

esentri

Nachhaltigkeitsbericht 2022/2023

Zertifizierte



Corporation

Dieses Unternehmen
erfüllt hohe soziale und
ökologische Standards.

Vorwort

Liebe Leser:innen,

von Beginn an war es uns Gründern ein Anliegen, ein Unternehmen aufzubauen, das Menschen neue Perspektiven bietet und sie ermutigt, sich ganzheitlich einzubringen. So ist es möglich, das kreative Potenzial, welches in uns allen steckt, zu wecken und damit immer wieder neue und individuelle Lösungen zu entwickeln. Wir sehen in den gesellschaftlichen und globalen Herausforderungen der letzten Jahre, so schwerwiegend sie sein mögen, vor allem auch Chancen. Chancen zu wachsen, Chancen die Dinge anders zu tun und damit einen Unterschied zu machen - für uns, für die Erde und für andere.

Im Rahmen unseres Zielbildes "esentri 2025" haben wir die Twin Transformation als eine zentrale Säule unserer Unternehmensstrategie definiert. Diese Transformation im doppelten Sinne beschreibt den gleichzeitigen Wandel von digitalen Geschäftsmodellen und Prozessen zur Schaffung von sozialen und ökologischen Mehrwerten sowie der Schaffung von wirtschaftlichen Vorteilen. Diese grundlegenden Transformationsprozesse zielen darauf ab, Unternehmen widerstandsfähiger gegenüber künftigen Herausforderungen zu machen und sie gleichzeitig in die Lage zu versetzen, ihre Verantwortung für die Gesellschaft und Umwelt wahrzunehmen.

Nachdem wir im Jahr 2020 unseren ersten Nachhaltigkeitsbericht erstellt haben, liegt nun der zweite vor, in dem wir unsere aktuellen Fortschritte auf dem Weg zu einem immer mehr nachhaltig agierenden Unternehmen darstellen möchten. Dazu zählen u.a. die gelungene Zertifizierung als B Corp, um damit Teil einer globalen Bewegung, die für eine integrative, gerechte und regenerative Wirtschaft steht, zu sein. Wir freuen uns, dass die verschiedenen Initiativen bei esentri transparent und lebendig gemacht werden und in diesem lesenswerten Bericht ausgewiesen sind.

Wir sind stolz auf das Erreichte und wissen auch, dass es noch viel zu tun gibt. Mit der Twin Transformation und unserem eigenen Nachhaltigkeitsengagement wollen wir einen aktiven Beitrag zu einer besseren Zukunft leisten.

Herzliche Grüße,



Robert Szilinski
CEO



Inhalt

Unternehmensbeschreibung	01
---------------------------------	-----------

STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen	02
2. Wesentlichkeit	05
3. Ziele	07
4. Tiefe der Wertschöpfung	08
5. Verantwortung	09
6. Regeln und Prozesse	10
7. Kontrolle	11
8. Anreizsysteme	13
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	14

UMWELT

10. Innovations- und Produktmanagement	16
11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen	18
12. Ressourcenmanagement	19

GESELLSCHAFT

13. Klimarelevante Emissionen	21
14. Arbeitnehmerrechte	25
15. Chancengleichheit	27
16. Qualifizierung	29
17. Menschenrechte	33
18. Gemeinwesen	34
19. Politische Einflussnahme	35
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	36



Über uns

Wir gestalten Zukunft – digital, nachhaltig und menschenzentriert.

Digitalisierung bedeutet für uns nicht einfach die Modernisierung des Bestehenden, sondern die Zukunft neu zu gestalten. Deshalb haben wir es uns zum Ziel gemacht, unsere Kund:innen bei der Digitalisierung der gesamten Wertschöpfungskette nachhaltig zu unterstützen und dabei vor allem eines in den Mittelpunkt zu setzen: den Menschen.

Unser Firmenname esentri setzt sich aus 2 Bestandteilen zusammen: *easy* und *entry*. Das spiegelt den Kern unserer Vision wider, denn wir schaffen unseren Kund:innen einen einfachen Zugang zur nachhaltigen Digitalisierung.

Wir denken digital

Gemeinsam mit unseren Kund:innen erarbeiten wir Lösungen, die das Digitale aus verschiedenen Perspektiven betrachten. Diese Denkweise ist Teil unserer DNA und macht sich in unserem Handeln zu jedem Zeitpunkt bemerkbar.

Wir handeln nachhaltig

Nachhaltiges Handeln bedeutet für uns viel mehr als Ökologie, denn für uns hat Nachhaltigkeit drei Perspektiven: die ökonomische, die ökologische und die soziokulturelle. Bei unserer Arbeit legen wir das Augenmerk darauf, all diesen Aspekten gerecht zu werden.

Im Mittelpunkt steht der Mensch

Nachhaltige Digitalisierung im Sinne des Menschen. Das ist kein Slogan, sondern unsere Antriebskraft. In unserer Zukunftswerkstatt arbeiten wir gemeinsam mit unseren Kund:innen an Lösungen, die eine nachhaltige Veränderung für den Menschen schaffen.

Das Unternehmen beschäftigt derzeit rund 120 Mitarbeitende und hat seinen Sitz in Ettlingen bei Karlsruhe sowie weitere Standorte in Köln, München sowie in der Schweiz und Liechtenstein.

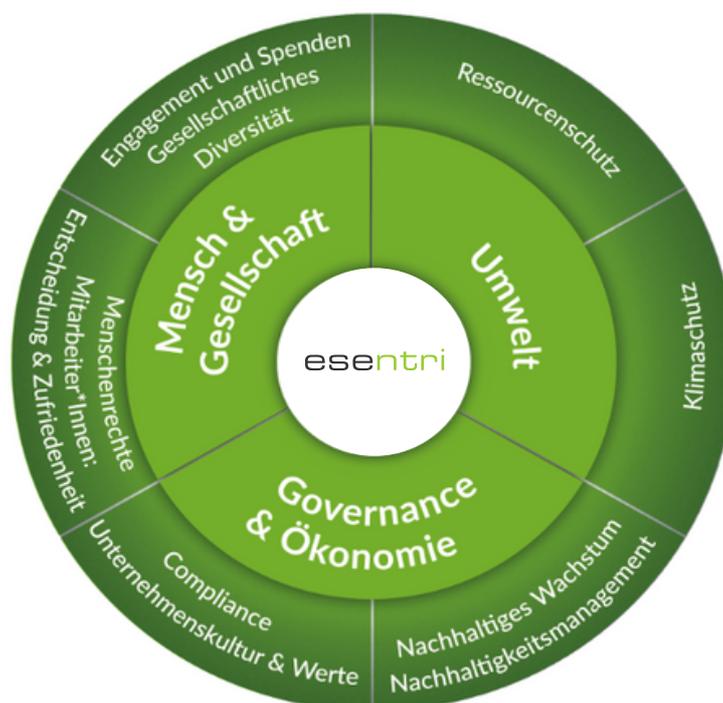
1 Strategische Analyse und Maßnahmen

Als esentri AG haben wir uns dazu verpflichtet, uns in den nächsten Jahren konsequent nachhaltiger auszurichten. Unser Fokus liegt dabei auf den drei zentralen Bereichen Umwelt, Governance & Ökonomie sowie Mensch & Gesellschaft.

Im Bereich der „Umwelt“ haben wir uns das Ziel gesetzt, diese zu schützen und nachhaltig zu handeln. Dabei setzen wir uns für einen effizienten Ressourceneinsatz ein und optimieren unsere Beschaffungsprozesse, um sozialen und ökologischen Aspekten gerecht zu werden.

Im Bereich der „Governance & Ökonomie“ setzen wir auf eine nachhaltige Wertschöpfung für unsere Kund:innen und streben eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe an, um ihre Bedürfnisse bestmöglich zu erfüllen. Dabei achten wir darauf, stets ethisch und transparent zu handeln. Eine reine Ausrichtung auf den eigenen Profit lehnen wir ab und richten unsere Unternehmensaktivitäten konsequent auf langfristigen Erfolg aus.

Unser Fokus „menschenzentriert“ spiegelt sich in unserem Bereich „Mensch & Gesellschaft“ wider. Dies zeigt sich in unserer Unternehmenskultur und unseren Werten, die für unseren Erfolg von zentraler Bedeutung sind. In den vergangenen Jahren wurden bereits umfangreiche Nachhaltigkeitsmaßnahmen in diesem Bereich umgesetzt, auf die wir aufbauen werden, um auch in Zukunft einen positiven Beitrag zur Gesellschaft zu leisten.



Bezogen auf die Sustainable Development Goals (SDGs) der UN sehen wir unsere Fokusgebiete in folgenden Feldern:

Ziele der UN

Beitrag der esentri AG



Wir fühlen uns verpflichtet, für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld unserer Mitarbeitenden zu sorgen. Hierbei schaffen wir ein vertrauensvolles und gesundes Arbeitsklima und fördern aktiv eine gesunde Work-Life-Balance.



Wir bieten allen Mitarbeitenden Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen an und fördern lebenslanges Lernen. Dabei ermöglichen wir unseren Mitarbeitenden eine Entwicklungsreise, die auf jeden persönlich zugeschnitten ist.



Wir setzen uns gezielt für eine Gleichberechtigung aller Mitarbeitenden ein. Dies bedeutet für uns ein Gender Pay Gap von 0% und somit die gleiche Bezahlung aller Mitarbeitenden in gleichen und vergleichbaren Positionen bei gleicher Leistung.



Als Wertschöpfungspartner unterstützen wir Unternehmen dabei, nachhaltiges Wirtschaften fest in der Unternehmensstrategie zu verankern. So helfen wir dabei, sie zukunfts- und wettbewerbsfähiger zu machen.



Dies ermöglichen wir durch unsere Bemühungen, Unternehmen dabei zu unterstützen, innovative Technologien und Infrastrukturen zu implementieren, Geschäftsprozesse zu optimieren und ihre Geschäftsmodelle nachhaltig auszurichten.



Wir pflegen ein Arbeitsumfeld, welches frei von Vorurteilen ist und signalisieren damit die Wertschätzung aller Mitarbeitenden unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft, Nationalität, Religion, Geschlecht, sexueller Orientierung, sozialer Herkunft sowie körperlichen und geistigen Fähigkeiten.



Intern reduzieren wir unseren CO2-Emissionen und sorgen für ein klimafreundliches Mobilitätskonzept. Intern und extern tragen wir durch eine nachhaltige Digitalisierung dazu bei, die Treibhausgasemissionen durch effizientere Prozesse und den Einsatz erneuerbarer Energien zu reduzieren.



Uns ist es besonders wichtig, in Partnerschaften zu investieren, die langfristige und nachhaltige Wirkung haben und unsere Vision von einer zukunftsfähigen und gerechten Gesellschaft unterstützen.

Besonders freuen wir uns über die Zertifizierung als B Corporation (folgend *B Corp* genannt), die wir im Jahr 2023 erhalten haben. Die B Corp-Zertifizierung ist ein strenger Standard für soziale und ökologische Nachhaltigkeit, Transparenz und Verantwortung. Durch die Ausrichtung unserer Nachhaltigkeitsstrategie an diese Standards setzen wir uns hohe Ziele und verpflichten uns, unsere Geschäftspraktiken und Prozesse auf Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung auszurichten und stetig zu verbessern.

Wir glauben, dass die Umsetzung einer Nachhaltigkeitsstrategie nach dem B Corp-Standard uns nicht nur ermöglicht, einen positiven Beitrag für die Umwelt und die Gesellschaft zu leisten, sondern gleichzeitig auch unsere Ökonomie stärkt und unsere Wettbewerbsfähigkeit erhöht.

In den kommenden Jahren werden wir uns intensiv mit unseren Geschäftsprozessen auseinandersetzen und diese Schritt für Schritt nachhaltiger gestalten. Dabei werden wir eng mit unseren Mitarbeitenden, Kund:innen und Partnern zusammenarbeiten, um sicherzustellen, dass unsere Nachhaltigkeitsstrategie effektiv umgesetzt und ständig verbessert wird.

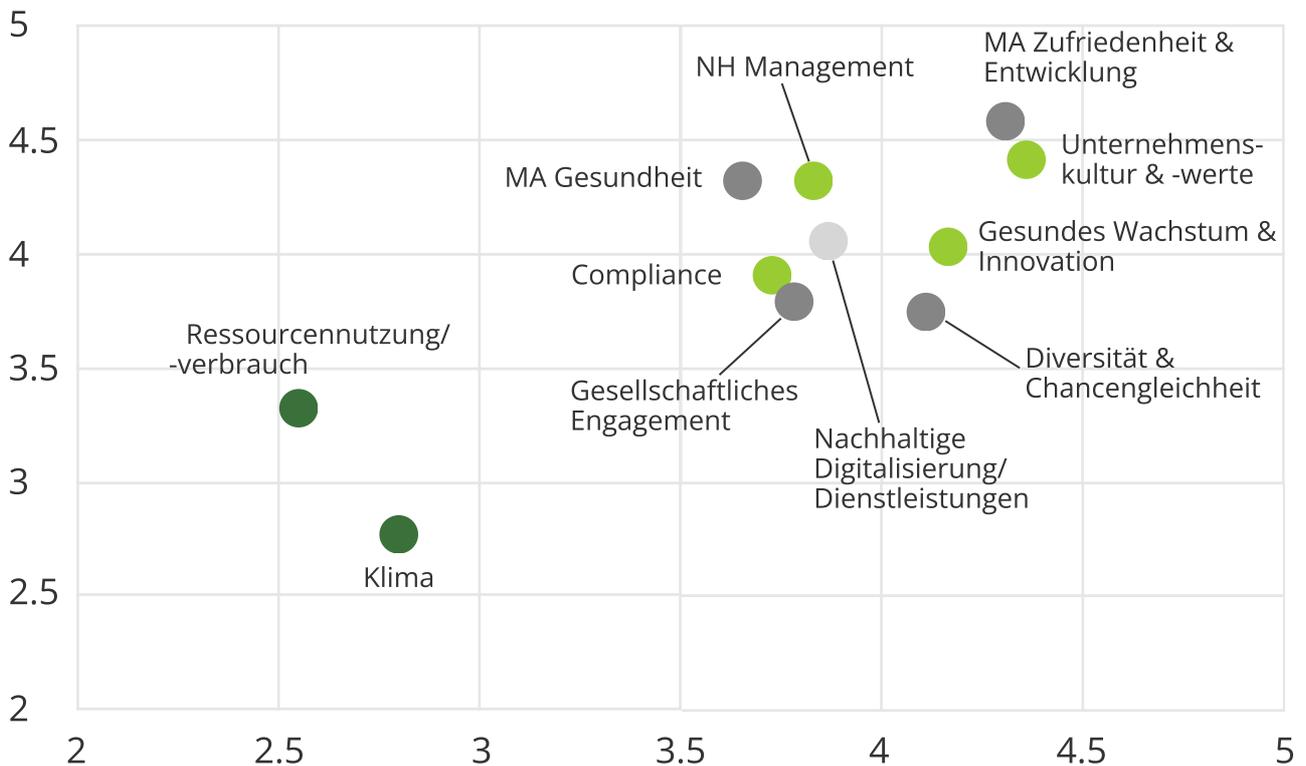
Wir sind stolz darauf, uns als nachhaltig agierendes Unternehmen zu positionieren und durch unser Engagement einen Beitrag für eine bestmögliche Zukunft zu leisten.



2 Wesentlichkeit

Um die richtigen Maßnahmen in den zentralen Nachhaltigkeitsbereichen Umwelt, Mensch & Gesellschaft sowie Ökonomie & Governance zu ermitteln und zu bewerten, haben wir eine umfassende Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt (siehe auch Nachhaltigkeitsbericht 2020). Durch diese Analyse konnten wir die maßgeblichen Handlungsfelder identifizieren und ihre Relevanz für esentri bewerten.

Im Jahr 2022 haben wir darauf aufbauend eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, die neben den internen Aspekten auch die externen Einflüsse der Handlungsfelder auf unsere Geschäftstätigkeit (Outside-In-Perspektive) berücksichtigt. Die Ergebnisse dieser Analysen sind in der folgenden Grafik dargestellt und nach den gängigen Nachhaltigkeitsbereichen gegliedert. Das Handlungsfeld "Nachhaltige Digitalisierung/ Dienstleistungen" war aufgrund seiner übergreifenden Natur nicht eindeutig zu kategorisieren und steht daher separat.



In der Grafik sind die Ergebnisse der Bewertung farblich gegliedert nach den Handlungsfeldern *Ökonomie & Governance*, *Umwelt* und *Mensch & Gesellschaft* sowie das übergeordnete Themenfeld (*nachhaltige Dienstleistungen*) dargestellt.

- Umwelt
- Mensch & Gesellschaft
- Ökonomie & Governance
- Bereichsübergreifend

Die doppelte Wesentlichkeitsanalyse verdeutlicht, dass die Umweltthematik die geringste Interaktion mit unserer Geschäftstätigkeit aufweist. Dies ist auf unsere beratende Tätigkeit zurückzuführen, da wir als Dienstleistungsunternehmen keinen direkten Einfluss auf Ressourcenverbrauch und Klima haben.

Hingegen zeigen die Themenfelder Mensch & Gesellschaft sowie Ökonomie & Governance signifikante Einflüsse auf unsere Tätigkeit. Trotz vergleichbarer Relevanz sticht kein Einzelaspekt besonders hervor. Dennoch wird die Zufriedenheit und Entwicklung unserer Mitarbeitenden sowie die Unternehmenskultur und -werte als besonders bedeutsam wahrgenommen. Diese Ergebnisse der doppelten Wesentlichkeitsanalyse verdeutlichen, dass esentri interne Handlungsbereiche insbesondere in diesen beiden Feldern liegen.

Die Identifikation zentraler Handlungsfelder und die Betonung der unternehmenskulturellen Aspekte bilden die Grundlage für die Entwicklung einer umfassenden Nachhaltigkeitsstrategie mit Fokus auf sozialer Nachhaltigkeit. Diese Chance, uns zukünftig noch nachhaltiger aufzustellen, nehmen wir aktiv wahr.

3 Ziele

Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie (s. *Kapitel 1 Strategische Analyse und Maßnahmen*) haben wir uns ambitionierte Ziele gesetzt, auf die wir an dieser Stelle weiter eingehen möchten.

Wir freuen uns, dass wir in den letzten zwei Jahren folgendes erreichen konnten:

Mensch & Gesellschaft

- ✓ Knapp 29.000€ investiert in Unterstützung für Non-Profits im Bereich Bildung, Tier- und Umweltschutz, Sport und soziale Einrichtungen
- ✓ Darüber hinaus: Zusage an die Hochschule Karlsruhe über die nächsten 10 Jahre mind. 50.000€ für nachhaltige Digitalisierungsinitiativen zu spenden
- ✓ Mitarbeiterzufriedenheit liegt konstant bei 4,8 Punkten und Weiterempfehlung bei 100% (kununu)

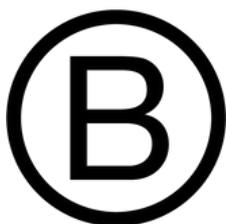
Governance & Ökonomie

- ✓ Erhöhung der Diversity (Frauenanteil) von 21% auf 30%
- ✓ Erhöhung des Altersdurchschnitts (s. *Kapitel 15*)
- ✓ Weniger als 1% auditiertes Gender Pay Gap bei den esentri Gehältern

Umwelt

- ✓ Wiederholt Klimaneutralität durch Ausgleichszertifikate erreicht
- ✓ Zunehmende Erhöhung der E-Mobilität, 100% E-Mobilität bis 2025 angestrebt

Zertifizierte



Corporation

Wir sehen Nachhaltigkeit nicht als kurzfristige Maßnahme, sondern als wichtiges Fundament unseres Handelns. Daher ist ein Prinzip der B Corp die kontinuierliche Verbesserung, der wir uns dauerhaft verschreiben. Um die Zertifizierung auch über die nächsten Jahre zu erhalten, werden wir einen Prozess aufsetzen, der sicherstellt, dass wir uns in Sachen Nachhaltigkeit stetig verbessern und unseren Impact in den Dimensionen Unternehmensführung, Mitarbeitende, Community, Umwelt und Kund:innen nicht nur einmalig, sondern stetig steigern werden.

4 Tiefe der Wertschöpfung

Als Beratungsunternehmen für ganzheitliche Digitalisierung legen wir großen Wert auf eine umfassende Zufriedenheit, da unsere Mitarbeitenden als professionelle Begleiter:innen unserer Kund:innen absolut wesentlich sind. Im Kern unserer Geschäftstätigkeit sitzt ein menschenzentriertes, nachhaltiges Beratungsmodell.

Wir legen großen Wert darauf, dass Technologie die Menschen bei der Arbeit unterstützt und ihnen hilft, ihre Aufgaben effizienter und einfacher zu erledigen. Mit unseren Dienstleistungen tragen wir dazu bei, dass unsere Kund:innen ihre eigene Nachhaltigkeit verbessern und somit auch ihre Wertschöpfungskette nachhaltiger gestalten können. Dabei ist uns wichtig, dass unsere Leistungen auf die Bedürfnisse unserer Kund:innen zugeschnitten sind und ihre individuellen Anforderungen erfüllen. Unser Ziel ist es, gemeinsam mit unseren Kund:innen eine nachhaltige Zukunft zu gestalten und dabei unser Know-how und unsere Erfahrung aus vielen Digitalisierungsprojekten einzubringen.

Unsere Beziehungen zu Kund:innen, Dienstleistern und Geschäftspartner:innen sind geprägt von Fairness und gegenseitigem Respekt. Wir streben nach langfristigen, nachhaltigen Partnerschaften und möchten eine ganzheitlich nachhaltige Wertschöpfungskette aufbauen. Wir arbeiten daran, unsere eigene Wertschöpfungskette sozial, ökonomisch und ökologisch nachhaltiger zu gestalten. Bisher sind uns keine sozialen oder ökologischen Probleme in unserer Wertschöpfungskette bekannt. Sollten solche Probleme in der Zukunft sichtbar werden, möchten wir gemeinsam mit unseren Geschäftspartner:innen entsprechende Lösungen erarbeiten.



5 Verantwortung

Nachhaltigkeit nimmt bei esentri eine zentrale Stellung ein und ist auch in unseren *Cultural Values* verankert. Auf gesamtunternehmerischer und strategischer Ebene wird das Thema daher vom Vorstand, in Person von dem Vorstandsvorsitzenden Robert Szilinski, verantwortet.

Die Erarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie sowie deren regelmäßige Überprüfung obliegt dem Koordinationskreis Business Strategy, bestehend aus Mitgliedern der Geschäftsführung.

Der Dienstleistungskreis Organisation & Growth, der dem Vorstandsvorsitzenden zugeordnet ist, kümmert sich um die Einhaltung der Strategie sowie um die kontinuierliche Verfolgung der gesetzten Nachhaltigkeitsziele.

Im Rahmen der Neubesetzung eines Aufsichtsratsposten wurde eine Kandidatin ausgewählt, die im Bereich Nachhaltigkeit umfangreiches Wissen mitbringt. Nach ihrer erfolgten Wahl zur Aufsichtsrätin in der Hauptversammlung 2023 ist sichergestellt, dass der Aufsichtsrat auch bei den steigenden Anforderungen im Bereich Nachhaltigkeit über die nötige Kompetenz verfügt und bei seinen Entscheidungen das Thema ausreichend berücksichtigt. Diese Entscheidung unterstreicht unser Engagement für Nachhaltigkeit und verdeutlicht die Bedeutung des Themas auf höchster Ebene.



6 Regeln und Prozesse

Um eine Erreichung unserer Nachhaltigkeitsziele sicherzustellen, wurden Regeln und Prozesse etabliert, die im nächsten Schritt in der Nachhaltigkeitsstrategie von esentri fest verankert werden. Somit sollen nachhaltige Verhaltensweisen flächendeckend zur Selbstverständlichkeit im Unternehmen werden.

Zum heutigen Zeitpunkt haben wir die Verhaltensweisen größtenteils etabliert und in unseren Guiding Principles dokumentiert. Durch die Integration des Verantwortungsbereichs Nachhaltigkeit in den Dienstleistungskreis Organisation & Growth hat das Unternehmen die Bedeutung der Nachhaltigkeit in einer zentralen Unternehmensinstanz fest verankert. Die bestehenden Maßnahmen werden im Folgenden kurz vorgestellt und am Ende des Kapitels durch geplante Maßnahmen ergänzt.

Durch den verschriftlichten Übergang in die Guiding Principles und die dauerhafte Überwachung durch den Dienstleistungskreis Organisation & Growth konnte ein transparenter Überblick über die vergangenen und die geplanten Maßnahmen sichergestellt werden. Um die Relevanz zu verdeutlichen und das Thema im ganzen Unternehmen zu verankern, wurden zu den Nachhaltigkeitsthemen und unseren Guiding Principles außerdem Informationsveranstaltungen für unsere Mitarbeitenden durchgeführt.

Das Nutzen der OKR-Methode als Zielsystem ermöglicht seit dem Jahr 2022 eine unternehmensweite Auflistung der Ziele und unterstützt dadurch das Engagement der Mitarbeitenden. Somit kann unter anderem der Fortschritt des Themas Nachhaltigkeit in einem kontinuierlichen Kreislauf nachvollzogen und gestaltet werden.

Auch haben unsere Mitarbeitenden die Möglichkeit über unseren Evolution Monitor Tickets neue Initiativen, unter anderem auch zum Thema Nachhaltigkeit, einzubringen. Diese werden von unserer Organisationsentwicklung und dem Vorstand geprüft und können kreisübergreifend im Unternehmen umgesetzt werden. Hieraus können dann Nachhaltigkeitsziele abgeleitet und mit konkreten Deadlines und Verantwortlichkeiten belegt werden.

Als neue Maßnahme, um durch Regeln und Prozesse den Erfolg der Nachhaltigkeitsstrategie zu gewährleisten, wurde ein Code of Conduct erstellt. Dieser enthält eine Sammlung von Verhaltensweisen und stellt eine Selbstverpflichtung gegenüber dieser dar. Die erfolgreiche Zertifizierung als "B Corporation", bedeutet einen weiteren Schritt in Sachen Nachhaltigkeit-Statement und der Verankerung in unserer Nachhaltigkeitsstrategie.

7 Kontrolle

Die Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsziele und der damit verbundenen Strategie erfolgt durch alle unsere Mitarbeitenden.

Die engere Verknüpfung von Unternehmenszielen und Nachhaltigkeitszielen bildet zukünftig einen wesentlichen Bestandteil unseres Handelns. Dieser integrative Ansatz wird nicht nur im Zielmanagement reflektiert, sondern auch in unseren Berichterstattungsprozessen. Damit setzen wir ein klares Zeichen für unser Engagement, Unternehmensziele und Nachhaltigkeitsziele in Einklang zu bringen und transparent darüber zu berichten.

Die Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichts sowie die kontinuierliche Erfassung und Verbesserung unserer CO₂-Bilanz erfolgt in einem zweijährlichen Rhythmus. Um Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten gewährleisten zu können, arbeiten wir bei der Erstellung der CO₂-Bilanz mit einem externen Partner zusammen, der sich auf die CO₂-Bilanzierung von Unternehmen spezialisiert hat. Unser Partner „4L Impact Strategies“ achtet bei der CO₂-Bilanzierung stets darauf, dass zuverlässige Daten herangezogen werden und die Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten auch über die Jahre hinweg gegeben ist.

Des Weiteren sollen Leistungsindikatoren ermittelt werden, die uns eine Verbesserung der ökologischen, ökonomischen und sozialen Nachhaltigkeitsaspekte aufzeigen. Somit stellen wir weiterhin eine kontinuierliche Entwicklung und Verbesserung in unserer Nachhaltigkeitsstrategie sicher.

Unsere wirtschaftliche Situation wird durch die Geschäftsleitung in regelmäßig stattfindenden Unternehmensveranstaltungen offengelegt und erläutert.

Wir verstehen unsere Unternehmenskultur als zentralen Erfolgsfaktor von esentri (USP). Wir wollen tatsächlichen Impact erzeugen. Dies bedeutet weit mehr, als durch technologische Exzellenz in unseren Projekten zu glänzen. Impact entsteht bei esentri vor allem durch das stetige Hinterfragen des Status Quo, unser Streben nach einer besseren Welt und unsere Neugier, uns permanent persönlich weiterzuentwickeln.

Entsprechend wichtig sind uns daher die kulturellen Werte, die wir als Fundament bei esentri teilen und die unsere Organisation zu etwas Besonderem machen. Unsere Authentizität und unsere Magnetwirkung entstehen durch die Berücksichtigung aller Werte in Kombination im täglichen Miteinander, mit Kund:innen, potenziellen Mitarbeitenden, Dienstleistern und Partner:innen. Vorsprung hat damit nicht nur eine Wirkung auf uns, sondern auch auf unsere Umwelt.

#WirSindKooperativ

Unsere große Stärke ist unsere vernetzte und kooperative Denkweise. Sie hilft uns auch in schwierigen Situationen bessere Entscheidungen zu treffen und die richtigen Expert:innen beizuziehen. Wir wissen, dass wir gemeinsam zu besseren Ergebnissen kommen und glauben an die Kraft diversifizierter Teams. Unsere esentri Kooperationsbereitschaft wird auch in der Zusammenarbeit mit Kund:innen, Dienstleister:innen oder Partner:innen gelebt mit dem Wissen, dass Herausforderungen besser mit aktiv gepflegten Netzwerken gemeistert werden können.

#WirSindAufrichtig

Unsere Mitarbeitenden zeichnen sich durch ein aufrichtiges Interesse am Gegenüber aus. Wir sind offen und ehrlich in der Kommunikation. Erkannte Probleme werden frühestmöglich benannt und wir schaffen Transparenz über unsere Arbeitsergebnisse und Herausforderungen. Wir stehen zu gemachten Fehlern und leben eine Kultur, die konstruktiv und nach vorne gerichtet ist.

#WirSind(Selbst-)Verantwortlich

In allem was wir tun, sind wir uns unserer eigenen Verantwortung und unserer Rolle bewusst. Wir nehmen Verantwortung auch bei erkannten Problemen aktiv an und handeln stets lösungsorientiert. Dabei kommunizieren wir konstruktiv und nach vorne gerichtet mit einer positiven Grundeinstellung, die uns auszeichnet.

#WirSindWertschätzend

In der Zusammenarbeit sind wir stets offen, achten auf unsere Kommunikation und unsere Wirkung auf Andere. Wir gehen jederzeit wertschätzend und respektvoll in unseren Geschäftsbeziehungen miteinander um, indem wir auch klassische Werte wie Pünktlichkeit, Verbindlichkeit und Verlässlichkeit aktiv leben. Wir streben eine gelebte Feedbackkultur an und sehen Diversität als wertvollen Erfolgsfaktor von Teams.

#WirSindBegeistert

Es ist stets unser Anspruch die Erwartungen unseres Auftraggebers zu übertreffen. Wir wollen erstklassige Arbeit abliefern und unsere externen wie internen Auftraggeber:innen begeistern. Dazu gehört eine konsequente Orientierung an einem erstklassigen Ergebnis, das stets an den Bedürfnissen der Kund:innen auszurichten ist. Unser ausgeprägtes Qualitätsbewusstsein und unser Blick für's große Ganze sorgen dafür, dass wir auch dort kreativ Lösungen finden, wo andere es nicht tun. Unser:e Auftraggeber:in merkt, dass wir für den aktuellen Auftrag brennen und unser Bestes geben!

#WirSindNachhaltig

Erfolg ist keine Einbahnstraße. Wir wissen, dass wir nur langfristig und nachhaltig erfolgreich sein können. In unseren Geschäftsbeziehungen und unseren Lösungen streben wir stets an, dass diese langfristig positiv wirken. Wir bekennen uns zu unserer Verantwortung für den Planeten Erde und handeln nicht kurzfristig zur Profitmaximierung, sondern orientieren uns an einem nachhaltigen und wirtschaftlichen Erfolg.

8 Anreizsysteme

Die im vorherigen Kapitel beschriebenen Werte bilden auch die Basis für unsere Anreizsysteme. Wir halten Schritt mit dem Leben unserer Mitarbeitenden und gestalten ein ganz individuelles, auf die persönlichen und lebensabschnittsspezifischen Bedürfnisse abgestimmtes Paket. Die Leistung unserer Mitarbeitenden lohnt sich also nicht nur für unsere Kund:innen und esentri, sondern auch für sie selbst. Wir wurden mit dem *FairPay Award* ausgezeichnet und den Titel nehmen wir ernst. Unsere Mitarbeitenden erhalten ein faires Gehalt inklusive verschiedener Zuschüsse zu Gesundheitsmaßnahmen, Verpflegung, einer Beteiligung an den Internetkosten, betriebliche Altersvorsorge und Sachwertgutscheinen.



Zusätzlich bieten wir all unseren Mitarbeitenden nach der Probezeit die Möglichkeit eines elektrischen Firmenwagens oder/und Jobrad im bezuschussten Incentive-Modell an. Hiermit fördern wir neben einem nachhaltigen Fortbewegungsmittel auch die Gesundheit unserer Mitarbeitenden. In diesem Kontext haben wir uns auch für den Ausbau der Ladestationen in Ettlingen/Gewerbegebiet eingesetzt und deren Anschaffung ausgelöst.

Wir leben ein hybrides Arbeitsmodell. Unsere Mitarbeitenden können entsprechend der Projektsituation und innerhalb des rechtlich zulässigen Rahmens entscheiden, ob sie von zu Hause, in einem unserer Offices oder beim Kunden arbeiten. Wir haben ein Umfeld mit modernster Arbeitsausstattung geschaffen, in dem sich alle gerne aufhalten. Neben der örtlichen Flexibilität unterstützen wir unsere Mitarbeitenden dabei, ihre Vorstellungen und Anforderungen an die eigene Work-Life-Balance durch z.B. flexible Arbeitszeiten, Teilzeitmöglichkeiten, Elternzeit und Kita-Zuschuss umzusetzen.

Unsere Führungskräfte haben die Möglichkeit zur Aktienbeteiligung als Teil unseres Anreizsystems. Diese Form der Vergütung fördert nicht nur ihre persönliche Bindung an das Unternehmen, sondern verknüpft auch ihren Erfolg direkt mit dem Unternehmenserfolg. Dies stärkt nicht nur ihr persönliches Engagement, sondern schafft auch eine gemeinsame Basis für den Aufbau einer nachhaltigen und profitablen Zukunft. Alle Mitarbeitende werden zudem am Erfolg des Unternehmens beteiligt und können für ein besonders erfolgreiches Jahr einen zusätzlichen Bonus erhalten.

9 Beteiligung von Anspruchsgruppen

Die wesentlichen Anspruchsgruppen von esentri werden im Folgenden vorgestellt. Regelmäßig werden Veranstaltungen genutzt, um strukturiert mit verschiedenen Anspruchsgruppen in den Dialog zu treten. So werden beispielsweise aktive Konferenzbeiträge wie auf der Digitalgipfel in Baden-Württemberg genutzt, um Impulse zum Thema Nachhaltigkeit und Digitalisierung zu teilen und die Perspektive der Anspruchsgruppen mit in die esentri-Entwicklung einfließen zu lassen

Mitarbeitende

Eine unserer wichtigsten Anspruchsgruppen sind unsere Mitarbeitenden. Einerseits ist es uns wichtig, dass unsere Unternehmenswerte und -strategie die Einstellungen und Interessen unserer Mitarbeitenden widerspiegeln, andererseits repräsentieren unsere Mitarbeitenden die esentri AG nach außen und sollen sich daher mit dem Unternehmen identifizieren können. Aus diesem Grund kann sich bei uns jeder Mitarbeitende, der/die Interesse am Thema Nachhaltigkeit bei der esentri hat, in das Thema einbringen. Auch durch die Initiative der Belegschaft ist Nachhaltigkeit mittlerweile ein fester Bestandteil der Unternehmensstrategie sowie des Portfolios. Weiterer Austausch zum Thema Nachhaltigkeit innerhalb der Mitarbeitenden findet regelmäßig bei Trendworkshops statt. Hierbei wird das Potenzial des Themas Nachhaltigkeit, auch im Kontext von Geschäftsmodellen, von einer diversen Expertenrunde aus der Belegschaft für esentri bewertet.

Kund:innen

Eine weitere wesentliche Anspruchsgruppe sind unsere Kund:innen. Da wir mit vielen unserer Kund:innen langjährige Beziehungen führen, stehen wir in stetigem, ehrlichem Austausch mit ihnen. Die Ansprüche und Anregungen unserer Kund:innen, die das Thema Nachhaltigkeit betreffen, werden kontinuierlich aufgenommen und diskutiert. Im Jahr 2022 wurden unter Federführung einer strategischen Arbeitsgruppe wichtige Kund:innen zu ihren Bedürfnissen beim Thema Digitalisierung befragt. Die Ergebnisse dienten dem Bestätigen oder Widerlegen zuvor strukturiert aufgestellter Hypothesen. Im Ergebnis wurde deutlich, dass das Thema Digitalisierung, wie auch zahlreiche Studien belegen, einen enormen Impact auf Geschäftsführer:innen hat.

Aktionär:innen

Als Aktiengesellschaft zählen auch unsere Aktionär:innen zu den wesentlichen Anspruchsgruppen. Diese stehen unter anderem durch die jährliche Hauptversammlung in regelmäßigem Kontakt mit dem Vorstand und Aufsichtsrat, welcher dann wiederum deren Interessen und Anregungen im Rahmen der Strategieentwicklung berücksichtigt und sie außerdem zur weiteren Betrachtung an die Kollegengruppe weitergibt.



Lieferanten und Partner

Auch die Interessen unserer Lieferanten und Partner fließen in die Weiterentwicklung unseres Nachhaltigkeitsmanagements ein, hauptsächlich handelt es sich dabei um andere Dienstleistungsunternehmen. Unser Ziel ist der Aufbau von langfristigen und nachhaltigen Partnerbeziehungen, weshalb wir in konstantem und offenem Austausch mit Partnern und Lieferanten stehen. Anregungen dieser Anspruchsgruppen können entweder durch Mitarbeitende oder durch das Management in der Strategieentwicklung und dem Nachhaltigkeitsmanagement berücksichtigt werden. In diesem Kontext werden Partnerschaften auch regelmäßig neu evaluiert und im Kontext der Nachhaltigkeit aufgebaut. Beispielsweise engagiert sich esentri als Partner bei „Fairantwortung“, einer gemeinnützigen Unternehmerinitiative, die als Ökosystem für nachhaltiges und zukunftsfähiges Wirtschaften dient und baut weitere Lösungen für Kund:innen unter Einbeziehung von Nachhaltigkeitsberatungen auf.

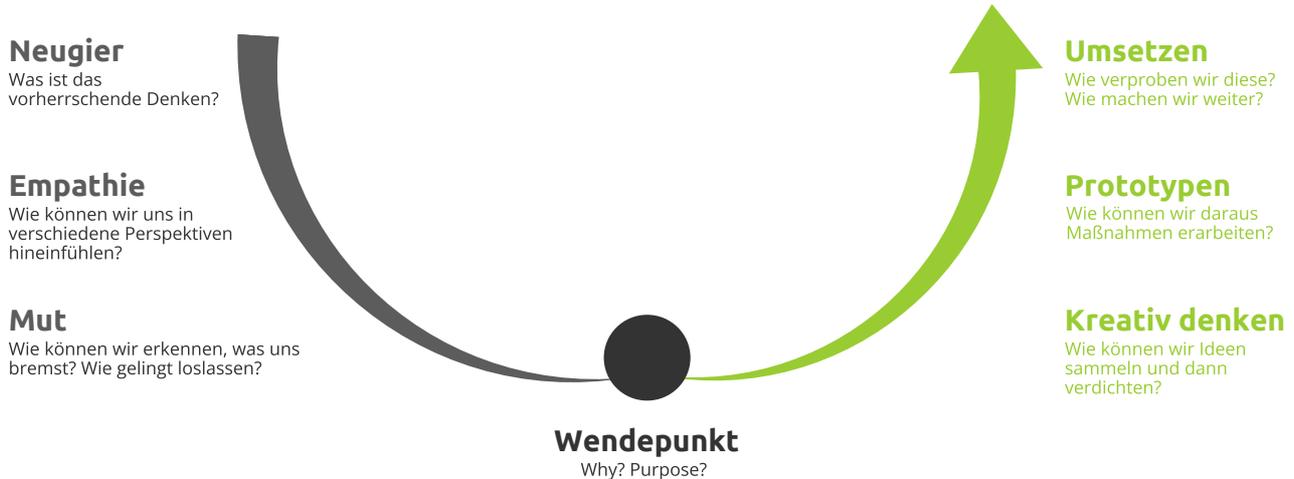
Interessensverbände

Nicht zu vergessen ist außerdem die Anspruchsgruppe der Interessensverbände, wie z.B. der *Senat der Wirtschaft* oder das *CyberForum*. Diese helfen uns bei der kontinuierlichen Weiterentwicklung unseres Unternehmens und liefern zudem wertvolle Kontakte. Wir stehen in regem Kontakt mit verschiedenen Interessensverbänden und Organisationen mit dem Ziel, stets einen beidseitigen Nutzen zu erzeugen. Aktiv wurde auch in diesem Jahr der Dialog mit wichtigen nachhaltigen Interessensverbänden, wie *Oebu, dem Verband für nachhaltiges Wirtschaften* in der Schweiz, aktiv geführt und ausgebaut. So beteiligte sich esentri wieder bei der größten Veranstaltung des Netzwerkes als Impulsgeber durch eine Keynote unter Beteiligung des CEO von esentri. Im ersten Quartal 2023 wurden wesentliche Interessensverbände zur strategischen Ausrichtung der esentri AG neu bewertet und fehlende Partnerschaften entsprechend identifiziert. Im Laufe des Jahres werden diese nun von den verantwortlichen Personen und Rollen neu aufgebaut. Außerdem ist esentri auch Partner des branchenübergreifenden, gemeinnützigen Vereins *Women in Tech e.V.*, mit dem Ziel, Frauen für technische Berufe zu gewinnen, fördern und sichtbarer zu machen.

10 Innovations- und Produktmanagement

Bei esentri verfolgen wir den Ansatz der “warmen Digitalisierung”. Dies bedeutet keine 1:1 Digitalisierung von analogen Prozessen und damit das reine Einsparen von Papier und Zeit, sondern geht deutlich weiter. Bei der warmen Digitalisierung geht es darum, die Zukunft gänzlich neu zu denken und nachhaltig zu gestalten. In diesem Kontext wird häufig auch von der Twin Transformation gesprochen. Damit ist die Verbindung von Nachhaltigkeit und Digitalisierung zum Wohle der Menschen und Organisationen gemeint. Organisation und Technologien existieren nicht als Selbstzweck, sondern werden zum Dienste der Menschen eingesetzt. Den digitalen Wandel verstehen wir daher auch nicht nur als technologischen, sondern als soziotechnischen Prozess, in dem der Mensch eine immer wichtigere Rolle spielt. Somit sind wir der festen Überzeugung, dass unsere Dienstleistungen positive Auswirkungen auf soziale und ökologische Aspekte der Nachhaltigkeit haben. Für die Umwelt bedeutet die Digitalisierung eine große Chance, Ressourcen einzusparen und im sozialen Bereich steht bei uns stets der Mensch im Fokus, sodass wir versuchen, das Beste im Sinne der Gesellschaft durch die Digitalisierungsprozesse zu ermöglichen.

Unser Innovations-Prozess bei Kund:innen sieht daher eine ganzheitliche Betrachtung der Kundenanforderungen vor. Diese Anforderungen werden in einer Reihe von Workshops im Vorfeld analysiert und bewertet. Darüber hinaus werden Visionen für die Zukunft erarbeitet und Ableitungen gebildet. Ein maßgeblicher Baustein ist hierbei die Betrachtung von Kultur und vorherrschenden Werten, die für unsere Transformations-Beratung elementar sind. Bei der Begleitung von Veränderungsprojekten stützen wir uns auf Erkenntnisse und Methoden der Theorie U, die zudem auch die innere Haltung der Projektbeteiligten einbezieht.



THEORY U

Eine schöpferische Kommunikation öffnet das Feld. Das Ziel wird magnetisch.

Unsere Innovationsfähigkeit sichern wir u.a. durch das Vernetzen von Menschen, Knowhow und Erfahrungen aus den verschiedensten Projekten. Unser Organisationsmodell Selbstorganisation unterstützt eine kontinuierliche Entwicklung aller geschäftsrelevanten Prozesse durch die ganzheitliche Beteiligung aller Mitarbeitenden. Hierfür haben wir einen Evolution Monitor eingerichtet, unser prozessgesteuertes internes Vorschlagswesen. Dieser dient auch der Einreichung wichtiger Initiativen zum Thema Nachhaltigkeit. So kann zentral und transparent der Fortschritt verfolgt und kommuniziert werden. Die positiven Erfahrungen werden außerdem in verschiedenen Kundenprojekten berücksichtigt. So ermöglicht die esentri AG auch Kund:innen Innovationen, sowie strategische und nachhaltige Entwicklung strukturiert durchzuführen.

Einen weiteren Rahmen für Innovationen bildet unser duesentriebCamp, bei dem alle Mitarbeitenden der esentri AG aufgerufen sind, sich mit ihren Ideen einzubringen. Das Camp steht auch externen Gästen offen, um einen kontinuierlichen Austausch und neue Impulse zu gewährleisten.

Durch die Beteiligung an Forschungsprojekten z.B. aus den Bereichen Elektromobilität und Künstliche Intelligenz mit verschiedenen Partnern aus Wirtschaft, Bildung und Forschung sowie dem Stellen von Thesis Themen beschäftigen wir uns kontinuierlich mit aktuellen Strömungen und Trends. Verstärkend hierzu hat sich im Jahr 2020 eine Gruppe zur Trendbeobachtung konstituiert. Diese hat sich zur Aufgabe gemacht, Beobachtungen von relevanten Trends & Märkten (technisch, gesellschaftlich, kulturell) durchzuführen und deren Einfluss und Möglichkeiten auf die Dienstleistungen von esentri zu bewerten. Erfahrene Kolleg:innen verschiedener Bereiche sorgen für heterogene Perspektiven auf wichtige Trends und Marktgeschehnisse.

11

Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Aufgrund unserer Beratungstätigkeit ist das Ausmaß der Nutzung natürlicher Ressourcen für den Geschäftsbetrieb und die erbrachten Dienstleistungen gering.

Geschäftsbetrieb

Durch unsere Aktivitäten im Büro und Dienstfahrten entsteht ein moderater Material- und Energieverbrauch. Dabei setzt sich unser Ressourcenverbrauch aus den Mobilitätsaktivitäten, dem Verbrauch von Wasser, Energie und Verbrauchsmaterial sowie der Entstehung von haushaltsüblichen Abfall zusammen. Aufgrund der digitalen Arbeitsweise arbeiten wir größtenteils papierlos und nehmen Kundentermine überwiegend remote wahr. Dadurch sind Dienstfahrten und Geschäftsreisen auf ein Minimum reduziert.

Dienstleistungen

Durch die Beratung zu digitalen Prozessen können wir unseren Kund:innen helfen, ihre Arbeitsabläufe effizienter zu gestalten und unnötigen Ressourcenverbrauch zu vermeiden. Zum Beispiel können wir ihnen dabei helfen, papierbasierte Prozesse durch digitale Lösungen zu ersetzen oder durch den Einsatz von Cloud-Computing und virtuellen Meetings den Bedarf an Reisen und damit den CO₂-Ausstoß zu reduzieren. Dies trägt nicht nur zur Schonung der Umwelt bei, sondern kann auch die Kosten senken und die Arbeitsbedingungen für Mitarbeitende verbessern.

Um Nachhaltigkeitsaspekte in jedem unserer Projekte zu berücksichtigen und den Impact messbar zu machen, zahlen die Dienstleistungen unseres *Leistungskatalogs* auf die verschiedenen Faktoren der sozialen, ökologischen und ökonomischen Nachhaltigkeit unserer Kund:innen ein.

12 Ressourcenmanagement

Ein verantwortungsbewusster Umgang mit den uns zur Verfügung stehenden natürlichen und personellen Ressourcen ist ein fester Bestandteil unseres Verständnisses von Nachhaltigkeit.

Jede:r Mitarbeitende bei der esentri AG achtet darauf, den Energie- und Materialverbrauch minimal zu halten. Um unseren Status Quo zu ermitteln, haben wir eine CO₂-Bilanz mit den Verbräuchen und dadurch entstandenen Treibhausgasemissionen für das Jahr 2022 erstellt (s. Kapitel 13 Klimarelevante Emissionen). Diese Ermittlung der CO₂-Bilanz und der Ausgleich dieser ist zu einem festen Bestandteil geworden und wird jährlich wiederholt.

Materialverbrauch

Ein Aspekt des verantwortungsbewussten Umgangs mit Ressourcen ist das Verlängern der Lebenszyklen unserer ausgedienten Elektrogeräte. Am „Green-Monday“ haben alle Mitarbeitenden die Chance, bei einer Auktion solches Elektro-Equipment zu ersteigern. Zuvor wird sichergestellt, dass sich all diese Geräte in einem funktionsfähigen Zustand befinden und somit für Freunde und Verwandte der Mitarbeitenden eine günstige Alternative zum Neukauf darstellen. Die Erlöse dieser Aktion werden an gemeinnützige Organisationen gespendet.

Durch unsere Philosophie von digitalen Prozessen versuchen wir weitestgehend papierlos zu arbeiten, daher erfolgen Arbeitsverträge und Gehaltsabrechnungen nur in digitaler Form. Durch die BahnCard für Mitarbeitende, die häufig Geschäftsreisen tätigen, werden dienstliche PKW-Fahrten und Flugreisen weitestgehend vermieden.

Energieverbrauch

Die Stromversorgung beim Standort Ettlingen erfolgt über Ökostrom.



Unsere Fahrzeugflotte besteht aus 15 Elektroautos, 5 Hybridautos, 3 Benzinern und 3 Dieselwagen. Um den fossilen Kraftstoffverbrauch zu reduzieren, wird unsere Fahrzeugflotte ab dem Jahr 2025 zu 100% aus Elektroautos bestehen.

Der Material-, Energie- und Wasserverbrauch sowie das Abfallaufkommen des Jahres 2022 sind nachfolgend aufgeführt.

Materialverbrauch

Papierverbrauch für Büroanwendungen in kg
Neuanschaffung von Hardware in Stück
(inkl. Laptops, Smartphones, Tablets und Bildschirme)

Im Jahr 2022

60
122

Primärenergie

Kraftstoffverbrauch in lt

19.000

Sekundärenergie

Herkömmlicher Stromverbrauch am Standort München und Köln

2.157

Ökostromverbrauch in kWh

36.010

Externe Ladung von Elektroautos in kWh

51.000

Fernwärme in kWh

48.939

Wasserverbrauch

Frischwasserbezug in Kubikmeter

136

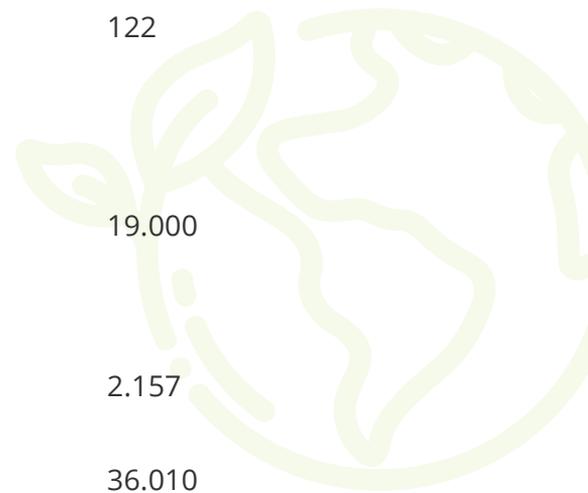
Abwasser in Kubikmeter

136

Abfallaufkommen

Abfallaufkommen in Liter

2.471



13 Klimarelevante Emissionen

Um unseren Beitrag zum Klimaschutz zu leisten, haben wir eine Treibhausgasbilanz erstellt. Die Berechnung der betrieblichen Emissionen wurde entsprechend der Richtlinien des *Greenhouse Gas Protocol Corporate Standard (GHG Protocol)* ermittelt. Das „GHG Protocol“ ist der international am weitesten verbreitete und anerkannte Standard für die Bilanzierung von Treibhausgasemissionen von Unternehmen.

Die Emissionsfaktoren entstammen der Datengrundlage für Emissionsinventare der *DEFRA (Department for Environment, Food and Rural Affairs)*, der *GEMIS Datenbank (Globales Emissions Modell integrierter Systeme, Version 4.9)*, herausgegeben durch das Internationale Institut für Nachhaltigkeitsanalysen und Strategien), der *ecoinvent Datenbank*, der *Datenbank des Umweltbundesamtes (UBA)* sowie dem *IPCC (Intergovernmental Panel on Climate Change)*.

Die drei Scopes

Scope 1: DIREKTE EMISSIONEN

Bezug von Energieträgern für die interne Verbrennung: Fossile Brennstoffe wie z.B. Gas, Öl, Diesel, Benzin zum Heizen und für Dienstreisen mit firmeneigenen Fahrzeugen.

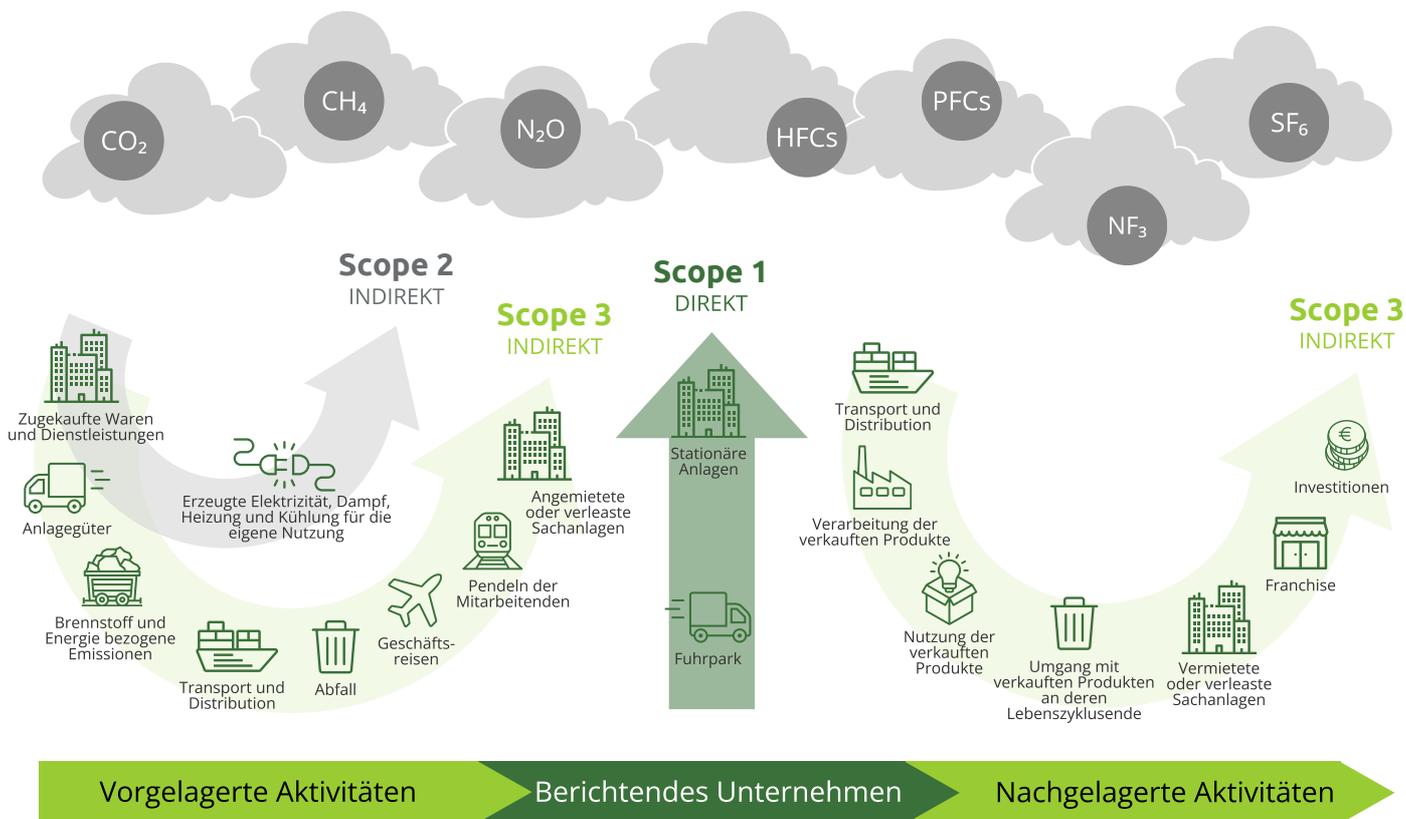
Scope 2: INDIREKTE EMISSIONEN

Bezug von Energieträgern wie z.B. Strom und Fernwärme.

Scope 3: INDIREKTE EMISSIONEN

Bezug von Leistungen und Produkten durch Dritte wie z.B. Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe, Geschäftsreisen sowie beanspruchte Dienstleistungen.

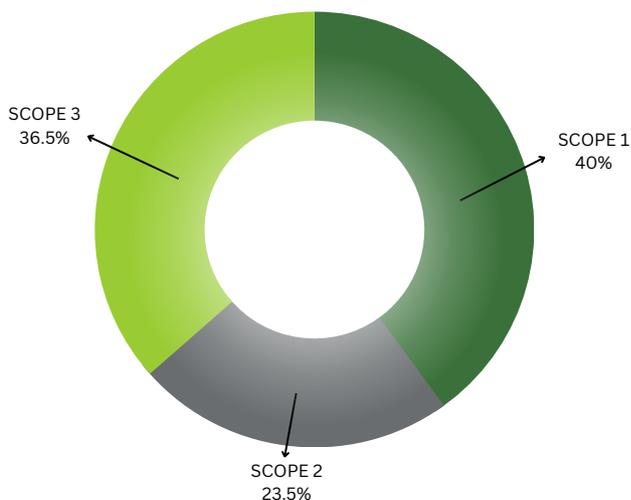
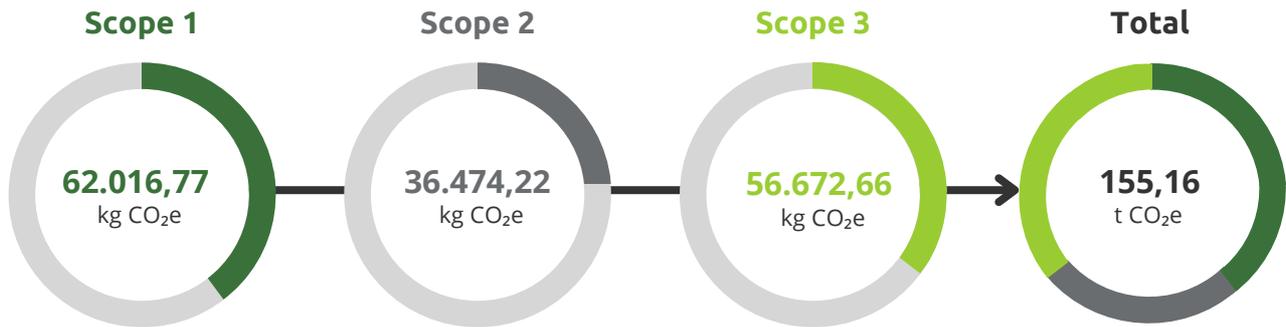
Klimabilanz bildet Wertschöpfungskette ab



Eigene Darstellung, Quelle: Vom Emissionsbericht zur Klimastrategie, www.klimareporting.de

In die Berechnung der Klimabilanz werden nicht nur alle vor- und nachgelagerten Prozesse der Wertschöpfungskette einbezogen, sondern auch andere klimaschädliche Gase wie etwa Methan in Kohlenstoffdioxid-Äquivalente umgerechnet. Die Maßeinheit, in der Emissionen gemessen werden, heißt CO_2e : „Kohlenstoffdioxid-Äquivalente“.

Das Ergebnis unserer firmeneigenen Treibhausgasbilanz ergab eine Gesamtemission von 155.163,65 $\text{kg CO}_2\text{-Äquivalenten}$ mit einem Sicherheitsaufschlag von 10%.



Aus der Grafik gehen die direkten (Scope 1) und indirekten (Scope 2 und 3) Emissionen hervor.

Die Emissionen des ersten Scopes (39,97%) werden durch firmeneigene Fahrzeuge erzeugt. Im Fuhrpark wurden 5 Hybridfahrzeuge und 6 Benzin/Dieselfahrzeuge berücksichtigt. Zu Scope 2 (23,51%) zählen 15 Elektrofahrzeuge. Der Bezug von Strom und Fernwärme fällt ebenfalls auf Scope 2. Für den Hauptstandort in Ettlingen wird Strom aus erneuerbaren Quellen (EEW) bezogen.

Weitere Treiber sind in Scope 3 (36,52%) beispielsweise die Arbeitswege der Mitarbeitenden, der Papierverbrauch, haushaltsüblicher Abfall und eingekaufte Hardware.

Der besonderen Verantwortung als Unternehmen gegenüber kommenden Generationen sind wir uns bewusst und möchten entsprechend handeln. Wir sind überzeugt davon, dass es am wichtigsten ist, unsere Emissionen langfristig auf ein Minimum zu senken. Dennoch ist es uns derzeit noch nicht möglich, alle Emissionen sofort zu reduzieren, weshalb wir es als sinnvoll erachten, die durch uns entstandenen Emissionen durch Klimaschutzprojekte an einem anderen Ort zu kompensieren.

Deshalb haben wir die entstandenen Emissionen durch den Kauf eines Portfolios an Klimaschutzzertifikaten ausgeglichen. Entsprechend unserer Strategie, eine Bandbreite an Sustainability Development Goals (SDGs) (s. Kapitel 1 Strategische Analyse und Maßnahmen) zu unterstützen, setzen wir sowohl auf Umweltschutz als auch soziale Verantwortung. Die erworbenen Zertifikate tragen zur Reduzierung von Emissionen aus einer breiten Palette von Projekten bei, darunter Lösungen für umweltfreundliches Kochen, die Bereitstellung von Biogas für Haushalte und die Förderung erneuerbarer Energien wie Wind- und Solarenergie, die weltweit implementiert werden.

Die erworbenen Klimaschutzzertifikate fließen in folgende SDGs ein:



Hinweis:



Die im Portfolio behandelten Nachhaltigkeitsziele (SDGs) entsprechen nicht in allen Punkten den von uns festgelegten SDGs (s. Kapitel 1 Strategische Analyse und Maßnahmen). Aufgrund einer überwiegenden Übereinstimmung haben wir uns dennoch für dieses Portfolio entschieden.

Dieses Portfolio umfasst verifizierte Emissionsreduktionen (VERs) von Projektentwicklern, die sich dafür entscheiden, einen Teil ihrer Zertifikate an den Gold Standard zu spenden. Die Einnahmen fließen direkt an den Gold Standard, um deren Initiativen, Innovationen und die kontinuierliche Verbesserung im Hinblick auf globale Ziele zu unterstützen. Auf diese Weise haben wir unser Unternehmen gemäß den Bestimmungen des „Clean Development Mechanism“ des Kyoto-Protokolls klimaneutral gestellt.

14 Arbeitnehmerrechte

Die esentri AG hat ihren Sitz in Ettlingen bei Karlsruhe, Standorte in Köln und München sowie Tochtergesellschaften in der Schweiz und Liechtenstein. Für die Arbeitnehmer:innen gilt das EU-Recht, die deutschen Gesetze sowie die gesetzlichen Bestimmungen des jeweiligen Standortes. Zu den Risiken, die Arbeitnehmerrechte betreffen, ist uns nichts bekannt. Über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus unterstützt esentri alle Mitarbeitenden durch zusätzliche Maßnahmen zur Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit, -gesundheit, -förderung und -beteiligung.

Mitarbeiterzufriedenheit

Wir achten auf eine faire Entlohnung. Faire Entlohnung heißt für uns, alle Mitarbeitenden unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft, Religionszugehörigkeit oder einer möglicherweise vorhandenen Behinderung ihrer Position entsprechend fair zu bezahlen. Wir haben Gehaltsbänder geschaffen, an denen wir uns bei der Bestimmung der Gehälter der Mitarbeitenden orientieren und so eine faire Bezahlung unterstützen.

Mit der Einführung einer Zeiterfassung zum 01.05.2023 schaffen wir für alle Mitarbeitenden die Möglichkeit zum Ausgleich von Mehrarbeitsstunden, welche in Form eines Freizeit-ausgleichs geltend gemacht werden können.

Mitarbeitende verfügen über 30 Urlaubstage und flexible Arbeitszeiten. Alle Mitarbeitende erhalten Firmen-Laptops, Handys und wenn erwünscht auch Headsets, die auch für die private Nutzung freigegeben sind.



In den Organisationskreisen gibt es folgende klar definierte Rollen: *Repräsentant:in*, *Gastgeber:in*, *Ökonom:in*, *Dokumentar:in*, *Kollegenfinder:in*, *Lernbegleiter:in* und *Marktbeobachter:in*. Dieses Konzept erhöht die Selbstorganisationsfähigkeit der Kreise, verteilt die Kreisaufgaben auf mehrere Personen und gibt Mitarbeitenden die Chance, mehr Verantwortung zu übernehmen, wenn sie das wünschen. Dadurch können sich auch Berater:innen, die primär in Kundenprojekten arbeiten, mit den internen Unternehmenstätigkeiten auseinandersetzen und ihre Ideen einbringen.

Mitarbeitergesundheit

Im Gesundheitsmanagement betrachten wir sowohl die körperliche als auch die mentale Gesundheit.

Über unser NEO-System besteht die Möglichkeit, an von der Prüfstelle für Prävention zertifizierten Angeboten von Rücken-, Lauf- oder Yogakursen über Ernährungsberatung bis hin zur Stressbewältigung teilzunehmen. Die Teilnahme an dem Firmenlauf *B2Run* und die selbstorganisierten Sportgruppen, wie beispielsweise der Laufgruppe oder unserer Fußballgruppe, fördern die körperliche Gesundheit und verstärken gleichzeitig das Zusammengehörigkeitsgefühl der Kolleg:innen.

Für die mentale Gesundheit werden regelmäßige interne und externe Angebote geschaffen. Von Kursen zum Abschalten nach der Arbeit über Trainings zur Selbststeuerung und zur Achtsamkeit. Aktuell sind wir in der Prüfung eines zusätzlichen Angebots, bei dem Mitarbeitende die Möglichkeit haben, an selbstgeführten digitalen Programmen und Gruppenworkshops teilzunehmen sowie 1:1 Sitzungen mit Psycholog:innen zu buchen.

Mitarbeiterförderung

Für Berater:innen, die in Kundenprojekten arbeiten, stellt esentri Zeit für interne Arbeiten zur Verfügung. Diese Zeit stellt sicher, dass auch vollständig ausgelastete Berater:innen Zeit für Weiterbildungen und unternehmensinterne Tätigkeiten außerhalb von Kundenprojekten zur Verfügung haben. Dadurch können sich Mitarbeitende auch in den genannten Kollegen- und Praktikergruppen engagieren und somit sowohl zur eigenen persönlichen Entwicklung als auch zur Entwicklung der Organisation beitragen.



15 Chancengleichheit

30%



70%



Bei esentri sind wir davon überzeugt, dass sich ein Mitarbeitender des Unternehmens ausschließlich in einem diskriminierungsfreien und von Fairness geprägten Umfeld persönlich voll entfalten kann. Aus diesem Grund sind wir stetig darauf bedacht, einen sicheren und kreativen Raum bereitzustellen, in dem jede:r sein/ihr Potenzial unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft, Aussehen, Religion, sexueller Orientierung, physischer Fähigkeiten etc. entfalten kann. Wir wissen, dass jede:r Einzelne mit den eigenen Erfahrungen, Fähigkeiten und Besonderheiten einen wichtigen Beitrag zu unseren vielfältigen und spannenden Projekten – und zum großen Ganzen leistet und sind davon überzeugt, dass die Qualität unserer Arbeit erst dann exzellent wird, wenn wir auf die Stärken jedes Einzelnen vertrauen, einander wertschätzen und unsere Unterschiede anerkennen. Daher haben wir uns 2022 dazu entschieden, die *Charta der Vielfalt* zu unterzeichnen und freuen uns auch zukünftig, die Vielfalt bei esentri gemeinsam mit allen Mitarbeitenden zu fördern und zu gestalten.

Zur persönlichen Entfaltung eines Mitarbeitenden gehören manchmal persönliche Veränderungen oder auch eine Verlagerung der Interessen. Daher bieten wir unseren Mitarbeitenden die Möglichkeit, intern Jobs und Verantwortlichkeiten wechseln zu können. Darüber hinaus fördern wir Chancengleichheit durch flexible Arbeitszeitmodelle und die Möglichkeit zum Homeoffice. Wir unterstützen ebenfalls Eltern und ihre Familien mit einer finanziellen Zuschussung eines Kindergartenplatzes. Flexible Arbeitsmodelle wie Sabbaticals, Teilzeitarbeit, Remote Arbeit und Elternzeit ermöglichen unseren Mitarbeitenden, das Arbeitsleben perfekt mit dem Privatleben in Einklang zu bringen.

Noch immer ist die IT-Welt überwiegend männlich dominiert. Um dem entgegenzuwirken, unterstützen wir Netzwerke wie *Women in Tech e.V.* oder Initiativen zum Erfahrungsaustausch von Frauen in Führung. Auch bei esentri ist die Geschlechterverteilung weiterhin unausgeglichen. Die Frauenquote konnte jedoch von 21 auf 30 Prozent gesteigert werden.

Fairness ist schon immer Teil unserer DNA, daher haben wir uns vor diesem Hintergrund auch mit dem Thema Einkommensgleichheit auseinandergesetzt. Bei dem Thema Vergütung gibt es viel zu große Unterschiede und subjektive Vorgehensweisen, welche wir als Organisation nicht hinnehmen wollen. Daher gab es bereits in der Vergangenheit interne Initiativen von „Open Salary“, über Workshops zum Thema „Transparente Gehaltsstrukturen“ und den Versuch, eine Formel zur Gehaltsfindung zu entwickeln.

Mit den gesammelten Erkenntnissen und Ergebnissen haben wir uns dazu entschieden, den Universal Fair Pay Check des *Fair Pay Innovation Labs* zu durchlaufen. Mit dem Universal Fair Pay Check haben wir uns für die derzeit am wirksamsten geltende Zertifizierung für faire Bezahlung entschieden. Nach der ersten Auszeichnung in 2021 wurden wir in 2022 als erstes deutsches Unternehmen als Fair Pay Developer zertifiziert. Unser bereinigter Gender Pay Gap liegt bei <1%.



Die Altersverteilung bei esentri hat sich im Vergleich zum letzten Bericht verändert. Waren in 2020/21 noch knapp 58 Prozent der Mitarbeitenden unter 30, sind es aktuell 37 Prozent. Die am stärksten vertretene Altersgruppe liegt mit 58 Prozent der Mitarbeitenden zwischen 30 und 49. Im letzten Bericht waren es 40 Prozent. Sechs Prozent der Mitarbeitenden sind über 50 Jahre alt. Im Bericht 2020/21 lag der Wert bei 2,5 Prozent.

Diversität pro Angestelltenkategorie Stand 31.12.2022

<i>Mitarbeitende nach Geschlecht</i>	2022/23	2020/21
Mitarbeitende gesamt	120	85
Männliche Mitarbeitende	84	67
Weibliche Mitarbeitende	36	18
Diverse Mitarbeitende	0	0

<i>Mitarbeitende nach Alter</i>	2022/23	2020/21
Mitarbeitende <30	44	49
Mitarbeitende 30 - 50	69	34
Mitarbeitende >50	7	2

Diversität in der Führungsebene Stand 31.12.2022

<i>Vorstand/ Geschäftsführer nach Geschlecht</i>	2022/23	2020/21
Männlich	5	3
Weiblich	0	0
Divers	0	0

<i>Vorstand/ Geschäftsführer nach Alter</i>	2022/23	2020/21
30 - 50 Jahre	4	3
>50 Jahre	1	0

16 Qualifizierung

Wir sind der festen Überzeugung, dass nur zufriedene und gut ausgebildete Mitarbeitende eine nachhaltige Wachstumsstrategie ermöglichen. Deshalb investieren wir in die stetige Entwicklung unserer Mitarbeitenden. Die Qualifizierung im Kontext von persönlichen und fachlichen Kompetenzen nimmt dabei für uns einen zentralen Stellenwert ein. Eine Personalentwicklungsstrategie wird seit dem Jahr 2021 verfolgt, die stetig bedarfsgerechte Zielsetzung beinhaltet.

Neben externen Weiterbildungsangeboten glauben wir zusätzlich auch an die Kraft des Wissenstransfers. Daher liegt uns der interne Austausch am Herzen; durch unser eigenes Barcamp - das *duesentriebCamp* - nutzen wir die Strahlkraft durch Fachvorträge sowie Workshops und stärken gleichzeitig das interne Netzwerk. Anders als bei herkömmlichen Konferenzen wird das Event von den Teilnehmer:innen selbst mit Inhalten gefüllt – somit hat jede:r die Möglichkeit, sich im Rahmen einer Session einzubringen. Von Impulsvorträgen, Workshops und Projektberichten bis hin zum Best Practice Austausch werden unterschiedlichste Formate von Mitarbeitenden für Mitarbeitende angeboten.



Kollegiale Führung

Dies ist bei uns nicht nur eine leere Worthülse. Wir haben im Jahr 2019 die esentri Evolution gestartet. Wir glauben an Vorsprung und dass dieser nur erzeugt werden kann, wenn alle Mitarbeitenden die Möglichkeit haben, sich einzubringen und eigenständig sowie verantwortungsbewusst handeln zu können.

Den klassischen Chef, der Anweisungen gibt und Ergebnisse kontrolliert, gibt es bei uns nicht. Vielmehr ist jede:r Einzelne bzw. das Team gefordert. In unseren Geschäfts- und Dienstleistungskreisen gibt es viele wechselnde Rollen, klassische Führungsaufgaben werden dadurch auf mehrere Schultern verteilt. Dazu gehören sowohl operative und strategische Entscheidungen als auch Entscheidungen zur Weiterentwicklung der internen Zusammenarbeit. Weitere Ausführungen zur Kollegialen Führung / Selbstorganisation und der Förderung von Mitarbeiterbeteiligung und -engagement finden sich in *Kapitel 14 Arbeitnehmerrechte*.

Fachliche und persönliche Weiterbildung

Auf Basis unseres Konzeptes der gelebten Selbstorganisation und der Verfügbarkeit eines persönlichen Weiterbildungs-Budgets kann jede:r Mitarbeitende das Budget gezielt entsprechend der Bedürfnisse für die eigene individuelle fachliche und persönliche Entwicklung einsetzen. Dafür stellt esentri jährlich jedem Mitarbeitenden ein pro Kopf Weiterbildungs-Budget zur Verfügung. Darüber hinaus schaffen wir für alle Mitarbeitenden Weiterbildungsangebote, die auf die Entwicklung der persönlichen Kompetenzen wie auch in die Entwicklung von zukünftigen benötigten Kompetenzen in der Arbeitswelt einzahlen. Dafür bietet HR zusätzlich bedarfsorientierte externe Schulungen und Weiterbildungsmaßnahmen für alle Mitarbeitenden an. Grundlage hierfür bilden organisationale Bedarfe. Dafür setzt sich unsere Arbeitsgruppe „Future Skills“ ein, die sich kontinuierlich mit der Frage der für uns als Organisation benötigten Kompetenzen der Zukunft beschäftigt und daraus Ableitungen und Entwicklungsmaßnahmen definiert. Auch auf individueller Ebene zwischen Führungskraft und Mitarbeitendem können Bedarfe der persönlichen Kompetenzentwicklung entstehen, die in das Weiterbildungsangebot einfließen können.

Die Entwicklung von fachlicher und persönlicher Kompetenz ist ein entscheidender Mehrwert für alle Beteiligten: Wir können als Organisation wachsen, Kundenanforderungen noch besser begegnen und unsere Mitarbeitenden können in ihre Kompetenzentwicklung investieren und sich ganzheitlich weiterentwickeln.

Personal Evolution Cycle / Feedbackgespräche

Um uns ständig weiterzuentwickeln, sehen wir Feedback als zentrales Instrument. Der Personal Evolution Cycle enthält monatliche Gespräche zwischen dem Mitarbeitenden und dem Repräsentanten. Die hohe Frequenz der Gespräche sorgt für zeitnahes Feedback und bessere Ausrichtung der Karriereziele sowie der persönlichen Entwicklung. Weiterhin enthält der Cycle zweimal jährlich ein Entwicklungsgespräch, in dem Raum ist, auf die Entwicklung und Leistung des Mitarbeitenden im vergangenen und aktuellen Jahr zu blicken und über die gemeinsame Zusammenarbeit zu sprechen. Das Einholen und Geben von Peer-Feedback aus dem Projektgeschäft von Kolleg:innen für Kolleg:innen unterstützt zum einen die Bewertungsgrundlage im Entwicklungsgespräch wie auch eine gelebte Feedbackkultur. Durch die Formate bleiben wir immer im Austausch miteinander.



esentri Academy - interne Wissensvermittlung

Die Academy ist ein Ort zum Teilen und Finden von internem Wissen und internen Schulungsangeboten. Die Zielsetzung der Academy basiert auf drei Säulen. Zum einen die Vermittlung von esentri-exklusiven Wissen zur Steigerung der Arbeitsfähigkeit und auch der Integration von bspw. neuer Mitarbeitenden. Zum anderen stellt es eine Plattform dar, um fachliches Wissen zu teilen und kontinuierliches Lernen zu fördern. Auch ist es ein Ort, an dem Auszubildende und duale Studierende fachlich Unterstützung und Begleitung erfahren.

Führungskräfteentwicklung / Entwicklung der Kreisrepräsentant:innen

Weiterhin arbeiten wir an der Entwicklung unserer Führungskräfte, um sie in ihrer Rolle und Verantwortung zu stärken, eine klare Führungshaltung in der Organisation zu etablieren und Verhältnisse wie auch die Strukturen von Führung zu verbessern. Ein einheitliches Führungsverständnis und die wertschätzende Führung des eigenen Kreises sind wichtige Punkte in der Entwicklung eines/einer Repräsentant:in. Seit 2022 arbeiten wir mit den Führungskräften gemeinsam am Prozess mit dem Fokus auf die Weiterentwicklung von Führung - der Prozess beinhaltet zum einen einzelne Workshops, die Tools und Methoden für Führung mit an die Hand geben, zum anderen arbeiten die Führungskräfte bspw. gemeinsam an der Erstellung eines Führungshandbuchs inkl. der Haltung und Aufgaben von Führung. Begleitet wird dieser Prozess durch von HR gesteuerten Maßnahmen, die die Vision und die Annahmen über Führung bei esentri erlebbar und anwendbar machen.

Förderung von Berufseinsteigern

Wir bieten derzeit einem Auszubildenden im Bereich Fachinformatiker für Systemintegration einen praxisnahen Start ins Berufsleben. Zusätzlich bieten wir aktuell zwei Studierenden die Möglichkeit eines dualen Studiums bei uns. Zentrales Element dabei ist die direkte Einbindung der Berufseinsteiger:innen in konkrete Projekte. Dabei erhalten sie die Möglichkeit, theoretische Lerninhalte direkt praktisch anzuwenden.

Zudem gibt es die Möglichkeit, als Werkstudent:in in die verschiedenen Bereiche einzusteigen oder uns im Rahmen einer Bachelor/Masterthesis-Betreuung kennenzulernen. Im Jahr 2022 hatten wir 20 Student:innen unter Vertrag (Werkstudent:innen, Bachelor/Masterabsolvent:innen und duale Student:innen), davon neun Kolleginnen und elf Kollegen. In diesem Jahr wurden von der Zielgruppe zwei Kolleginnen und zwei Kollegen in die Festanstellung übernommen.

Auch unterstützten wir auf Anfrage von einem Bildungsanbieter fünf Umschüler, die kurz vor ihrem Ausbildungsbeginn noch kein Unternehmen für ihre Praxisphase gefunden hatten, bei uns ihre berufliche Erfahrung sammeln zu können. Auf diese Weise konnten wir die Umschüler in ihrer Weiterbildung unterstützen, aber auch unsere Mitarbeitenden konnten durch die Vielfalt und den Austausch mit neuen Kolleg:innen lernen und sich weiterentwickeln.

Risiken aus der Geschäftstätigkeit

Aus unserer Geschäftstätigkeit ergibt sich aus heutiger Sicht aus der erhöhten Geschwindigkeit der Branche wie auch aus dem Wandel unserer Ausrichtung vom Dienstleister hin zum Wertschöpfungspartner mehr Bedarf an Qualifizierung, die einer ganzheitlichen Ausrichtung bedarf. Neben den fachlichen Kompetenzen gewinnen die persönlichen und sozio-kommunikativen Kompetenzen deutlich an Bedeutung. Diese werden im Zusammenspiel mit den fachlichen Kompetenzen immer stärker benötigt, um arbeits- und wettbewerbsfähig zu sein und zu bleiben. In der Konsequenz entstehen u.a. neue Lernformate und eine neue Art des Lernens, für die es gilt, die Organisation und alle Mitarbeitenden zu begeistern. Aber auch Anpassungen von finanziellen und organisatorischen Ressourcen, Strukturen und Prozessen können die Folge sein.

17 Menschenrechte

esentri bekennt sich zur Achtung der Menschenrechte auf Basis international akzeptierter Normen wie der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, dem Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte, dem Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte sowie der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

Als Unternehmen mit Sitz in Deutschland sowie Töchtern in Liechtenstein und der Schweiz beachten wir zudem die Leitsätze für multinationale Unternehmen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) und orientieren uns an den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen.

Damit leistet das Team von esentri in seinem Einflussbereich einen Beitrag zur Förderung und Achtung der Menschenrechte. In unserer Nachhaltigkeitsstrategie wurde das Themenfeld Menschenrechte als kein strategisches Themenfeld definiert, daher gab es keine Zielsetzung zu dem Thema und wird es auch in Zukunft nicht geben. esentri liegen keine negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte durch die Geschäftstätigkeit vor.

Durch die Unterstützung von hochwertigen Klimaschutzprojekten fördern wir den Klimaschutz und damit die allgemeine Wohlstandssteigerung sowie die Verringerung von Armut und verbesserte Bildungsmöglichkeiten für Kinder und Jugendliche.

18 Gemeinwesen

Als Unternehmen sehen wir uns in der Verantwortung, einen positiven Beitrag für die Gesellschaft und das Gemeinwesen zu leisten. Daher setzen wir uns für verschiedene Initiativen und Projekte ein, die unseren Wertvorstellungen entsprechen und uns als Unternehmen und als Teil der Gesellschaft ausmachen.

So haben wir im Zeitraum 2021/2022 insgesamt rund 29.000 EUR an Organisationen, Verbände und Institutionen gespendet, die uns besonders am Herzen liegen. Dabei haben wir uns auf verschiedene Bereiche konzentriert, darunter Bildung, Tier- und Umweltschutz, Sport und soziale Einrichtungen.

Als aktiven Beitrag zum Klimaschutz haben wir im vergangenen Geschäftsjahr eine große Baumpflanzaktion durchgeführt.

Zusammen mit der regionalen Forstwirtschaft und unseren Mitarbeitenden haben wir insgesamt 100 Bäume in der Nähe unseres Hauptstandortes in Ettlingen gepflanzt. Wir freuen uns, dass wir auf diese Weise einen konkreten Beitrag zur Erhaltung unserer Umwelt leisten können.



Als Beratungsunternehmen, das sich der ganzheitlichen Digitalisierung verschrieben hat, sind wir uns bewusst, dass Digitalisierung und Nachhaltigkeit eng miteinander verknüpft sind. Daher ist es uns ein Anliegen, die Öffentlichkeit über die Zusammenhänge von Digitalisierung und Nachhaltigkeit aufzuklären und zu sensibilisieren. Wir halten regelmäßig Impulsvorträge und Workshops auf verschiedenen Fachveranstaltungen. Auch unser Einsatz im *Senat der Wirtschaft* sowie im *Cyberforum e.V.* in Karlsruhe ist ein Zeichen unseres Engagements für Nachhaltigkeit und unser aktiver Beitrag, den wir als Unternehmen leisten möchten.

19 Politische Einflussnahme

Die esentri AG richtet sich bei der Ausführung ihrer Dienstleistungen streng nach allen rechtlichen Anforderungen. Hierzu gehören insbesondere die DSGVO in Deutschland und europäische Richtlinien, welche in nationalem Recht umgesetzt werden.

Wir verzichten grundsätzlich auf die Ausführung von Lobbyismus und sind politisch nicht aktiv. Darunter versteht sich insbesondere, dass wir keiner politischen Partei oder anderen politischen Organisation angehören und dahingehend auch keine Sach- und Geldspenden durchführen.



20 Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Seit der Gründung von esentri steht unsere Geschäftstätigkeit auf einem stabilen Fundament.



Verantwortung



Kooperation



Aufrichtigkeit



Wertschätzung



Begeisterung



Nachhaltigkeit

Das sind unsere Werte, die bestimmen, wie wir Beziehungen leben und miteinander umgehen. Sie sind uns im Geschäftsalltag eine wichtige Orientierung und helfen uns, richtige Entscheidungen zu treffen.

Den schriftlichen Rahmen unseres Handelns bildet unser verbindlicher *Code of Conduct* mit einem Überblick über alle wichtigen Grundregeln und Prinzipien. Er definiert unseren Anspruch an uns selbst und ist unser Versprechen für ein verantwortungsbewusstes Verhalten gegenüber allen Menschen, die mit esentri in Berührung kommen. Insbesondere sensibilisiert er unsere Mitarbeitenden für die Themen Korruption und Gesetzesverstöße und nennt Ansprechpartner:innen zur Meldung von rechtswidrigem Verhalten.

Darüber hinaus legen wir Wert auf gemeinsame Werte, unseren *Cultural und Leadership Values* (siehe Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5-7).

Zu den weiteren Leitplanken, welche unsere Zusammenarbeit definieren und uns Orientierung bei Entscheidungen und Organisationsthemen geben, gehört der Begriff „*Arete*“, der auf das antike Griechenland zurückzuführen ist. Dieser steht für Qualitätsbewusstsein, Tugendhaftigkeit und „Leuchtturmdenken“. *Arete* ist als Begriff fest in der esentri Kultur verankert und wird auch unter den Mitarbeitenden regelmäßig diskutiert.

Des Weiteren haben wir Kommunikations-Leitlinien (siehe ab Seite 38) definiert, welche alle Aussagen und Ziele der Unternehmenskommunikation zusammenfassen. In den Leitlinien werden beschreibende Aussagen zur internen und externen Kommunikation getroffen, um ein respektvolles Miteinander sicherzustellen.



Auch das Thema Datenschutz ist für uns als IT-Unternehmen ein kritischer und wesentlicher Aspekt unserer Arbeit. Hierbei handeln wir stets nach allen Rechten und Pflichten der DSGVO und aller existierenden EU-Standards. Alle Mitarbeitenden unterschreiben bei Eintritt in das Unternehmen eine Geheimhaltungsverpflichtung in Bezug auf sämtliche betriebliche Vorgänge, Geschäftsgeheimnisse und Kundendaten. Dies ist fester Bestandteil unserer Arbeitsverträge.

Darüber hinaus beachten wir sorgfältig sämtliche Datenschutz-, Compliance- und Antikorruptionsrichtlinien unserer Auftraggeber. Die Verantwortung für Compliance und Antikorruption obliegt der Geschäftsführung. Alle Mitarbeitenden werden diesbezüglich regelmäßig sensibilisiert. So können Risiken in Bezug auf Korruption innerhalb der Projekte minimiert werden. Intern begegnen wir möglichen Risiken in Bezug auf Korruption zusätzlich durch die konsequente Anwendung des Vier-Augen-Prinzips. Datenschutz umfasst viele Vertragswerke, gegebene Garantien, ergriffene Maßnahmen, klare Sensibilisierung aller Mitarbeitenden und Freiberufler:innen sowie ein gutes Verständnis für die Wichtigkeit von Daten und Informationen.

Aus diesem Grund halten wir uns stets an folgende Regeln:

- Subunternehmen, die wir beschäftigen, müssen uns vertraglich garantieren, dass sie selbst alle geltenden Datenschutzbestimmungen einhalten.
- Alle Beschäftigten müssen vertraglich garantieren, dass sie sich an gültiges Recht halten und alle Daten sensibel und rechtskonform behandeln.
- Personen, die Daten von uns oder unseren Kund:innen einsehen können, garantieren uns vertraglich, dass diese der Verschwiegenheit unterliegen.
- Wir garantieren unseren Kund:innen, dass wir technische und organisatorische (TOM's) Standards und Maßnahmen einhalten, die alle sensiblen Daten von unseren Mitarbeitenden und unseren Kund:innen schützen.



Kommunikations-Leitlinien

- ✓ Jeder Mensch hat ein Anrecht auf seinen Standpunkt. Wir begegnen den Argumenten des Gegenübers mit Respekt.
- ✓ Wir trennen die Ich-Ebene (*meine persönliche Präferenz*) von der Wir-Ebene (*unserer Beziehung*) und von der Sachebene (*dem Thema, um das es gerade geht*).
- ✓ Wir bemühen uns, gemeinsam das Thema zu klären und verzichten dabei auf Bewertungen wie „richtig“ und „falsch“.
- ✓ Wir stellen konkrete Fragen an unser Gegenüber. Unklare Fragen führen zu unklaren Antworten.
- ✓ Wir halten den Fokus und stellen immer nur eine Frage auf einmal. Mehrere Fragen verwirren und kosten Zeit.
- ✓ Wir unterscheiden zwischen problemorientierten Fragen (*z.B. Warum...?*) und lösungsorientierten Fragen (*z. B. Wie können wir...?*).
- ✓ Wir hören aktiv (empathisch) zu und spiegeln uns das Gehörte wider, damit wir sicher sind, dass wir einander wirklich hören.

- ✔ Wir orientieren uns an der Gegenwart und der Zukunft und nicht an der Vergangenheit. Auf diese Weise gelingt es uns, bessere Lösungen zu finden.
- ✔ Wir vermeiden Verallgemeinerungen wie: *eigentlich, ehrlich gesagt, wir müssen, jeder, alle, nie, entweder-oder.*
- ✔ Wir verwenden Ich-Botschaften statt Du-Botschaften.
- ✔ Wir äußern Bedürfnisse und Wünsche anstelle von Standpunkten, Befürchtungen oder Anklagen.
- ✔ Wir teilen Wahrnehmungen und geben keine Bewertungen ab.
- ✔ Wir beteiligen uns an Co-kreativen Entscheidungen, anstatt fertige Lösungen zu präsentieren (z. B. *Wie können wir...? Welche Möglichkeiten seht ihr...?*).



SPRECHEN SIE UNS AN!

Es ist uns eine Herzensangelegenheit, mit unseren Handlungen Impact zu erzeugen und unserer unternehmerischen Verantwortung für Gesellschaft und Umwelt gerecht zu werden.

Mit der Twin Transformation verbinden wir die digitale und die nachhaltige Transformation, um zukunftsfähige, effiziente und nachhaltige Geschäftsmodelle zu entwickeln.

Create Impact. Think smart. Shape Tomorrow!

Bei Fragen rund um das Thema der nachhaltigen und digitalen Transformation stehen wir Ihnen als Expertinnen und Experten jederzeit gerne zur Verfügung.

KONTAKT

ESENTRI AG
PFORZHEIMER STRASSE 128B
76275 ETTLINGEN
TEL +49 7243 / 354 900
INFO@ESENTRI.COM
[ESENTRI.COM](https://www.esentri.com)