziert und hat mit „Exzellent“ abgeschlossen (Verbesserung zum „Sehr gut“ aus der vorangegangenen Zertifizierungsperiode).

# BREEAM® | AT

ZERTIFIKAT ◆ CERTIFICATE ◆ CERTIFICATO ◆ CERTIFICAT

## Bestands Zertifikat

Mit diesem Zertifikat erklärt die Zertifizierungsstelle „BREEAM D-A-CH“ der TÜV SÜD Industrie Service GmbH, dass die Qualität des Gebäudes

**myhive am Wienerberg | Twin Towers**  
Wienerbergstraße 11  
1100 Wien

nach den Anforderungen von

### BREEAM AT Bestand V6.0 (Gewerbliche Nutzung)

durch einen lizenzierten Auditor für  
„Wienerberg City“ Errichtungsges.m.b.H. c/o CPI Europe AG  
bewertet wurde.



## BREEAM® | AT

Bewertung Qualität des Gebäudes

★★★★★

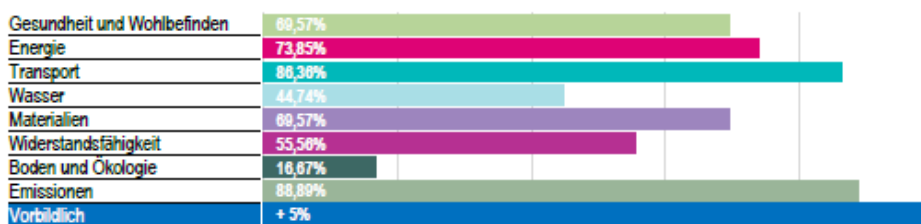
Exzellent: 71,55 %

myhive am Wienerberg | Twin Towers  
Wienerbergstraße 11 | 1100 Wien  
www.tuvsud.com/breeam-projekte

Zertifikatsnummer: **BAT01067BG25T1**

Ausstellungsnummer: **03**

### Qualität des Gebäudes



OTEREA GmbH

Lizenzierte Organisation

Anna Giffinger

Auditor

BAT0046

Lizenz Auditor

*Dr. S. Castellani*  
Dr. Sara Castellani

Zertifizierungsstelle „BREEAM D-A-CH“

26. März 2025

Tag der Ausstellung

20. März 2025

Tag der Bewertung

18. August 2027

Tag der Re-Zertifizierung



Dieses Zertifikat wird von den oben genannten lizenzierten Auditor für das Programm BREEAM AT Bestand V6.0 der TÜV SÜD Industrie Service GmbH ausgestellt. Es beruht auf der Grundlage der vom Kunden zur Verfügung gestellten Daten ausgestellt und zum Zeitpunkt der Audit überprüft. Das Zertifikat bleibt Eigentum der TÜV SÜD Industrie Service GmbH und unterliegt den Allgemeinen Geschäftsbedingungen. Um die Echtheit dieses Zertifikats zu überprüfen, wenden Sie sich bitte an TÜV SÜD Industrie Service GmbH – NGO BREEAM D-A-CH.

BREEAM ist eine eingetragene Marke von BRE (Building Research Establishment Ltd. Community Trade Mark (577851)). Die BREEAM-Marken, -Logos und -Symbole unterliegen den Urheberrechten von BRE und werden mit Genehmigung reproduziert.

Das Zertifikat spiegelt immer ausschließlich den Zustand des Objekts zum Zeitpunkt der Zertifizierung wider und beruht auf den Ergebnissen des zu Grunde liegenden Auditberichts.

Internationaler Kodex für Nachhaltigkeit im Bauwesen: [www.breeam.de](http://www.breeam.de) | [www.breeam.at](http://www.breeam.at) | [www.breeam.ch](http://www.breeam.ch) | [www.greenbookline.com](http://www.greenbookline.com)

TÜV®

Außerdem bezieht der Twin Tower (über den Vermieter der Büroflächen „Wienerberg City“ Errichtungsges. m.b.H.) Strom zu 100 % aus erneuerbaren Energieträgern. Die „Wienerberg City Errichtungsges.m.b.H. bestätigt mit Firmenstempel und Signatur, dass Bacher Systems Teil dieses Strombezugsmodells ist:

Wir bestätigen, dass die Bacher Systems EDV GmbH Mieter von Bürofläche an der Adresse Wienerbergstraße 11 und damit Teil dieses Strombezugsmodells ist.

 Eine Förderung der österreichischen Bundesregierung – managed by Kommunalkredit Public Consulting 

**"Wienerberg City"**  
Errichtungsges. m.b.H.  
1100 Wien, Wienerbergstraße 9

 **Bestätigung des Strombezugs aus 100 % erneuerbaren Energieträgern (EET)**

→ **Antragstellende bzw. strombeziehende Person**

Name: Wienerberg City, Errichtungsges.m.b.H.

Strombezugsadresse\*: myhive am Wienerberg Twin Towers  
Wienerbergstraße 11  
1100 Wien

\* Adresse, an der die Ladeinfrastruktur betrieben beziehungsweise das Fahrzeug überwiegend geladen wird.

→ **Stromliefervertrag**

Name Elektrizitätsversorger: ENERGIEALLIANZ Austria GmbH

0036-2023-S-V

Vertragslaufzeit  Unbefristet  
 Endet mit: 31.12.2025

Es wird bestätigt, dass an der oben angeführten Adresse Strom aus 100 % erneuerbaren Energieträgern im Sinne des § 5 Absatz 1 Ökostromgesetz 2012 vom Stromlieferanten bezogen wird.

**ENERGIEALLIANZ Austria GmbH**  
Wienerbergstraße 11  
A-1100 Wien  
Telefon +43 1 90410-0  
Telefax +43 1 90410-13910

Wien, 17.04.2024 

Ort, Datum Firmenstempel und Unterschrift des Elektrizitätsversorgers

ppa. Karl Borowy Leiter Vertrieb

NAME UND FUNKTION im Unternehmen  
(in Blockbuchstaben)

     mit Unterstützung der Umweltförderung im Inland 

02/2024 Seite 1 von 1

Weiters freuen wir uns, die Herkunft der erneuerbaren Energie mit einem Zertifikat genau spezifizieren zu können. Auch hier bestätigt der Vermieter der Büroflächen „Wienerberg City“ Errichtungsges. m.b.H.) mit Firmenstempel und Signatur, dass Bacher Systems Teil dieses Strombezugsmodells ist:



### Eckdaten unserer Bürofläche

- 2.286 qm<sup>2</sup> auf 3 Stockwerken
  - Büros für 1 bis 10 Mitarbeitende
  - 11 Besprechungsräume für 5 bis 20 Personen
  - 3 Serverräume inkl. Test-Lab
  - 3 Küchenräume
  - 12 Sanitärräume



Abbildung 8: Beispiel für ein Büro

### **Maßnahmen zur Reduktion des Energieverbrauchs**

Zur Erreichung unserer Energieziele setzen wir auf eine Kombination aus strukturellen Rahmenbedingungen sowie unternehmensinternen Maßnahmen:

- **Energieeffiziente IT-Infrastruktur:**  
Die Auswahl unserer IT-Hardware erfolgt unter Berücksichtigung von Energieeffizienz und Lebensdauer. Durch die Verlängerung der Nutzungsdauer von Notebooks und Mobilgeräten reduzieren wir den Bedarf an Neuanschaffungen und den damit verbundenen Energieverbrauch.
- **Optimierung energieintensiver Bereiche:**  
Stromverbrauchsschwerpunkte, wie etwa unser Test-Lab, werden gesondert analysiert. Ziel ist es, Effizienzpotenziale zu identifizieren und – wo technisch und wirtschaftlich sinnvoll – umzusetzen.
- **Bewusstseinsbildung und Eigenverantwortung:**  
Unsere Mitarbeitenden werden für einen ressourcenschonenden Umgang mit Energie sensibilisiert, beispielsweise durch den bewussten Einsatz von Geräten, das Abschalten nicht benötigter Systeme sowie die Nutzung energieeffizienter Arbeitsweisen im Büro- und Homeoffice-Umfeld.
- **Rahmenbedingungen für energieeffizientes Arbeiten:**  
Flexible Arbeitsmodelle, insbesondere Homeoffice-Möglichkeiten, tragen indirekt zur Reduktion des standortbezogenen Energieverbrauchs bei und unterstützen eine insgesamt ressourcenschonende Arbeitsorganisation.

### **Stromverbrauch**

Der Stromverbrauch wird nach Abschnitten verrechnet, wobei jedes Stockwerk in zwei Abschnitte (SW und NO) unterteilt wird.

Die Abrechnung des Stromverbrauchs erfolgt jedes Kalenderjahr im Juni.

Der hohe Stromverbrauch in B8/SW ist darauf zurückzuführen, dass in diesem Abschnitt unser Test-Lab betrieben wird.

Da der Vermieter unsere Büros zu 100 % mit erneuerbarer Energie versorgt (siehe Zertifikate auf vorhergehenden), sind diese Werte gleichzeitig unser Gesamtverbrauch an erneuerbaren Energien.

### Energieverbrauch pro Kalenderjahr in mWh pro Büroabschnitt

Jahr	B8/SW	B8/NO	B9/SW	B9/NO	B10/SW	B10/NO	Gesamt
2025	76,81	7,22	11,77	11,63	5,67	9,56	122,67
2024	96,31	7,02	11,47	9,99	5,08	8,83	138,70
Veränderung	-19,5	+0,2	+0,3	+1,64	+0,59	+0,73	-16,03

Unterschiede in der Entwicklung des Stromverbrauchs zwischen den einzelnen Büroabschnitten sind standort- und nutzungsspezifisch bedingt.

Im Büroabschnitt B8/SW, in dem sich unser Test-Lab befindet, konnte der Stromverbrauch im Berichtsjahr deutlich reduziert werden. Dies ist auf gezielte organisatorische und technische Maßnahmen zurückzuführen, insbesondere auf die konsequente Abschaltung von nicht benötigten Geräten und Systemen außerhalb der Nutzungszeiten.

In den übrigen Büroabschnitten ist der Stromverbrauch im Vergleich zum Vorjahr überwiegend leicht gestiegen. Diese Entwicklung steht im Zusammenhang mit einer erhöhten Präsenz der Mitarbeitenden im Büro und einer intensiveren Nutzung der Arbeitsplätze. Insgesamt zeigt die Auswertung, dass gezielte Maßnahmen in energieintensiven Bereichen wirksam sind, während Veränderungen in der Nutzung der Büroflächen einen wesentlichen Einfluss auf den Energieverbrauch haben.

### Kennzahlen zum Energieverbrauch

Die nachfolgenden Kennzahlen dienen der transparenten Darstellung unseres Energieverbrauchs und ermöglichen eine differenzierte Einordnung der Energieeffizienz. Neben der absoluten Verbrauchsanalyse werden auch relative Kennzahlen herangezogen, um Entwicklungen unabhängig von Veränderungen in Mitarbeitendenzahl oder Flächennutzung nachvollziehbar zu machen.

Kennzahl	Ziel	Status 2025	Einordnung
<b>Energieverbrauch pro Kalenderjahr in mWh / Gesamtverbrauch erneuerbare Energie</b>	Kein Ziel definiert	122,67 (2024: 138,70)	Dieser Wert dient als Referenzwert für unser Ziel, den Energieverbrauch bis 2030 um 10 % zu senken (Referenzjahr 2025)
<b>Energieverbrauch pro Mitarbeitende:r in mWh</b>	Kein Ziel definiert	1,15 (2024: 1,25)	Die Kennzahl ermöglicht eine vergleichbare Einordnung des Energieverbrauchs unabhängig von der Entwicklung der Mitarbeitendenzahl. Sie dient als Monitoring-Kennzahl zur Beobachtung der Energieeffizienz pro Person und zur Ableitung von Verbesserungsmaßnahmen und wird jährlich überprüft

Kennzahl	Ziel	Status 2025	Einordnung
<b>Energieverbrauch pro m<sup>2</sup> Bürofläche in mW</b>	Kein Ziel definiert	0,054 (2024: 0,06)	Die Kennzahl ermöglicht eine flächenbezogene Betrachtung des Energieverbrauchs und unterstützt die Einordnung der Energieeffizienz unabhängig von Veränderungen der Flächennutzung. Sie wird als Monitoring-Kennzahl zur Beobachtung von Trends und zur Identifikation von Effizienzpotenzialen verwendet und wird jährlich überprüft
<b>Anteil erneuerbare Energien</b>	100 %	100 %	Ziel erreicht; der Strombezug erfolgt vollständig aus erneuerbaren Energieträgern. Die Kennzahl dient der transparenten Darstellung des Energiebezugs und der Einordnung des Energieverbrauchs im Kontext der verwendeten Energieträger

Die dargestellten Kennzahlen bilden die Grundlage für die laufende Beobachtung und Weiterentwicklung unserer energiebezogenen Maßnahmen.

### Steuerung und Weiterentwicklung

Durch die Kombination aus klaren Zielvorgaben, kontinuierlichem Monitoring sowie konkreten Maßnahmen stellen wir sicher, dass Energieverbrauch nicht nur erfasst, sondern aktiv gesteuert wird. Der Fokus liegt dabei auf einer langfristigen Reduktion des Energiebedarfs bei gleichzeitiger Sicherstellung der Leistungsfähigkeit unserer IT-Services.

## Treibhausgasemissionen

### Strategischer Rahmen und Zielsetzung

Die Erfassung und Analyse unserer Treibhausgasemissionen ist ein zentraler Bestandteil unseres Nachhaltigkeitsmanagements. Ziel ist es, die klimarelevanten Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit transparent darzustellen, Reduktionspotenziale zu identifizieren und unsere Maßnahmen zur Emissionsminderung systematisch weiterzuentwickeln. Die Erhebung erfolgt auf Basis des Greenhouse Gas (GHG) Protocols.

Da der überwiegende Anteil unserer Treibhausgasemissionen in Scope 3 entsteht, fokussiert sich unsere Reduktionsstrategie auf diesen Bereich.

Bacher Systems setzt sich das Ziel, die absoluten Scope-3-Treibhausgasemissionen bis 2036 um 3 % gegenüber dem Basisjahr 2025 zu reduzieren. Wir verfolgen dabei den Grundsatz „Vermeidung und Reduktion vor Kompensation“.

Die Zielerreichung wird jährlich anhand des THG-Inventars überprüft und im Nachhaltigkeitsbericht transparent dargestellt.

## Umsetzung und Verantwortlichkeiten

Die Erhebung und Berechnung der Treibhausgasemissionen erfolgt nach dem Greenhouse-Gas-Protocol unter Einbeziehung externer fachlicher Unterstützung. Die Verantwortung für die Koordination, Datensammlung und Berichterstattung liegt bei der Rolle CSR-Koordinator. Relevante Daten werden aus bestehenden Energie-, Mobilitäts- und Beschaffungsprozessen zusammengeführt und zentral dokumentiert.

## Überwachung und Wirksamkeit

Die Treibhausgasemissionen werden jährlich erfasst, analysiert und im Nachhaltigkeitsbericht transparent dargestellt. Die Ergebnisse dienen der Identifikation wesentlicher Emissionstreiber sowie der Priorisierung von Maßnahmen. Veränderungen werden im Kontext der Geschäftsentwicklung bewertet. Die Wirksamkeit der getroffenen Maßnahmen wird über die Entwicklung der Kennzahlen über mehrere Berichtsjahre hinweg beobachtet.

Der THG-Bericht (Scope-Darstellung, Methodik und Kennzahlen) ist Bestandteil unseres Nachhaltigkeitsberichts und wird öffentlich zugänglich gemacht.

## Methodischer Ansatz und Abgrenzung (GHG-Protocol)

Die Ermittlung unserer Treibhausgasemissionen erfolgt nach den Vorgaben des Greenhouse Gas (GHG) Protocols. Dabei werden die Emissionen den Scopes 1, 2 und 3 zugeordnet. Zur fachlichen Absicherung der Berechnung haben wir ein externes, auf Nachhaltigkeitsanalysen spezialisiertes Institut beauftragt.

Diese Faktoren betrachten wir in den Scopes 1 bis 3 nach der „Greenhouse Gas (GHG) Protokoll“-Initiative.

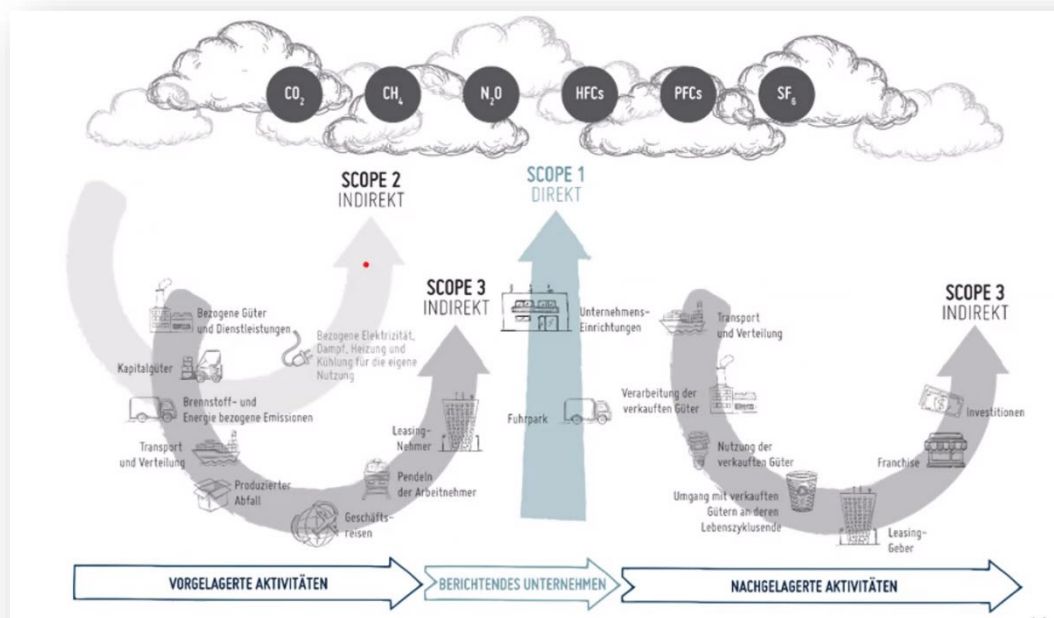


Abbildung 9: Mag. Veronika Ratzinger, MSc., aus den Schulungsunterlagen "Einstieg in die Nachhaltigkeitsberichterstattung", Folie 101

Wir haben uns dazu externe Unterstützung für das Ermitteln unserer Treibhausgasemissionen beim Deutschen Institut für Nachhaltigkeit und Ökonomie geholt.

Dabei wurden für Bacher Systems folgende Themenbereiche nach der „Greenhouse Gas (GHG) Protokoll“-Initiative analysiert:

### Scope Betrachtung und Ergebnisdarstellung

Die Treibhausgasemissionen von Bacher Systems werden gemäß dem Greenhouse-Gas-Protocol den Scopes 1, 2 und 3 zugeordnet. Die nachfolgende Darstellung zeigt die Ergebnisse für das Berichtsjahr 2025. Die Darstellung ermöglicht eine transparente Einordnung der Emissionsquellen entlang unserer Geschäftstätigkeit:

Scope-Betrachtung gesamt in t

Jahr	Scope 1	Scope 2	Scope 3	gesamt
2025	0 t	30,973 t	594,435 t	625,408 t
2024	0 t	84,346 t	546,227 t	630,573 t
Veränderung	0t	-53,373 t	+48,208 t	-5,165 t

Die Auswertung zeigt, dass der überwiegende Anteil der Emissionen in Scope 3 entsteht. Dies ist typisch für ein IT-Dienstleistungsunternehmen und ergibt sich insbesondere aus Mobilität, IT-Ausstattung und weiteren indirekten Emissionsquellen entlang der Wertschöpfungskette. Scope-1-Emissionen fallen nicht an; Scope-2-Emissionen resultieren aus dem Energiebezug am Bürostandort.

#### Hinweis zur Methodik und Vergleichbarkeit

Für das Vorjahr 2024 wurde ein Erhebungsfehler bei der Fernwärmemenge identifiziert und korrigiert. Dadurch können Vorjahreswerte von früheren Veröffentlichungen abweichen. Die in diesem Bericht dargestellten Vergleichswerte berücksichtigen diese Korrektur.

Ab dem Berichtsjahr 2025 differenziert Bacher Systems bei der Bilanzierung von Stromverbräuchen nach Einflussbereich.

Der Stromverbrauch am Bürostandort wird aufgrund vorliegender Herkunftsnachweise (siehe Zertifikate auf den Seiten 65 und 66) erneuerbarer Energien market-based bilanziert.

Der Stromverbrauch von Elektrofahrzeugen wird weiterhin location-based erfasst, da die Ladevorgänge nicht ausschließlich am Unternehmensstandort oder vertraglich abgesicherten Ladepunkten erfolgen.

Die Vergleichswerte des Vorjahres 2024 wurden nicht rückwirkend angepasst.

#### Hinweis zu Datenvollständigkeit der e-Mobilität

Im Zuge einer nachträglichen Plausibilisierung der Mobilitätsdaten wurde festgestellt, dass für das Berichtsjahr 2024 die Ladevorgänge eines wesentlichen Ladekartenanbieters für Elektrofahrzeuge nicht in die ausgewiesenen Stromverbräuche eingeflossen sind.

Für das Berichtsjahr 2025 stellt dieser Anbieter den größten Anteil der erfassten e-Fahrzeug-Ladungen dar. Entsprechende Daten für das Jahr 2024 liegen jedoch nicht mehr vollständig vor und konnten daher nicht rückwirkend berücksichtigt werden.

Die ausgewiesenen Scope-3-Emissionen aus e-Mobilität für 2024 sind daher als unvollständig zu interpretieren. Die Vergleichbarkeit der Jahre 2024 und 2025 ist in diesem Teilbereich eingeschränkt.

Ab dem Berichtsjahr 2025 wird die vollständige Einbindung aller relevanten Ladekartenanbieter sichergestellt.

## Fuhrpark

Mitarbeitenden mit entsprechendem Bedarf wird bei Bacher Systems ein Firmenfahrzeug zur Verfügung gestellt. Der Fuhrpark stellt eine relevante Emissionsquelle innerhalb unserer Treibhausgasbilanz dar und wird daher im Rahmen der Betrachtung der Scopes berücksichtigt.

Bei der Auswahl der Fahrzeuge verfolgen wir einen lenkenden Ansatz, der auf eine schrittweise Reduktion der mit dem Fuhrpark verbundenen Emissionen abzielt. Mitarbeitende können zwischen Fahrzeugen mit Verbrennungsmotor und Elektrofahrzeugen wählen; die Fahrzeuge werden über eine zentrale Leasinglösung bezogen und über definierte Laufzeiten (mindestens 48 Monate) genutzt. Nach Ablauf der Leasingdauer werden die Fahrzeuge retourniert und dem Gebrauchtmärkte zugeführt.

Zur Begrenzung der Emissionen aus dem Fuhrpark gelten interne CO<sub>2</sub>-Grenzwerte für Fahrzeuge mit Verbrennungsmotor, die regelmäßig überprüft und angepasst werden. Parallel dazu fördern wir den Ausbau des Anteils von Elektrofahrzeugen im Fuhrpark. Ziel ist es, den Umstieg auf emissionsärmere Antriebsformen konsequent voranzutreiben und so die klimarelevanten Auswirkungen der dienstlichen Mobilität langfristig zu reduzieren.

Die schrittweise Umstellung unseres Fuhrparks auf emissionsärmere Antriebsformen (E-Autos) ist als Ziel auch in unserer Nachhaltigkeitspolitik verankert. Dort haben wir festgelegt, den Fuhrpark bis 2035 vollständig auf Elektrofahrzeuge umzustellen. Dieses Ziel bildet einen zentralen Orientierungsrahmen für die Weiterentwicklung unserer Fuhrparkstrategie und trägt zur langfristigen Reduktion unserer Treibhausgasemissionen bei.

Die grundlegenden Anforderungen an den Fuhrpark sowie die geltenden Grenzwerte sind in einer unternehmensinternen Fuhrpark-Richtlinie festgelegt. Die Steuerung und Weiterentwicklung des Fuhrparks erfolgt in Abstimmung zwischen der Rolle Fuhrpark-Expert und der Geschäftsführung und ist Teil unseres übergeordneten Nachhaltigkeitsmanagements.

### Entwicklung der CO<sub>2</sub>-Grenzwerte für Autos mit Verbrennungsmotor

Jahr	Erlaubter CO <sub>2</sub> -Grenzwert
2025	126g/km

**Veränderung zum Vorjahr: -3g/km**

### Prozentsatz der Autos mit Verbrennungsmotor und der E-Autos in unserer Leasingflotte

Jahr	Verbrenner	E-Autos
2025	32 %	68 %
2024	40 %	60 %
Veränderung	- 8 %	+ 8 %

*Ziel: 50 % Elektroautos bis 2028 und 100 % Elektroautos bis 2035*

## Kennzahlen zu Treibhausgasemissionen

Kennzahl	Ziel	Status 2025	Einordnung
<b>Scope 1 in Tonnen CO<sub>2</sub></b>	Kein Ziel definiert	0	Bacher Systems betreibt keine eigenen Energieerzeugungsanlagen, keine fossilen Heizsysteme und keinen eigenen Fuhrpark.
<b>Scope 2 in Tonnen CO<sub>2</sub></b>	Kein Ziel definiert	30,973	Energieverbrauch an den Bürostandorten, insbesondere aus Strom- und Fernwärmebezug. Die Kennzahl bildet den betrieblichen Energiebedarf der Büro- und IT-Infrastruktur ab. Ab 2025 erfolgt eine methodische Differenzierung nach Einflussbereichen; Vorjahreswerte wurden nicht rückwirkend angepasst.
<b>Scope 3 in Tonnen CO<sub>2</sub></b>	- 3 % bis 2036	588,032	Referenzjahr für Verringerung des Scope 3 um 3 % bis 2036.  Der überwiegende Anteil der Treibhausgasemissionen entfällt auf Scope 3 und ist typisch für ein IT-Dienstleistungsunternehmen. Wesentliche Beiträge ergeben sich aus Mobilität, IT-Ausstattung sowie weiteren indirekten Aktivitäten. Der Anstieg im Berichtsjahr steht im Zusammenhang mit der Geschäftsentwicklung und einer erhöhten Mobilitätsintensität.
<b>Gesamtenergieverbrauch in Tonnen CO<sub>2</sub></b>	Kein Ziel definiert	619,005	Die gesamten Treibhausgasemissionen ergeben sich aus Scope 2 und Scope 3. Die Kennzahl stellt die klimarelevanten Auswirkungen der Geschäftstätigkeit im Jahr 2025 dar und dient als Referenzwert für die Ableitung weiterer Maßnahmen
<b>Prozentsatz der Elektrofahrzeuge in Leasingflotte</b>	100 % bis 2036	60 %	Der steigende Anteil von Elektrofahrzeugen zeigt den Fortschritt bei der Umstellung der Leasingflotte. Der zugehörige Stromverbrauch wird konservativ bilanziert, da Ladevorgänge nicht ausschließlich im direkten Einflussbereich des Unternehmens erfolgen.

### Steuerung und Weiterentwicklung

Ziel ist es, auf Basis der regelmäßig aktualisierten Treibhausgasbilanz geeignete Reduktionsmaßnahmen abzuleiten und schrittweise umzusetzen. Die Entwicklung unserer Emissionen wird im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung kontinuierlich beobachtet und dient als Grundlage für die Weiterentwicklung unseres Nachhaltigkeitsmanagements.

Zur Stärkung der Nachvollziehbarkeit und zur weiteren Erhöhung der Datenqualität prüfen wir, die Treibhausgasbilanz künftig zusätzlich durch eine unabhängige Drittpartei verifizieren zu lassen (z. B. in Form einer begrenzten Prüfung/Assurance). Unabhängig davon wird das THG-Inventar jährlich aktualisiert, versioniert dokumentiert und im Nachhaltigkeitsbericht offengelegt.

## **Abfall, Rohstoffe und Chemikalien**

### **Strategischer Rahmen und Zielsetzung**

Der verantwortungsvolle Umgang mit Abfällen, Rohstoffen und eingesetzten Hilfsstoffen ist Teil unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Als Bürobetrieb liegt unser Fokus insbesondere auf Abfallvermeidung, sachgerechter Entsorgung sowie der Verlängerung von Nutzungszyklen eingesetzter Arbeitsmittel. Unsere Grundsätze hierzu sind in der Nachhaltigkeitspolitik von Bacher Systems verankert.

Unser Ziel ist es, Abfälle möglichst zu vermeiden, stofflich zu verwerten und verbleibende Abfälle ordnungsgemäß und rechtskonform zu entsorgen. Die Wirksamkeit unserer Maßnahmen überprüfen wir regelmäßig im Rahmen unserer internen Prozesse.

### **Umsetzung und Verantwortlichkeiten**

Der verantwortungsvolle Umgang mit Abfällen, Rohstoffen und eingesetzten Hilfsstoffen ist bei Bacher Systems klar in der Organisation verankert. Die operative Umsetzung erfolgt auf Basis definierter Prozesse und Zuständigkeiten in den Bereichen Office Management, interne IT, Warenhandling und Beschaffung. Der Umgang mit Elektro- und Elektronikaltgeräten ist organisatorisch im IT- und Abfallmanagement verankert und unterliegt definierten Freigabe- und Dokumentationsprozessen.

Entsprechend den gesetzlichen Vorgaben sind ausgebildete Abfallbeauftragte bestellt, die für die ordnungsgemäße Erfassung, Trennung, Lagerung und Entsorgung der anfallenden Abfälle verantwortlich sind und die Einhaltung der abfallrechtlichen Anforderungen sicherstellen.

Ergänzend sind Anforderungen zur Ressourcenschonung, Abfallvermeidung und nachhaltigen Beschaffung verbindlich in internen Richtlinien (u. a. Nachhaltige Beschaffung, IT-Richtlinien) sowie im Code of Conduct verankert. Diese Regelungen gelten für alle relevanten Rollen und Prozesse, insbesondere im Zusammenhang mit der Beschaffung von IT-Arbeitsmitteln, Büroausstattung und Verbrauchsmaterialien. Neue Mitarbeitende werden im Rahmen des Onboardings zu Abfalltrennung, ressourcenschonendem Arbeiten und dem verantwortungsvollen Umgang mit Arbeitsmitteln sensibilisiert. Zuständigkeiten, Regelungen und Prozesse sind dokumentiert und für alle Mitarbeitenden transparent im Intranet zugänglich.

### **Überwachung und Wirksamkeit**

Die Überwachung der Wirksamkeit unserer Maßnahmen im Bereich Abfall, Rohstoffe und Chemikalien erfolgt im Rahmen regelmäßiger interner Kontrollen sowie durch die laufende Beobachtung definierter Kennzahlen und Zielerreichungen. Dazu zählen insbesondere die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben, die vollständige Schulung neuer Mitarbeitender zur Abfalltrennung sowie die ordnungsgemäße Dokumentation im Abfallwirtschaftskonzept.

Auffälligkeiten oder Verbesserungspotenziale werden im Rahmen der zuständigen Prozesse adressiert und – sofern erforderlich – durch Anpassungen von Regelungen, Abläufen oder Sensibilisierungsmaßnahmen umgesetzt. Erkenntnisse aus internen Abstimmungen oder Rückmeldungen fließen in die kontinuierliche Weiterentwicklung unseres Abfall- und Ressourcenmanagements ein. Ziel ist es, die Wirksamkeit der bestehenden Maßnahmen langfristig sicherzustellen und Abfallvermeidung sowie Ressourcenschonung systematisch weiter auszubauen.

### **Verbrauch von Rohstoffen und Chemikalien**

Als reiner Dienstleistungs- und Bürobetrieb setzt Bacher Systems keine Primärrohstoffe im Sinne industrieller Produktionsprozesse ein. Der Ressourcenverbrauch beschränkt sich im Wesentlichen auf Papier sowie auf IT-Arbeitsmittel wie Notebooks, Monitore und Mobiltelefone.

Chemikalien im Sinne der gesetzlichen Gefahrstoffdefinition kommen bei Bacher Systems ausschließlich in sehr geringem Umfang zum Einsatz, insbesondere in Form von Toner-Kartuschen für Drucker. Eine Lagerung oder Verarbeitung gefährlicher Stoffe findet nicht statt.

Als Bürobetrieb verbrauchen wir hauptsächlich Papier, wir arbeiten aber laufend daran, auch unseren Verbrauch an elektronischen Geräten wie PCs, Laptops oder Handys zu senken.

### **Maßnahmen zur Abfallvermeidung und Ressourcenschonung**

Zur Reduktion von Abfällen und zum verantwortungsvollen Einsatz von Ressourcen setzen wir unter anderem folgende Maßnahmen um:

- **Papiervermeidung und Digitalisierung:**  
Durch den konsequenten Ausbau digitaler Prozesse (z. B. digitale Personalakte, digitaler Rechnungseingang und -lauf, elektronische Signaturen) reduzieren wir den Papierverbrauch kontinuierlich.
- **Verlängerung von Nutzungszyklen:**  
Die Nutzungsdauer von IT-Arbeitsgeräten wurde verlängert (Notebooks und Mobiltelefone), um Neuanschaffungen zu reduzieren und Ressourcen zu schonen.
- **Wiederverwendung von IT-Geräten:**  
Ausgemusterte IT-Geräte werden nach fachgerechter Datenlöschung Mitarbeitenden zur privaten Weiterverwendung zur Verfügung gestellt, als Maßnahme zur Abfallvermeidung und Verlängerung von Produktlebenszyklen. Dadurch verlängern wir die Lebensdauer der Geräte und vermeiden frühzeitige Entsorgung.

Zur weiteren Verwendung von ausgemusterten Handys und Notebooks siehe auch Seite 76 „Ein zweites Leben für Notebooks und Handys“.

### **Abfalltrennung und Entsorgung**

In unseren Büroräumlichkeiten stehen an mehreren Stellen geeignete Abfallbehälter zur Verfügung, die eine sortenreine Trennung der anfallenden Abfälle ermöglichen. Auch die Abfallinfrastruktur des Gebäudebetreibers unterstützt diese Trennung.

Alle neu eintretenden Mitarbeitenden werden im Rahmen des Einschulungsprozesses zur korrekten Abfalltrennung geschult.

### **Abfallbeauftragte und Abfallwirtschaftskonzept**

Zur Steuerung unserer Auswirkungen im Bereich Abfall haben wir klare Verantwortlichkeiten etabliert. Entsprechend den gesetzlichen Vorgaben sind ausgebildete Abfallbeauftragte bestellt.

Ein Abfallwirtschaftskonzept gemäß den in Österreich geltenden gesetzlichen Anforderungen ist vorhanden. Darin sind die bei Bacher Systems anfallenden Abfallarten, Entsorgungswege sowie Zuständigkeiten dokumentiert. Die Entsorgung erfolgt über geeignete, zertifizierte Entsorgungsbetriebe.

## **Monitoring und Weiterentwicklung**

Die beschriebenen Maßnahmen und Prozesse dienen der Umsetzung unserer Nachhaltigkeitspolitik und tragen dazu bei, Abfälle systematisch zu vermeiden und Ressourcen verantwortungsvoll einzusetzen. Die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben sowie die Wirksamkeit unserer Maßnahmen werden regelmäßig überprüft und bei Bedarf weiterentwickelt.

## **Abfallbeauftragte und Abfallwirtschaftskonzept**

Zur Steuerung unserer Auswirkungen im Bereich Abfall haben wir bei Bacher Systems klare Verantwortlichkeiten und Prozesse etabliert. In Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorgaben sind ausgebildete Abfallbeauftragte bestellt, die für die ordnungsgemäße Umsetzung, Überwachung und Weiterentwicklung des Abfallmanagements verantwortlich sind.

In einem Abfallwirtschaftskonzept, das in Österreich von jedem Betrieb mit mehr als 20 Mitarbeitenden zu erstellen ist, haben sie die bei Bacher Systems eingesetzten Einsatzstoffe und Hilfsstoffe aufgelistet und mit den pro Jahr anfallenden Mengen versehen.

Als reiner Bürobetrieb fallen bei Bacher Systems überwiegend typische Büroabfälle an, insbesondere Papier, Verpackungsmaterialien sowie Elektro- und Elektronikaltgeräte aus der IT-Ausstattung.

Die anfallenden Abfälle werden entsprechend dem Abfallverzeichnis klassifiziert, getrennt erfasst und über geeignete, zertifizierte Entsorgungsbetriebe fachgerecht verwertet oder entsorgt. Grundlage hierfür bildet ein Abfallwirtschaftskonzept, in dem Abfallarten, Entsorgungswege sowie Zuständigkeiten systematisch dokumentiert sind.

Bacher Systems ist unter der GLN 9008390447123 beim Elektronischen Datenmanagement, einem System des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft, Klima- und Umweltschutz, Regionen und Wasserwirtschaft registriert. Die Einhaltung der relevanten gesetzlichen Anforderungen wird regelmäßig überprüft; detaillierte Nachweise und weiterführende Unterlagen können auf Anfrage zur Verfügung gestellt werden.

## **Nachhaltiger Konsum und nachhaltige Beschaffung**

Um so wenig Abfälle wie möglich zu produzieren, setzen wir auf Abfallvermeidung bzw. auf wiederverwendbare oder recycelte Produkte.

Die für beschaffende Rollen zu beachtenden Nachhaltigkeitskriterien haben wir in der Richtlinie „Nachhaltige Beschaffung“ festgehalten, die Teil unseres Managementsystems ist und im Intranet allen Mitarbeitenden zur Verfügung steht. Dort haben wir Nachhaltigkeitskriterien für elektronische Geräte, Büroausstattung, Papier usw. festgelegt.

Auch die Ziele, die wir uns gesetzt haben, finden sich in dieser Policy.

Nachhaltigen Konsum fördern wir außerdem mit den folgenden Maßnahmen:

- Unsere Mitarbeitenden bekommen einen Essenszuschuss, der bei den im Twin Tower ansässigen Lokalen eingelöst werden kann – so sparen wir Verpackungsmüll und Zustell-Kilometer.
- Bei uns gibt es in Besprechungen Wiener Hochquell-Leitungswasser. Mineralwasser stellen wir auf Anfrage und in Pfand-Glasflaschen zur Verfügung.

Nachhaltige Beschaffung ist uns so ein Anliegen, dass wir sie unter der Überschrift „Beitrag zu Umwelt und Gesellschaft“ auch in unseren Code of Conduct aufgenommen haben

Wir haben außerdem eine Regelung für nachhaltige Beschaffung verfasst, die alle Personen, die bei uns für Teile der Beschaffung zuständig sind, im Intranet nachlesen können.

### Ein zweites Leben für Notebooks und Handys

Ein Projekt, auf das wir besonders stolz sind, verbindet die Unterstützung unserer Mitarbeitenden mit einem verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen: die Weiterverwendung ausgemusterter IT-Geräte.

Im Zuge regelmäßiger Erneuerungszyklen fallen Notebooks und Mobiltelefone an, die für den beruflichen Einsatz nicht mehr geeignet sind. Eine Entsorgung dieser Geräte wäre jedoch oft verfrüht, da sie für geringere Anforderungen an Funktionalität und Performance – wie sie im privaten Umfeld üblich sind – weiterhin gut nutzbar sind.

Aus diesem Grund stellen wir ausgemusterte IT-Geräte nach fachgerechtem Löschen sämtlicher Daten unseren Mitarbeitenden zur privaten Nutzung zur Verfügung. Die Geräte werden kostenlos abgegeben; als einzige „Gegenleistung“ übernehmen die Mitarbeitenden den dafür erforderlichen Zeitaufwand (z. B. Installation oder Einrichtung) in ihrer Freizeit.

Die entsprechenden Regelungen sind transparent im Intranet für alle Mitarbeitenden abrufbar. Schwankungen in der Anzahl weitergegebener Notebooks zwischen den einzelnen Jahren ergeben sich aus unseren zyklischen Beschaffungs- und Erneuerungsprozessen.

### Kennzahlen zu Abfall, Rohstoffe und Chemikalien

Zur Bewertung der Wirksamkeit unserer Maßnahmen im Bereich Abfall, Rohstoffe und Chemikalien nutzen wir ausgewählte Kennzahlen. Sie dienen der Transparenz, der laufenden Beobachtung relevanter Entwicklungen und der Identifikation von Verbesserungspotenzialen und werden regelmäßig erhoben sowie im Rahmen unserer Governance- und Nachhaltigkeitsprozesse berücksichtigt. Nicht alle Kennzahlen sind mit Zielwerten hinterlegt; Struktur- und Monitoringkennzahlen unterstützen die kontinuierliche Weiterentwicklung unseres Abfall- und Ressourcenmanagements.

Kennzahl	Ziel	Status 2025	Einordnung
<b>Schulung neuer Mitarbeitender zur richtigen Mülltrennung</b>	100 %	100 %	Die vollständige Schulung aller neu eintretenden Mitarbeitenden stellt sicher, dass Abfalltrennung und ressourcenschonendes Verhalten von Beginn an korrekt umgesetzt werden. Die Kennzahl bestätigt die Wirksamkeit des Einschulungsprozesses und unterstützt die Einhaltung gesetzlicher sowie interner Anforderungen im Abfallmanagement
<b>Schulung beschaffender Rollen</b>	100 %	100 %	Die vollständige Schulung aller beschaffenden Rollen stellt sicher, dass Nachhaltigkeits-, Ressourcenschonungs- und Abfallvermeidungsaspekte systematisch in Beschaffungsentscheidungen einbezogen werden. Die Kennzahl bestätigt die Verankerung nachhaltiger Beschaffung als verbindlichen Bestandteil der relevanten Prozesse

<b>Anzahl der an Mitarbeitende abgegebenen Notebooks</b>	Kein Ziel definiert	61	Die Weitergabe ausgemusterter Notebooks an Mitarbeitende trägt zur Verlängerung der Nutzungsdauer von IT-Geräten bei und reduziert den Bedarf an Neuanschaffungen sowie anfallenden Elektroabfällen. Die Kennzahl dient als Monitoring-Kennzahl zur Beobachtung der Wirksamkeit von Maßnahmen zur Ressourcenschonung und Wiederverwendung
<b>Anzahl der an Mitarbeitende abgegebenen Handys</b>	Kein Ziel definiert	12	Die Weiterverwendung ausgemusterter Mobiltelefone unterstützt einen verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen und vermeidet frühzeitige Entsorgung funktionsfähiger Geräte. Die Kennzahl dient der transparenten Darstellung von Wiederverwendungsmaßnahmen und wird als Monitoring-Kennzahl im Rahmen des IT- und Abfallmanagements herangezogen
<b>Entsorgtes Altpapier, Papier und Pappe pro Jahr in kg</b>	Kein Ziel definiert	1.520	Als Dienstleistungsunternehmen mit Bürobetrieb fallen bei Bacher Systems insbesondere papierbasierte Abfälle an. Die Kennzahl zum entsorgten Papier bildet einen wesentlichen und gut steuerbaren Abfallstrom ab und dient als zentrale Monitoring-Kennzahl zur Bewertung von Abfallvermeidung und Ressourceneffizienz.

### Steuerung und Weiterentwicklung

Die Steuerung des Themenfelds Abfall, Rohstoffe und Chemikalien erfolgt bei Bacher Systems im Rahmen der bestehenden Governance-, Nachhaltigkeits- und Compliance-Prozesse. Verantwortlichkeiten, Kennzahlen sowie relevante gesetzliche und interne Anforderungen werden regelmäßig überprüft und in die operative Steuerung eingebunden. Erkenntnisse aus internen Kontrollen, Kennzahlenanalysen sowie aus Rückmeldungen der Mitarbeitenden fließen systematisch in die Weiterentwicklung von Richtlinien, Prozessen und Sensibilisierungsmaßnahmen ein.

Ziel ist es, Abfallvermeidung und Ressourcenschonung kontinuierlich zu stärken, regulatorische Anforderungen dauerhaft einzuhalten und die Wirksamkeit der umgesetzten Maßnahmen langfristig sicherzustellen. Dabei orientieren wir uns an gesetzlichen Entwicklungen, anerkannten Standards sowie an unternehmensinternen Nachhaltigkeitszielen und überprüfen unsere Annahmen und Maßnahmen regelmäßig im Sinne einer kontinuierlichen Verbesserung.

Die Weiterentwicklung der Kennzahlen erfolgt bedarfs- und risikobasiert entlang der tatsächlichen Abfallströme.

## Der Gesellschaft zurückgeben - Unsere Herzensprojekte

### Strategischer Rahmen und Zielsetzung

Als Unternehmen verstehen wir unsere Verantwortung nicht nur gegenüber unseren Mitarbeitenden, sondern auch gegenüber der Gesellschaft insgesamt. Unser gesellschaftliches Engagement ist Ausdruck unseres Selbstverständnisses als verantwortungsvolle Arbeitgeberin und Teil unseres nachhaltigen Handelns.

Ziel unserer Aktivitäten ist es, über unsere wirtschaftliche Tätigkeit hinaus einen positiven Beitrag für das Gemeinwesen zu leisten und unseren Mitarbeitenden die Möglichkeit zu geben, sich im Rahmen klar definierter Leitplanken gesellschaftlich zu engagieren. Dabei verstehen wir unser Engagement nicht als punktuelle Einzelmaßnahmen, sondern als bewusst gestalteten Bestandteil unserer Unternehmensverantwortung.

Der strategische Rahmen für unser gesellschaftliches Engagement orientiert sich an unserer Mission und ist Teil unseres unternehmerischen Selbstverständnisses: „Als österreichisches Unternehmen engagieren wir uns gezielt für unseren Standort und unterstützen gemeinnützige Initiativen.“ (siehe Mission auf Seite 40). Politische oder parteinahe Aktivitäten sind davon ausdrücklich ausgenommen. Unser gesellschaftliches Engagement ist auch in unserer Nachhaltigkeitspolitik verankert. Dort haben wir festgehalten, dass wir regelmäßig ausgewählte soziale und ökologische Projekte unterstützen und damit einen messbaren Beitrag für Gesellschaft und Umwelt leisten.

### Umsetzung und Verantwortlichkeiten

Die operative Umsetzung des gesellschaftlichen Engagements von Bacher Systems erfolgt im Rahmen klar definierter Rollen und Zuständigkeiten. Die Auswahl und Koordination der Herzensprojekte erfolgen anhand definierter Kriterien wie gesellschaftlichem Nutzen und regionalem Bezug. Sie liegt bei der Rolle CSR-Koordination in enger Abstimmung mit der Geschäftsführung. Diese stellt sicher, dass geplante Aktivitäten organisatorisch umsetzbar sind, den internen Leitplanken entsprechen und mit den verfügbaren Ressourcen vereinbar bleiben.

Mitarbeitende werden im Rahmen des Corporate-Volunteering-Ansatzes aktiv eingebunden und können sich innerhalb der vorgesehenen Rahmenbedingungen freiwillig engagieren. Die Abwicklung von Spenden sowie die Bereitstellung von Arbeitszeit erfolgen über etablierte interne Prozesse und unterliegen dem Vier-Augen-Prinzip.

Umfang und Ausgestaltung der Aktivitäten werden regelmäßig reflektiert, um sicherzustellen, dass unser Engagement wirksam bleibt und im Einklang mit unseren Werten und verfügbaren Ressourcen steht.

### Überwachung und Wirksamkeit

Die Überwachung der Wirksamkeit unseres gesellschaftlichen Engagements erfolgt anhand ausgewählter Kennzahlen sowie durch eine qualitative Einordnung der umgesetzten Aktivitäten. Erfasst werden insbesondere der Umfang der in Anspruch genommenen Corporate-Volunteering-Stunden, die Anzahl unterstützter Projekte sowie der finanzielle Beitrag zu gemeinnützigen Initiativen. Die Ergebnisse werden regelmäßig ausgewertet und dienen als Grundlage für die Reflexion und Weiterentwicklung unseres Engagements. Abweichungen oder Veränderungen – etwa in der Nutzung des bereitgestellten Zeitkontingents – werden im Kontext der jeweiligen Rahmenbedingungen eingeordnet. Ziel ist es, unser gesellschaftliches Engagement wirksam, glaubwürdig und im Einklang mit unseren Unternehmenswerten fortzuführen.

## Formen des Engagements

Unser gesellschaftliches Engagement zeigt sich auf mehreren Ebenen:

- **Beitrag zum Gemeinwesen durch Steuern und Abgaben**  
Wir leisten unseren Beitrag zur gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Stabilität, indem wir sämtliche Steuern und Abgaben in Österreich vollumfänglich und fristgerecht entrichten. Damit unterstützen wir die Finanzierung öffentlicher Leistungen, insbesondere in den Bereichen Bildung, Gesundheit, Infrastruktur und soziale Sicherheit, und tragen zur nachhaltigen Entwicklung des Wirtschaftsstandorts Österreich bei.
- **Förderung von sozialem Engagement durch Corporate Volunteering**  
Im Rahmen unseres Corporate-Volunteering-Ansatzes fördern wir das soziale und karitative Engagement unserer Mitarbeitenden aktiv. Bacher Systems stellt allen Mitarbeitenden hierfür ein Zeitkontingent von bis zu zwei Arbeitsstunden pro Monat zur Verfügung, das auch über mehrere Monate hinweg gebündelt genutzt werden kann.
- **Engagement für Umweltprojekte**  
Im Jahr 2025 haben wir ein Umweltprojekt unterstützt, bei dem Bacher Systems Arbeitszeit zur Verfügung stellte und Mitarbeitende ihr persönliches Engagement einbrachten. Im Herbst 2025 beteiligten sich sechs Mitarbeitende an einer Straßenreinigungsaktion rund um unseren Bürostandort in Wien und sammelten im öffentlichen Raum Müll.
- **Unterstützung von Sozialprojekten**  
Anstelle von Kundengeschenken haben wir auch 2025 die dafür vorgesehenen Mittel für die Unterstützung sozial engagierter österreichischer Vereine eingesetzt. Unterstützt wurden:
  - VinziRast, ein Verein für Obdachlosen- und Flüchtlingshilfe
  - Buddy4You, eine niederschwellige Anlaufstelle zur Prävention von Mobbing an Schulen
  - Therapiezentrum „Kinder stärken“, ein Verein zur tiergestützten und interdisziplinären Förderung von Kindern, unter anderem mit Autismus, ADHS oder Dyskalkulie

## Kennzahlen zum gesellschaftlichen Engagement

Die Kennzahl zu den gebuchten Corporate-Volunteering-Stunden dient als Indikator für die tatsächliche Inanspruchnahme des von Bacher Systems bereitgestellten Zeitkontingents. Sie unterstützt die Einschätzung, in welchem Ausmaß Mitarbeitende die Möglichkeit nutzen, sich im Rahmen unseres gesellschaftlichen Engagements aktiv einzubringen.

Die Kennzahlen zu unterstützten Umweltprojekten sowie zur Förderung gemeinnütziger Vereine ermöglichen es uns, die Entwicklung dieses in unserem Nachhaltigkeitsbericht als Ziel verankerten Engagements nachvollziehbar darzustellen und dessen Kontinuität über die Zeit hinweg zu beobachten.

Kennzahl	Ziel	Status 2025	Einordnung
<b>Unterstützung von gemeinnützigen Vereinen in Prozent des Nettojahresumsatzes</b>	0,1 % (bis 2030)	0,03 %	Die Kennzahl dient der transparenten Darstellung unseres finanziellen Beitrags zu gemeinnützigen Initiativen im Verhältnis zur wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit des Unternehmens. Sie ermöglicht eine langfristige Beobachtung der Entwicklung des gesellschaftlichen Engagements und ist mit einem mittelfristigen Ziel bis 2030 hinterlegt.  Sie ist auch ein Ziel in unserer Nachhaltigkeitspolitik
<b>Anzahl der unterstützten Umweltprojekte</b>	1	1	Die Kennzahl bildet die konkrete Umsetzung des Engagements im Bereich Umweltprojekte ab. Sie dient der qualitativen Einordnung des gesellschaftlichen Engagements und zeigt, dass Bacher Systems ausgewählte Projekte gezielt und ressourcenangemessen unterstützt. Sie ist auch ein Ziel in unserer Nachhaltigkeitspolitik
<b>Arbeitsstunden für Corporate Volunteering</b>	Kein Ziel definiert	48	Die Kennzahl zeigt, in welchem Umfang Mitarbeitende das bereitgestellte Zeitkontingent für freiwilliges gesellschaftliches Engagement in Anspruch nehmen. Sie dient als Monitoring-Kennzahl zur Beobachtung der Nutzung des Angebots und zur Einordnung der tatsächlichen Beteiligung im jeweiligen Berichtsjahr.

### Steuerung und Weiterentwicklung

Ziel unseres gesellschaftlichen Engagements ist es, regelmäßig ausgewählte soziale und ökologische Projekte zu unterstützen und Mitarbeitenden die Möglichkeit zu geben, sich aktiv einzubringen. Umfang und Ausgestaltung der Aktivitäten werden jährlich überprüft und bedarfsorientiert weiterentwickelt.

## Auszeichnungen

Externe Auszeichnungen und Bewertungen verstehen wir als ergänzende Rückmeldung zu unserer Unternehmenskultur, unseren Arbeitsbedingungen und unserem Nachhaltigkeitsmanagement. Sie ersetzen keine interne Steuerung, geben jedoch Hinweise darauf, wie unsere Maßnahmen von außen wahrgenommen werden.

Die Auszeichnungen beziehen sich jeweils auf den angegebenen Bewertungszeitraum und werden jährlich neu bewertet.

### Arbeitsumfeld und Unternehmenskultur

Auf der Bewertungsplattform Kununu wird Bacher Systems seit mehreren Jahren auf gleichbleibend hohem Niveau bewertet (Stichtag: 24.03.2026). Im Jahr 2025 wurden wir erneut als „Top Company“ ausgezeichnet.

Die Bewertungen basieren auf freiwilligen Rückmeldungen von Mitarbeitenden und Bewerbenden und stellen eine externe Perspektive auf Themen wie Arbeitsbedingungen, Führung und Unternehmenskultur dar. Sie ergänzen damit unsere internen Feedback- und Steuerungsinstrumente.



**Bacher Systems EDV GmbH**  
 als Arbeitgeber  
 • Wien und weitere  
 • auf kununu aktiv Mehr Info  
 • 160 Follower

**4,6** ★★★★★  
**kununu Score**  
 225 Bewertungen  
 Aufwärtstrend

**100%**   
**Weiterempfehlung**  
 Letzte 2 Jahre

**4,6** ★★★★★ **kununu Score seit Profilbeginn** Alle 225 Bewertungen

Mitarbeiter:innen Score letzte 24 Monate



**100%**  **Weiterempfehlungsrate letzte 2 Jahre** 21 Bewertungen

Weiterempfehlungsrate letzte 24 Monate



## Nachhaltigkeitsbewertung

Darüber hinaus wurde Bacher Systems im Berichtsjahr mit der Silbermedaille von EcoVadis ausgezeichnet. Die EcoVadis-Bewertung basiert auf einer systematischen Analyse unserer Maßnahmen in den Bereichen Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, Ethik sowie nachhaltige Beschaffung.


Das Ergebnis bestätigt unseren eingeschlagenen Weg im Nachhaltigkeitsmanagement und zeigt zugleich Ansatzpunkte für eine kontinuierliche Weiterentwicklung auf.

### BACHER SYSTEMS EDV GMBH

BACHER SYSTEMS EDV GMBH has earned a **Silver Medal**, a recognition awarded to the **Top 15%** of companies assessed by **EcoVadis** in the 12 months prior to the medal issue date. It reflects the quality of the company's sustainability management system and demonstrates a commitment to promoting transparency throughout the value chain.

[Learn more about EcoVadis Medals & Badges.](#)

[EcoVadis](#) is recognized globally for trusted business sustainability ratings.



valid through **August 2026**

#### Evaluation areas

Environment

Ethics

Labor and human rights

Sustainable procurement

Die Ergebnisse externer Bewertungen nutzen wir als Orientierung zur Reflexion unserer bestehenden Maßnahmen und zur Identifikation von Ansatzpunkten für eine kontinuierliche Weiterentwicklung.

*Ende des Berichts*

Erstellt von



Elisabeth Müller, Lead Compliance

Freigegeben von



Elvira Cejna, Geschäftsführerin