



# NACHHALTIGKEITS BERICHT



**esri** Deutschland  
THE SCIENCE OF WHERE



# INHALTSVERZEICHNIS

**UNSERE STRATEGIE  
FÜR NACHHALTIGKEIT**

|    |                                                   |    |
|----|---------------------------------------------------|----|
| 6  | UNSER WEG ZUR NACHHALTIGKEIT                      | 26 |
| 7  | WO WOLLEN WIR HIN?<br>UNSERE ZIELE IM ÜBERBLICK   | 28 |
| 8  | WO STEHEN WIR? EINE ERSTE ANALYSE                 |    |
| 10 | NACHHALTIGKEIT ENTLANG<br>DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE | 32 |

**EFFIZIENTE PROZESSE  
FÜR EINE NACHHALTIGE ZUKUNFT**

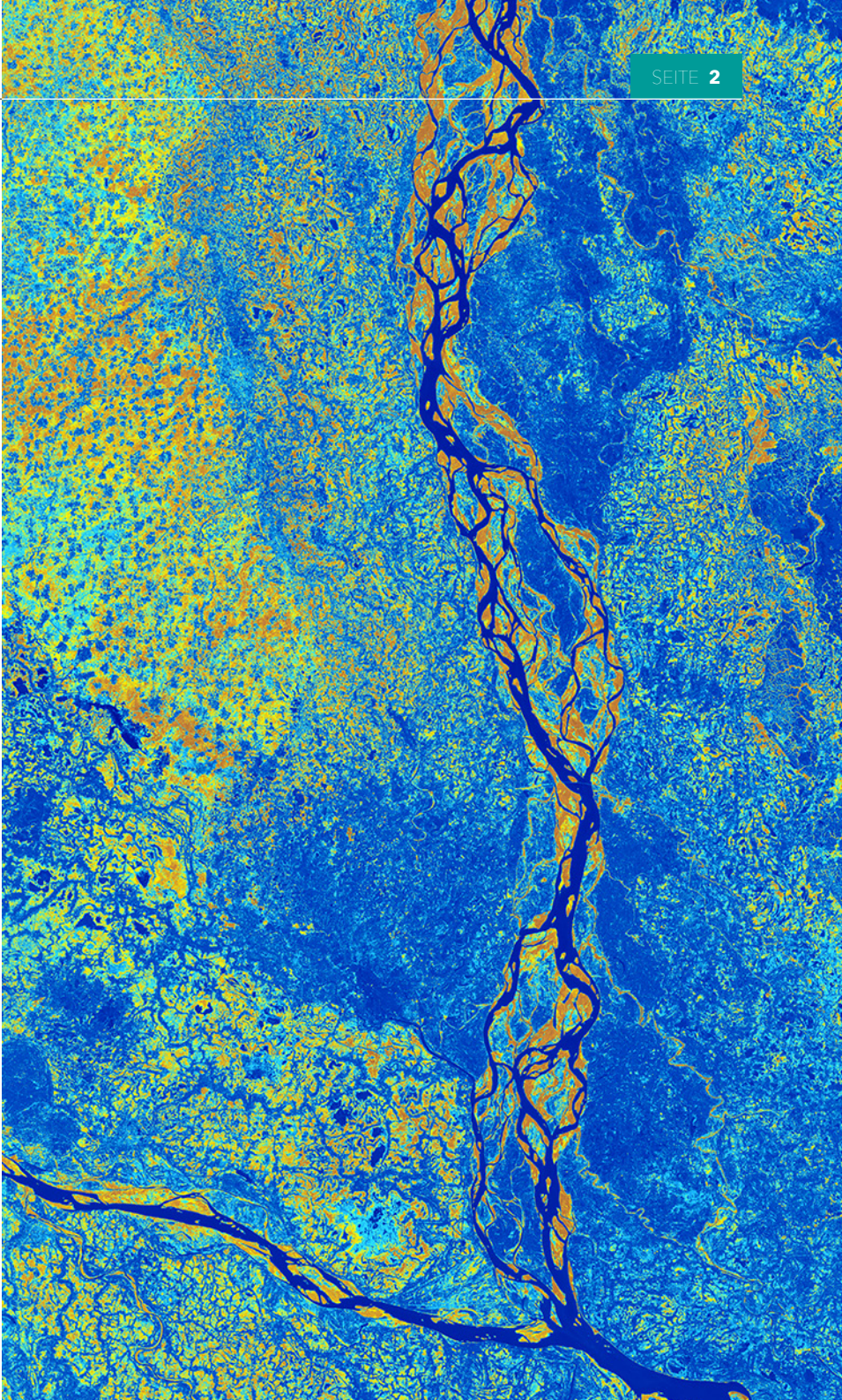
|    |                                                           |    |
|----|-----------------------------------------------------------|----|
| 13 | VERANTWORTUNG AUF ALLEN<br>UNTERNEHMENSEBENEN             | 37 |
| 14 | EINE FRAGE DER MESSUNG:<br>INDIKATOREN FÜR NACHHALTIGKEIT | 40 |
| 16 | DURCHDACHTER RAHMEN<br>FÜR UNSER HANDELN                  | 41 |
| 18 | BENEFITS UND INCENTIVES<br>FÜR MITARBEITENDE              | 42 |
| 20 | BETEILIGUNG VON<br>ANSPRUCHSGRUPPEN                       | 44 |
| 22 | INTERNE UND EXTERNE IMPULSE<br>DURCH COMMUNITY ENGAGEMENT | 45 |

**UNSERE UMWELT,  
UNSERE VERANTWORTUNG**

|                           |
|---------------------------|
| RESSOURCENMANAGEMENT      |
| KLIMARELEVANTE EMISSIONEN |

**GEMEINSAM FÜR EIN BESSERES  
MITEINANDER**

|                                                            |
|------------------------------------------------------------|
| MITARBEITENDE IM MITTELPUNKT<br>UNSERER UNTERNEHMENSKULTUR |
| DIVERSITÄT, MITBESTIMMUNG<br>UND CHANCENGLEICHHEIT         |
| NACHHALTIGE<br>PERSONALENTWICKLUNG                         |
| MIT VERANTWORTUNG UND HERZ<br>FÜR SOZIALE PROJEKTE         |
| POLITISCHE EINFLUSSNAHME                                   |
| GESETZES- UND RICHTLINIEN-<br>KONFORMES VERHALTEN          |
| LEISTUNGSINDIKATOREN                                       |
| IMPRESSUM                                                  |





# VORWORT

Liebe Leserinnen und Leser,

Nachhaltigkeit ist in unserem Unternehmen tief verwurzelt und prägt unser Handeln seit den Anfängen von Esri. Was mit der Vision begann, die menschliche Entwicklung im Einklang mit dem Schutz unserer Umwelt zu bringen, ist heute ein fester Bestandteil unserer Strategie und unseres Geschäftsmodells. Diese Grundidee leitet uns bis heute und zeigt sich in unserem Streben, unseren wirtschaftlichen Erfolg mit ökologischer Tragfähigkeit und sozialer Gerechtigkeit zu verknüpfen.

Das Geschäftsjahr 2024 war für uns bei Esri Deutschland ein Jahr des Fortschritts und der weiteren Verankerung von Nachhaltigkeit in all unseren Prozessen. Wir haben signifikante Schritte unternommen, um unseren CO<sub>2</sub>-Fußabdruck zu verringern und gleichzeitig unsere technologische Innovationskraft in den Dienst einer nachhaltigen Zukunft zu stellen. Eine der zentralen Maßnahmen war die Erstellung einer umfassenden CO<sub>2</sub>-Bilanz für die Jahre 2021 bis 2023, die uns klar aufzeigte, in welchen Bereichen wir den größten Hebel zur Reduktion unserer Emissionen haben.

Dabei haben wir wichtige Maßnahmen definiert, um unsere Emissionen zu senken: Von der Umstellung unseres Fuhrparks auf E-Mobilität über die Reduktion von Inlandsflügen zugunsten der Bahnnutzung bis hin zur Optimierung des Energieverbrauchs an unseren Standorten. Seit 2022 beziehen wir bereits 100 Prozent unseres Stroms aus erneuerbaren Energien. Unser Ziel ist es, unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen bis 2030 um 30 Prozent zu reduzieren und unvermeidbare Emissionen zu kompensieren.

Unsere Technologie wird weltweit eingesetzt, um die Auswirkungen des Klimawandels zu analysieren, Risiken zu bewerten und resourceneffiziente Entscheidungen zu treffen. Im vergangenen Jahr haben wir das Geschäftsfeld „Sustainable Operations“ etabliert, um unsere Kund:innen gezielt dabei zu unterstützen, ihre Nachhaltigkeitsziele effizienter zu erreichen. Die Kombination von Geodaten, moderner Analyse und Visualisierung ermöglicht es, Umweltauswirkungen frühzeitig zu erkennen und fundierte Gegenmaßnahmen zu ergreifen.

//

**ArcGIS verbindet unsere Welt auf der Basis eines gemeinsamen Verständnisses und der daraus resultierenden Entscheidungsmöglichkeiten.“**

Unser Engagement geht jedoch weit über technologische Lösungen hinaus. Nachhaltigkeit erfordert auch eine starke interne Verankerung – in unserer Unternehmenskultur und unserem Führungsstil. Wir legen großen Wert darauf, unsere Mitarbeitenden langfristig an uns zu binden und ihnen eine stetige Weiterentwicklung zu ermöglichen. Im Geschäftsjahr 2023 haben wir ein Graduate-Programm ins Leben gerufen, das Nachwuchskräften einen umfassenden Einstieg in unsere Arbeitswelt ermöglicht. Daneben bieten wir



ein breites Spektrum an Weiterbildungsmaßnahmen, um sicherzustellen, dass unsere Mitarbeitenden stets auf dem neuesten Stand der Technologie und der gesellschaftlichen Anforderungen sind.

Wir setzen uns zudem intensiv für Chancengerechtigkeit ein. Der Anteil von Frauen in unserer Belegschaft liegt aktuell bei 44 Prozent, und wir haben uns zum Ziel gesetzt, den Anteil von Frauen in Führungspositionen weiter zu steigern. Diversität und Inklusion sind für uns nicht nur Begriffe, sondern gelebte Realität, die sich in unserer Unternehmenskultur widerspiegeln.

//  
**Esri und seine Mitarbeitenden sehen sich gleichermaßen als Unternehmen und auch als untrennbaren Teil unserer Gesellschaft.“**

Unser soziales Engagement ist ein weiterer wesentlicher Bestandteil unserer Verantwortung. Durch Initiativen wie das Corporate Volunteering ermöglichen wir unseren Mitar-

beitenden, sich aktiv in sozialen und ökologischen Projekten zu engagieren. Darüber hinaus unterstützen wir Bildungseinrichtungen und Non-Profit-Organisationen durch die kostenfreie Bereitstellung unserer Software

//  
**Um am Markt erfolgreich zu sein und diesen Erfolg auch langfristig sicherzustellen, bauen wir auf die richtige Balance zwischen wirtschaftlichem Erfolg, ökologischer Tragfähigkeit und sozialer Gerechtigkeit.“**

sowie durch vergünstigte Einkaufskonditionen. Im Rahmen unseres Bildungsauftrags fördern wir gezielt die Digitalkompetenz an Schulen und Hochschulen, um künftigen Generationen die Werkzeuge an die Hand zu geben, die sie zur Bewältigung der Herausforderungen unserer Zeit benötigen.

Wir stehen vor großen globalen Herausforderungen – sei es der Klimawandel, die wachsende soziale Ungleichheit oder die nachhaltige Nutzung natürlicher Ressourcen. Mit unserer Technologie und unserem Engagement möchten wir aktiv zur Bewältigung dieser Herausforderungen beitragen. Dies erfordert jedoch mehr als nur technische Innovationen. Dazu gehören auch ein tiefes Bewusstsein für die Auswirkungen unseres Handelns und den Willen, Veränderungen voranzutreiben – sowohl bei uns selbst als auch bei unseren Kund:innen und Partner:innen.

Mit diesem Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2024 möchten wir Ihnen einen transparenten Einblick in unsere Fortschritte und Herausforderungen geben. Wir wissen, dass der Weg zu einer nachhaltigen Zukunft ein kontinuierlicher Prozess ist, der stetige Anstrengungen erfordert. Doch wir sind überzeugt, dass wir gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden, Kund:innen und Partner:innen die Weichen für eine nachhaltigere Welt stellen können.



Herzlichst,  
**Jürgen Schomakers**  
CEO, Esri Deutschland





UNSERE STRATEGIE

FÜR NACHHALTIGEN ERFOLG



## UNSER WEG ZUR NACHHALTIGKEIT

Die Weiterentwicklung unserer Gesellschaft muss im Einklang mit dem Schutz der Umwelt erfolgen, da sie sich andernfalls negativ auf unsere Lebensgrundlagen auswirkt. Diese Erkenntnis war in den 1960er Jahren der wichtigste Antrieb für die Gründung von ESRI – „Environmental Systems Research Institute“ (kurz: Esri). Um die genannte Prämisse zu erfüllen, ist es notwendig, unsere komplexen Umweltsysteme zu erfassen, zu analysieren und zu verstehen. Dies kann nur mithilfe moderner Technologien (Computer, Fernerkundung, Künstliche Intelligenz) gelingen, die auf wissenschaftlichen Erkenntnissen und Methoden basieren.

Obwohl sich seitdem, gerade im Hinblick auf Gesellschaft und Technologie, viel getan hat, sind der Anspruch und damit die Strategie von Esri (auch in Deutschland) stets geblieben: Wir wollen eine Technologie entwickeln, die dabei hilft, bessere, nachhaltigere und zukunftsweisende Entscheidungen zu treffen. Gleichzeitig wollen wir mit unserer Technologie zum Schutz unserer Umwelt für zukünftige Generationen beitragen.

Unsere Technologie (ArcGIS) visualisiert, prognostiziert und analysiert Auswirkungen auf unsere Umwelt und trägt so zu einer datenbasierten, intelligenten Entscheidungsfindung und Maßnahmenplanung bei. Anwendung findet ArcGIS im Bereich Nachhaltigkeit vor allem hinsichtlich Klimarisikoplanungen,

Umweltmonitoring, Optimierung des Ressourceneinsatzes, Stärkung der Resilienz, Katastrophenschutz sowie Kollaboration, Information und Beteiligung von relevanten Stakeholdern.

Um unser Unternehmen langfristig erfolgreich am Markt zu etablieren, bauen wir auf eine Ausgewogenheit zwischen wirtschaftlichem Erfolg, ökologischer Tragfähigkeit und

sozialer Gerechtigkeit. Diesen Grundsatz haben wir im Rahmen eines nachhaltigen Prozesses weiterentwickelt und richten unsere Unternehmensstrategie konsequent danach aus.

Auf dem Weg zu mehr Nachhaltigkeit ergeben sich daraus die folgenden wesentlichen Handlungsfelder:





## WO WOLLEN WIR HIN? UNSERE ZIELE IM ÜBERBLICK



### HANDLUNGSFELD ÖKONOMIE

- ✓ Die Anwendung von ArcGIS trägt dazu bei, die relevanten Abläufe auf Kunden-seite im Bereich Nachhaltigkeit effizienter und transparenter zu gestalten. Dazu etablieren wir das neue Geschäftsfeld „Sustainable Operations“ und erhöhen unser Wachstum.
- ✓ Wir binden unsere Kund:innen langfristig durch eine hohe Qualität unserer Produkte und Leistungen.
- ✓ Esri Deutschland entwickelt etablierte interne Prozesse und die Systemlandschaft stetig weiter.



### HANDLUNGSFELD ÖKOLOGIE

- ✓ Wir reduzieren den CO<sub>2</sub>-Footprint um 30 Prozent. Unvermeidbare Emissionen wollen wir kompensieren.



### HANDLUNGSFELD SOZIALES

- ✓ Wir binden Mitarbeitende langfristig, investieren in die Ausbildung von Nachwuchs sowie die Weiterbildung der Belegschaft, stellen ein vielfältiges und inklusives Arbeitsumfeld sicher und leben die Unternehmenskultur aktiv.
- ✓ Wir leisten einen Beitrag für das Gemeinwesen, indem wir regelmäßig gemeinnützige Projekte und Organisationen, u. a. im Rahmen des Corporate Volunteering, unterstützen.
- ✓ Durch unsere kostenlos bereitgestellte Software treiben wir die Digitalkompetenz an Schulen voran. Lehrende und Lernende sollen mit weiterführenden Unterrichtsmaterialien, Webinaren und Workshops befähigt werden, neue Technologien im Lehrbetrieb zu nutzen.





## WO STEHEN WIR? EINE ERSTE ANALYSE

Nachhaltigkeit ist bei uns nicht nur ein geflügeltes Wort. Vielmehr gehören nachhaltiges Denken und Handeln zu den grundlegenden Werten, die seit unserer Gründung Teil der Esri-DNA sind. Die Verwirklichung unseres Strebens, nachhaltig unsere Umwelt zu schützen, beginnt in unserem eigenen Unternehmen. Um zu verstehen, an welchen Stellen wir unsere Strategie mit Blick auf Nachhaltigkeit optimieren können, haben wir unsere Unternehmensaktivitäten auf den Prüfstand gestellt.

Die dem Bericht zugrunde liegende Analyse basiert auf **zwei wesentliche Richtungen**:

Zum einen haben wir unsere Geschäftsaktivitäten und deren Auswirkungen auf Nachhaltigkeitsthemen genau unter die Lupe genommen. Zum anderen haben wir geprüft, welchen Einfluss das sozioökonomische, ökologische und politische Umfeld auf unser Unternehmen hat. Für diese erste Analyse wurden umfangreiche Interviews und Workshops mit der Geschäftsführung und dem Management-Team durchgeführt. Für die folgenden Geschäftsjahre ist auch die Einbeziehung weiterer Stakeholder geplant.

Dabei hat sich klar herausgestellt, dass für uns die Aspekte aus dem Bereich Klima des **ESRS-Standards** besonders relevant sind. Die Reisen zu Kund:innen und Veranstaltungen



sowie der Betrieb von Büros und der Firmenwagenflotte wirken sich maßgeblich auf unseren CO<sub>2</sub>-Fußabdruck aus. Trotz des digitalen Charakters unseres Geschäfts ist uns bewusst geworden, dass wir unsere Energieeffizienz weiter verbessern und unseren **CO<sub>2</sub>-Ausstoß verringern** müssen.

Neben dem Bereich Klima, konnten wir auch in Bezug auf unsere Belegschaft wesentliche Handlungsfelder identifizieren. Dazu zählen unter anderem eine angemessene Entlohnung, Gleichstellung der Geschlechter, Gesundheitsschutz, Sicherheit am Arbeitsplatz sowie Datenschutz. In all diesen Bereichen sind wir bereits aktiv: Verschiedene Initiativen spiegeln unser Engagement für soziale Verantwortung wider, darunter auch ein im Geschäftsjahr (GJ) 2024 durchgeführtes Projekt zur Überarbeitung und Optimierung unseres Entlohnungssystems.

Auf einem sehr guten Weg sind wir im Bereich „Verbraucher und Endnutzer“ nach dem ESRS-Standard. Der Zugang zu hochwertigen Informationen sowie zu Produkten und Dienstleistungen ist bereits zentraler Bestandteil unseres Portfolios. Auf diesem Weg unterstützen wir zahlreiche Unternehmen aus allen Branchen und tragen dazu dabei, deren Nachhaltigkeitsziele zu erreichen und lokale sowie globale Herausforderungen zu

lösen. In Katastrophen- und Krisensituationen unterstützen wir Organisationen zudem gezielt und unentgeltlich.

Maßnahmen wie unser Werte- und Verhaltenskodex und das Hinweisgebersystem unterstreichen im Bereich „Unternehmenspolitik“ sowohl unsere Unternehmenskultur als auch unser Engagement für ethisches Verhalten und Handeln.

Unsere Analyse und die daraus abgeleiteten Handlungsstränge verdeutlichen unser Bewusstsein für die wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte, die unser Geschäft beeinflussen. Wir möchten die positiven ebenso wie die negativen Auswirkungen unserer Tätigkeit verstehen und in unsere strategischen Überlegungen einbeziehen. Nachhaltigkeit ist demnach **fester Bestandteil unserer Unternehmensstrategie**.

Die aus der doppelten Wesentlichkeitsanalyse resultierenden Maßnahmen sind grundlegend für unsere Bemühungen, auch künftig nachhaltig zu wirtschaften und gleichzeitig Transparenz für unsere Stakeholder zu schaffen. Wir sehen es als unsere Verpflichtung gegenüber der Gesellschaft, der Umwelt und unseren Geschäftspartner:innen an, uns in allen Bereichen unseres Unternehmens kontinuierlich zu verbessern.

//  
**Nachhaltigkeit ist für uns nicht nur ein Schlagwort, sondern fest in unserer Strategie verankert. Wir sehen es als unsere Verantwortung, CO<sub>2</sub>-Emissionen zu reduzieren und soziale Themen wie Entlohnung und Gleichstellung aktiv zu verbessern.“**

#### Nicht bewertete Bereiche

Einige der ESRS-Kriterien sind für unser Geschäftsmodell weniger relevant, insbesondere „Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette“ und „Betroffene Gemeinschaften“. Die Gründe dafür sind zum einen die digitale Natur unseres Geschäfts und zum anderen die Tatsache, dass wir nur begrenzt Einfluss auf externe Partner:innen sowie hauptsächlich unseren primären Lieferanten Esri Inc. ausüben können.



# NACHHALTIGKEIT ENTLANG DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

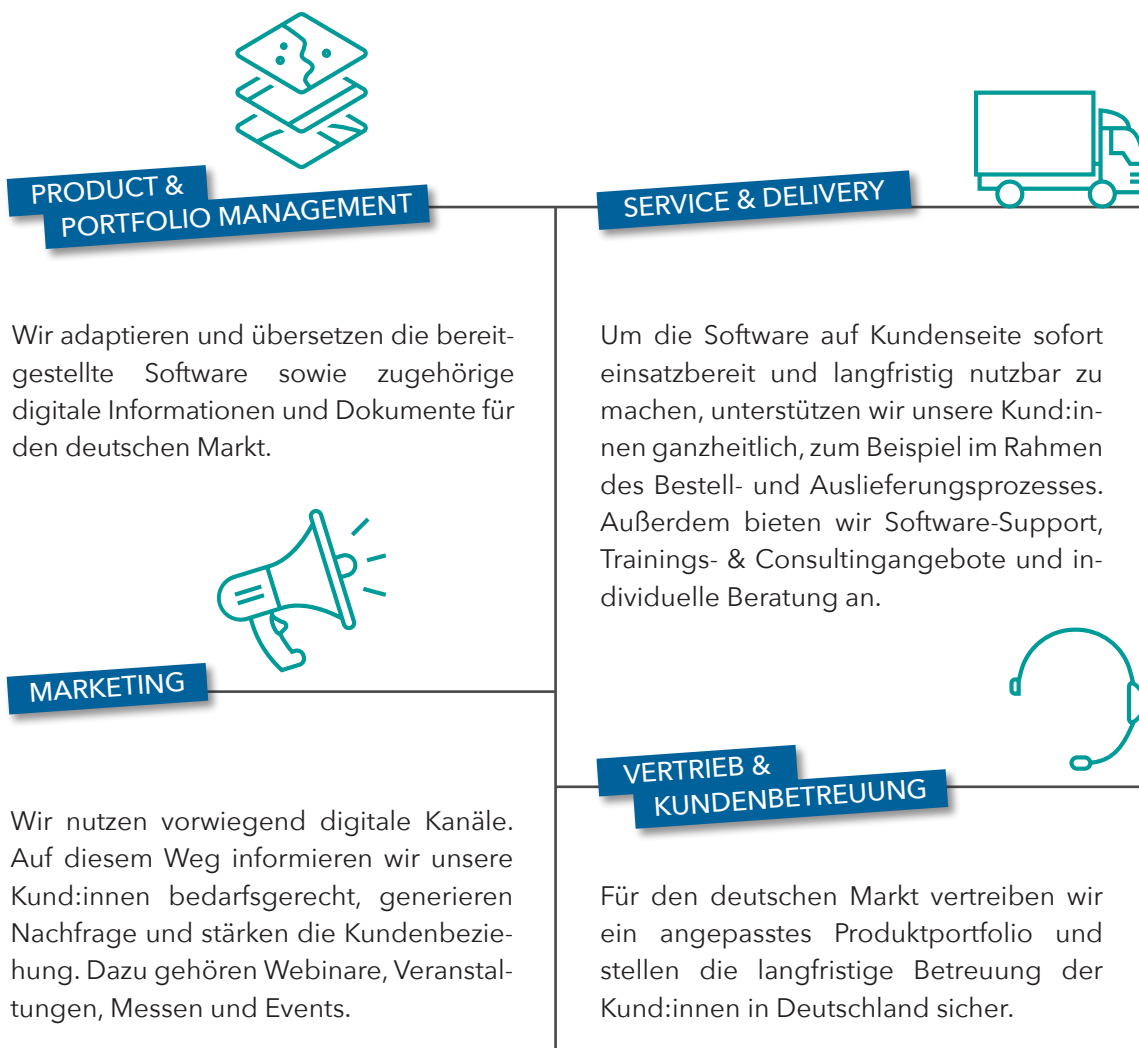
Als nationaler Distributor von Esri Inc. (Redlands, Californien) gehört der Softwarevertrieb zu unserem Kerngeschäft. Ergänzend dazu bieten wir Service-Dienstleistungen rund um den Einsatz unserer Software an, beispielsweise Consulting, Support, Trainings, Weiterbildungen oder Zertifizierungen. Die Software (ArcGIS) selbst und der überwiegende Teil des Materials stammen von Esri Inc. Entsprechend liegt auch die Verantwortung für Nachhaltigkeitsaspekte bei der Herstellung und Bereitstellung der Software in den USA und nicht in Deutschland.

Für den US-amerikanischen Softwarehersteller ist Nachhaltigkeit von Betriebsprozessen, Produkten und der Beitrag für die Gesellschaft von entscheidender Bedeutung. Durch die Bereitstellung von **Geoinformationssystemen (GIS)** sorgt Esri für nachhaltige Lösungen in der Gesellschaft. Richtlinien und Maßnahmen stellen sicher, dass sich Auswirkungen auf die Umwelt reduzieren. Darüber hinaus fördert Esri Inc. nachhaltiges Handeln innerhalb der Organisation sowie bei Distributoren, Partnerunternehmen und Kund:innen.





Als Vertriebspartner konzentrieren wir uns nach der Beschaffung der Software auf den Wertschöpfungsprozess entlang des Customer Lifecycles. Dabei tragen wir Verantwortung für folgende Aspekte:



## WESENTLICHE ASPEKTE FÜR DEN ALLGEMEINEN GESCHÄFTSBETRIEB

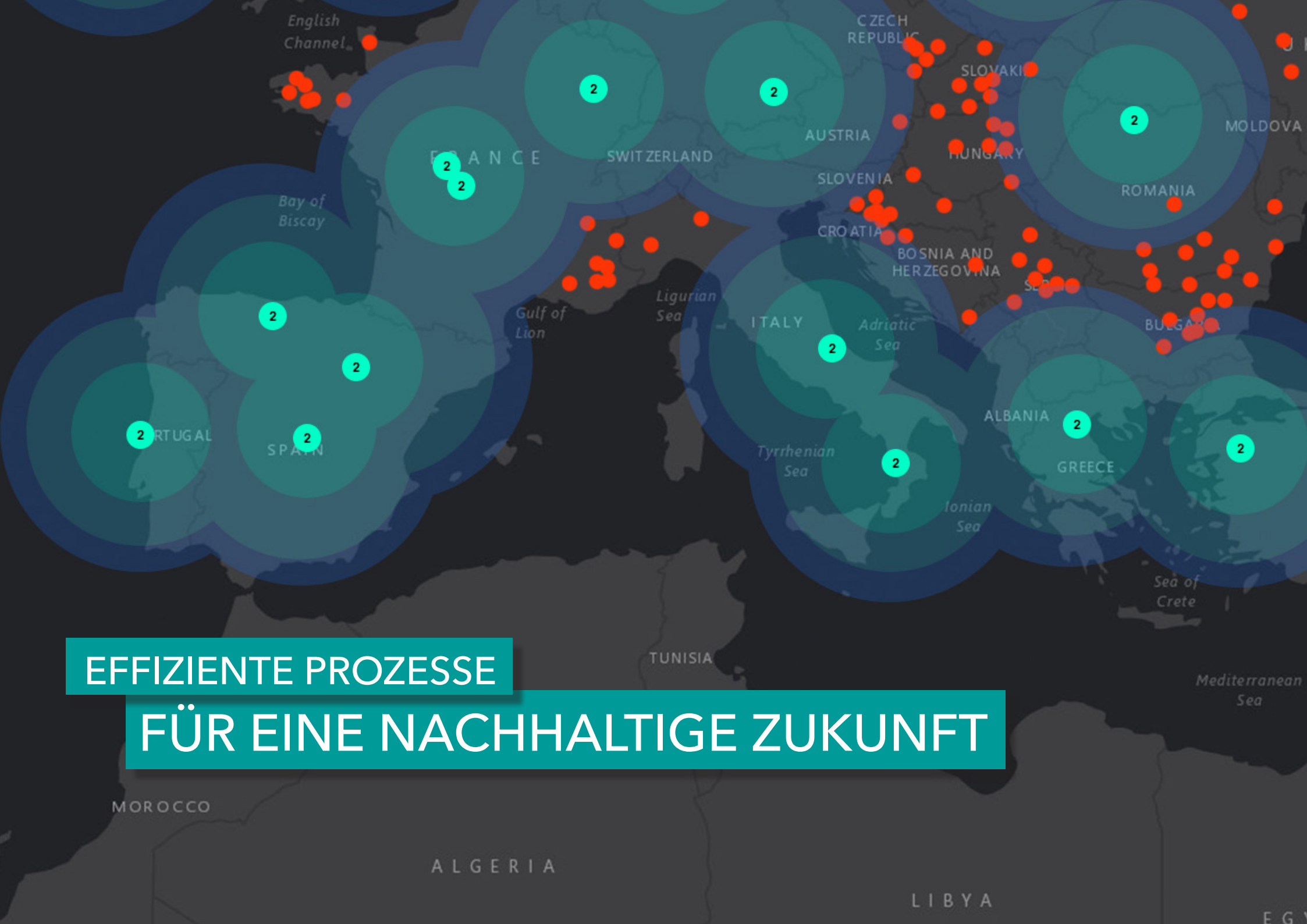
Unsere Unternehmensphilosophie basiert auf einem konsequenten Engagement für Nachhaltigkeit und Umweltschutz. Dies spiegelt sich in allen Aspekten des Geschäftsbetriebes wieder. Wir nutzen an unseren Standorten ausschließlich Ökostrom. Zusätzliche Emissionen reduzieren wir dank flexibler Remote-Arbeit und finanzieller Unterstützung beim Deutschlandticket. Im IT-Betrieb optimieren wir den Energieverbrauch kontinuierlich und achten bei der Auswahl von Anbietern darauf, wie nachhaltig deren Lösungen und Dienstleistungen sind.

Dienstreisen unternehmen unsere Mitarbeitenden nur dann, wenn sie nach den Vorgaben der aktuellen Travel Policy erforderlich und wirtschaftlich sinnvoll sind. Im Vordergrund steht hierbei, die Umweltbelastung so gering wie möglich zu halten. Deshalb bevorzugen wir zum Beispiel die Nutzung der Bahn anstelle von Flug- oder Autofahrten. Wo immer es möglich ist, setzen wir auf digitale Konferenzen, Meetings und Schulungsformate.

Bei der Beschaffung von Waren und Dienstleistungen legen wir besonderen Wert auf die Einhaltung anerkannter Standards und (Menschen-) Rechte. Für alle Geschäftspartner:innen gelten unsere Allgemeinen Einkaufsbedingungen (AEB), die unseren Werte- und Verhaltenskodex, unsere Antikorruptionsrichtlinie sowie eine Geheimhaltungsverpflichtung umfassen. Neue Lieferant:innen werden nach den erwähnten Richtlinien und der nötigen Informationssicherheit überprüft. Zudem führen wir eine initiale Risikoanalyse durch, die jährlich wiederholt wird.

Wir arbeiten daran, die Prozesse entlang der gesamten Wertschöpfungskette umweltschonend, wirtschaftlich und sozialverträglich zu gestalten. Zu unserer Strategie gehört die nachhaltige Ressourcen-Auswahl & -Beschaffung und die Sensibilisierung unserer Mitarbeitenden für nachhaltige Handlungs- und Verhaltensweisen.





EFFIZIENTE PROZESSE  
FÜR EINE NACHHALTIGE ZUKUNFT



# VERANTWORTUNG AUF ALLEN UNTERNEHMENSEBENEN

Als einer der wichtigsten Bausteine zur Erreichung unserer Ziele ist das Thema Nachhaltigkeit auf allen Ebenen unseres Unternehmens präsent. Die Verantwortlichkeiten sind aus diesem Grund auf mehrere Stufen verteilt – von der Geschäftsführung bis hin zur operativen Ebene.

## SUSTAINABILITY PROGRAMS

Das Team „**Sustainability Programs**“ ist verantwortlich für die Programme in den Bereichen Bildung, Forschung, Non-Profit-Organisationen (NPO) und Katastrophenhilfe (Disaster Response) und setzt diese lokal um. Damit erfüllen wir einen wesentlichen Teil unserer Nachhaltigkeitsstrategie, da unter anderem die Nutzung unserer Technologie in Lehre und Forschung langfristig digitale Kompetenzen fördert. Zudem ermöglichen wir Non-Profit-Organisationen, die beispielsweise humanitäre Hilfe leisten oder im Natur- und Umweltschutz aktiv sind, einen kostengünstigeren Zugang zu Esri Software.

Das „**Disaster Response Program (DRP)**“ von Esri Inc. unterstützt weltweit Organisationen, die Katastrophen- und Krisenhilfe leisten. Als Teil dieses Programms setzt Esri Deutschland die Hilfsmaßnahmen auf nationaler Ebene um, indem wir GIS-Technologie bereitstellen und unser Know-how im Bereich Katastrophenschutz einbringen.

Nicht Teil des Teams, aber dennoch einen maßgeblichen Anteil hat der „**Sustainability Manager**“, der für die Themen Corporate Sustainability, CO<sub>2</sub>-Bilanzierung und ESG-Reporting verantwortlich ist. Dieser ist direkt der Geschäftsführung unterstellt.

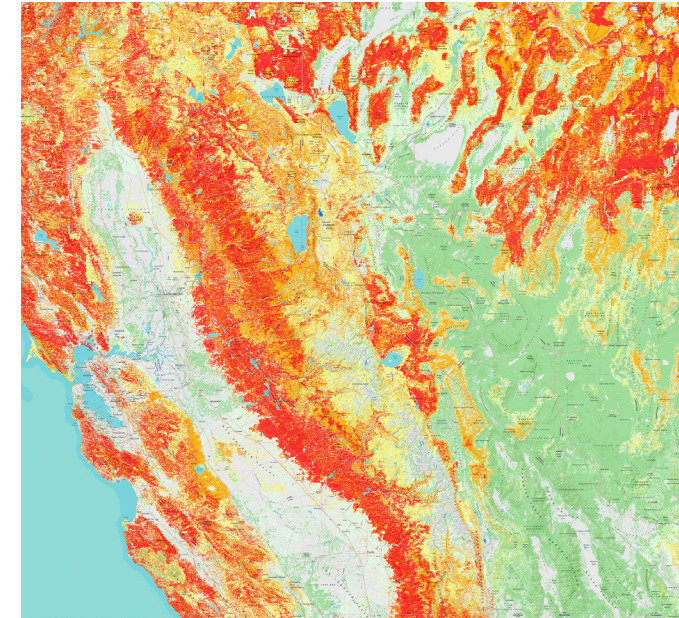
## RECHTSABTEILUNG UND PERSONALWESEN

Alle Aspekte rund um Compliance und Datenschutz konzentrieren sich im Team „**Legal and Contracts**“. Die Mitarbeitenden der Abteilung sind prüfend tätig und beraten sowohl die Geschäftsführung als auch andere Unternehmensbereiche. Eine weitere Aufgabe ist es, die Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien zu sichern.

Für soziale Nachhaltigkeitsaspekte, wie Arbeitssicherheit und Mitarbeiterentwicklung, ist das Team „**Human Resources**“ verantwortlich. Das Ziel der Abteilung ist es, unsere attraktiven Arbeitsbedingungen weiterzuentwickeln und die Diversity innerhalb des Unternehmens zu fördern.

## INFORMATION MANAGEMENT

Das Department „**Information Management**“ unterstützt das Unternehmen über alle Ebenen hinweg mit einer optimalen und sicheren IT-Architektur sowie effektiven Business-Systemen und Tools. Fundierte Analysen und Reports schaffen Transparenz und tragen gemeinsam mit dem Qualitätsmanagement



maßgeblich zur Steuerung unseres Unternehmens bei. Zudem sorgt das Department für eine effiziente Lagerlogistik und ein nachhaltiges Reise- und Flottenmanagement.

Unternehmensweit etablierte Kontrollmechanismen, wie regelmäßige Meetings und Reviews zwischen Verantwortlichen und der gesamten Belegschaft, fördern die aktive **Teilhabe aller Mitarbeitenden**. Sie sind gefordert, ihr Verhalten sowie ihre Tätigkeit an den festgelegten Nachhaltigkeitszielen auszurichten. Dabei profitieren sie von umfangreichen Informationen im Intranet und in monatlichen Briefings. Wir überwachen unsere KPIs kontinuierlich, ergänzt durch externe Audits.



## EINE FRAGE DER MESSUNG: INDIKATOREN FÜR NACHHALTIGKEIT

Um unsere Nachhaltigkeitsbemühungen über alle Ebenen unseres Unternehmens hinweg effektiv zu steuern und zu kontrollieren, nutzen wir eine Reihe von spezifischen Leistungsindikatoren. Mit ihrer Hilfe überwachen wir kontinuierlich den Einfluss unserer Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Gesellschaft und sind in der Lage, gezielt Maßnahmen im Sinne unserer Nachhaltigkeitsziele zu ergreifen.

Unsere Führungsebene überprüft die Kennzahlen regelmäßig und kommuniziert die Ergebnisse transparent an alle Mitarbeitenden. Dieses Vorgehen stellt sicher, dass unsere Nachhaltigkeitsstrategie auch im operativen Geschäft konsequent umgesetzt und zur gelebten Praxis wird.

//  
Leistungsindikatoren helfen uns, Nachhaltigkeit im operativen Geschäft messbar zu machen und sicherzustellen, dass wir unsere Ziele konsequent und transparent umsetzen.“





ÜBERBLICK ZU DEN LEISTUNGSINDIKATOREN,  
DIE ZUM START DES GESCHÄFTSJAHRES (GJ) 2025 (AB JULI 2024)  
IMPLEMENTIERT WURDEN:

| Indikator                                                        | Wert im GJ 2024 | Kommentar/ Veränderung                                         |
|------------------------------------------------------------------|-----------------|----------------------------------------------------------------|
| Zufriedenheit der Mitarbeitenden                                 | 78,5 %          |                                                                |
| Gesamtemissionen in CO <sub>2</sub> -Äquivalenten                | 942 Tonnen      | → Siehe auch „Klimarelevante Emissionen“                       |
| Beschäftigte zur Unterstützung von Schulen, Hochschulen und NPOs | 7 Beschäftigte  |                                                                |
| <b>Gesamtsumme Lizenzbenefits</b>                                |                 |                                                                |
| Frauenanteil an der Gesamtzahl der Mitarbeitenden                | 44,3 %          | → Siehe auch „Diversität, Mitbestimmung und Chancengleichheit“ |
| Frauenanteil in Führungspositionen                               | 25 %            | → Siehe auch „Diversität, Mitbestimmung und Chancengleichheit“ |
| Ausgaben für Weiterbildung                                       | 207.286 €       |                                                                |
| Legal acts against the company                                   | 0               |                                                                |

ERLÄUTERUNGEN  
ZU DEN  
INDIKATOREN:

**Zufriedenheit der Mitarbeitenden**  
Prozentsatz der Mitarbeitenden, die in der alle zwei Jahre durchgeführten Befragung bei „Ich arbeite gern bei Esri“ und „Ich identifiziere mich mit dem Unternehmen Esri“ mit „trifft überwiegend zu“ oder „trifft in sehr hohem Maße zu“ geantwortet haben.

**Beschäftigte zur Unterstützung von Schulen, Hochschulen und NPOs**  
Die Unterstützung von Schulen, Hochschulen und NPOs wird von sieben Beschäftigten geleistet. Dabei verantwortet eine Mitarbeiterin zusätzlich die Unterstützung von Organisationen im Rahmen des „Disaster Response Programs“.

**Ausgaben für Weiterbildung**

Dieser Wert setzt sich zum einen aus den Gesamtkosten für die externen Schulungen und zum anderen aus den Tagen zusammen, an denen Mitarbeitende an intern organisierten Schulungen teilgenommen haben. Letzteren liegt der Kostensatz zugrunde, den auch unsere Kund:innen bezahlen würden.

**Legal acts against the company**

Die aufgezeigten Kennzahlen sind fester Bestandteil unseres Management-Reportings und unterliegen einem vierteljährlichen Review-Prozess auf verschiedenen Unternehmensebenen. Die Indikatoren sind außerdem Teil des unternehmensweiten Briefings, sodass die gesamte Belegschaft stets über unsere Nachhaltigkeitsziele und -fortschritte informiert ist.

**Sicherstellung der Datenqualität**

Zuverlässige, vergleichbare und konsistente Nachhaltigkeitsdaten sind entscheidend für die interne Steuerung und die externe Kommunikation. Etablierte Prozesse und Kontrollmechanismen stellen sicher, dass unsere Berichterstattung nach innen wie nach außen auf verlässlichen Informationen basiert und jederzeit transparent ist.



## DURCHDACHTER RAHMEN FÜR UNSER HANDELN

Unsere festgelegten Indikatoren steigern die Relevanz und Sichtbarkeit von Nachhaltigkeitsaspekten bei all unseren Entscheidungen, Vereinbarungen und Beschlüssen. Regeln und Prozesse sorgen dafür, dass die Nachhaltigkeitsstrategie auch im operativen Geschäft gelebt wird. Aufgrund der Komplexität des Themas „Nachhaltigkeit“ sind verschiedene Verfahren und Werkzeuge notwendig, um alle Teilbereiche zentral zu steuern.

### NACHHALTIGKEITS-KOMMUNIKATION

Es ist unerlässlich, unsere Nachhaltigkeitsziele und -prozesse nach innen klar und transparent zu kommunizieren. Nur so können wir auf allen Ebenen ein einheitliches Verständnis für die Werte und Ziele unseres Unternehmens erzeugen. Neben bedarfsorientierten Nachhaltigkeitsmeetings → siehe „Verantwortung“ sorgen insbesondere die verpflichtenden Esri Briefings für alle Beschäftigten dafür, dass Nachhaltigkeitsthemen sichtbar werden. In diesem Rahmen informiert die Geschäftsleitung über geänderte oder erneuerte Prozessabläufe sowie nachhaltigkeitsbezogenen Vorgaben und unseren Status der Ziel-Erreichung.

Relevante Dokumente und Richtlinien stehen den Mitarbeitenden jederzeit im Intranet zur Verfügung. Dort zu finden sind etwa die Grundsätze der Führung und Zusammenarbeit, die



//  
Durch gezielte Indikatoren wird Nachhaltigkeit in all unseren Entscheidungen verankert.“







Strategie von Esri Deutschland sowie unser **Werte- und Verhaltenskodex**. Dieser bildet die Grundlage für verantwortungsvolles Verhalten, unternehmerischen Erfolg und Integrität. Die definierten Standards fördern respektvolles, nachhaltiges und gesetzeskonformes Handeln und dienen als Leitlinie unserer Verantwortung – sowohl innerhalb des Unternehmens als auch in der Zusammenarbeit mit Partner:innen, Liefernden und Kund:innen.

#### HANDLUNGSRAHMEN FÜR MITARBEITENDE

Mit den folgenden Policies und Betriebsvereinbarungen setzen wir konkrete Handlungsvorgaben fest, die zum Erreichen unserer Ziele beitragen:

- ✓ Die **Travel-Policy** regelt die Bewilligung und Abwicklung von Dienstreisen. Wichtige Grundsätze sind dabei Notwendigkeit, Wirtschaftlichkeit, zeitlicher Aufwand und Umweltbelastung.
- ✓ Die **Mobility-Policy** beinhaltet Informationen und Vereinbarungen zur Nutzung von Firmenwagen, Car Pools und Jobräder.
- ✓ **Policies zu Funktionen und Gehaltsbändern, dem Vergütungssystem und der Erfolgsbeteiligung** informieren transparent zur angemessenen, fairen und gleichberechtigten Vergütung sowie zur Beteili-

gung am Unternehmenserfolg.

- ✓ **Policies zur Arbeitszeit, Arbeitszeiterfassung und der mobilen Arbeit** sichern die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben und schaffen einen klaren Rahmen für flexibles, mobiles Arbeiten sowie für die Work-Life-Balance.

#### MITARBEITERENTWICKLUNG UND QUALITÄTSSICHERUNG

Wir fördern die Qualifizierung und Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden durch Weiterbildungsmaßnahmen, einen einheitlichen Entwicklungsprozess und eine offene Kommunikation. Mit jedem Mitarbeitenden werden individuelle Ziele festgelegt und kontinuierlich anhand konkreter Indikatoren verfolgt. Zur Wahrung der Mitarbeiterrechte trägt außerdem der Betriebsrat bei, der in wichtige Entscheidungsprozesse maßgeblich eingebunden ist.

Die Normen ISO 27001 und ISO 9001 gewährleisten Sicherheit und Qualität in unserem Unternehmen. Über ein internes Learning-Management-System werden den Mitarbeitenden alle relevanten Informationen zu deren Anwendung im operativen Geschäft vermittelt. Stetig aktualisierte, verpflichtende Kurse informieren die Beschäftigten umfassend zu unseren Prozessen, Regeln, Systemen sowie zu ihren konkreten Verpflichtungen.



## BENEFITS UND INCENTIVES FÜR MITARBEITENDE

Die unternehmerischen Ziele von Esri Deutschland sind in unserer Strategie 2030 fest verankert und bis auf die Department- und Team-Ebene heruntergebrochen. In regelmäßigen Abständen überprüfen wir sowohl unsere strategische Ausrichtung als auch die Vereinbarkeit der individuellen und teambezogenen Ziele mit den übergeordneten strategischen Zielen unseres Unternehmens.

Gleichzeitig honorieren wir Leistungen und Engagement auf allen Unternehmensebenen, denn unsere Mitarbeitenden spielen eine zentrale Rolle und tragen maßgeblich zum Erfolg von Esri Deutschland bei. Dafür und um sicherzustellen, dass die unternehmerischen Ziele erreicht werden, haben wir auf unterschiedlichen Ebenen diverse Benefits geschaffen.

### WIR HONORIEREN LEISTUNGEN UND ENGAGEMENT

Unsere Mitarbeitenden erhalten neben einem marktgerechten Gehalt weitere monetäre und nicht-monetäre Anreize, mit denen wir Leistung und Engagement honorieren. Wichtig ist uns hierbei, eine transparente Vergütungsstruktur und Lohngerechtigkeit zu gewährleisten. Dafür haben wir ein unternehmensweites, mehrstufiges Vergütungssystem vereinbart. Diese Vergütungsstufen sind den jeweiligen Funktionen im Unternehmen zuge-

ordnet und beinhalten ein Gehaltsband, das die minimale und maximale Entlohnung definiert.

Auf Management-Ebene sind die strategischen Ziele mit erfolgsabhängigen Boni verknüpft. Allerdings orientieren sich das Vergütungssystem sowie die Zielvereinbarungen aktuell nicht konkret an der Erreichung von Nachhaltigkeitszielen.

Nicht nur die Management-Ebene, sondern auch unsere Mitarbeitenden werden jedes Jahr über das fixe Gehalt hinaus in angemessener und transparenter Weise am Erfolg unseres Unternehmens beteiligt. Wenn das im Voraus definiertes Unternehmensziel erreicht wird, erhalten Mitarbeitende eine Sonderzuwendung. Grundlage dafür ist ein Berechnungsmodell, das zu Beginn eines neuen Geschäftsjahres von der



Geschäftsführung kommuniziert wird. Über einen Bonus-Rechner im Intranet können sich unsere Mitarbeitenden die voraussichtliche Höhe ihrer Erfolgsbeteiligung berechnen lassen.

### **BESONDERS WICHTIG: ZUFRIEDENHEIT UND GESUNDHEIT UNSERER MITARBEITENDEN**

Neben den finanziellen Anreizen liegt uns ebenso die Zufriedenheit und Gesundheit unserer Mitarbeitenden am Herzen. Diese wollen wir kontinuierlich unterstützen und damit langfristig ihre Bindung an das Unternehmen und die Identifikation mit Esri stärken. Daher bieten wir unseren Mitarbeitenden zahlreiche Benefits in verschiedenen Bereichen. Auch gemeinsame Events, welche die Zusammenarbeit im gesamten Unternehmen sowie auf Team- oder Department-Ebene fördern, stehen im Kalender.



**Gesundheit und Genesung:** Esri bezuschusst Urban Sports Club-Mitgliedschaften. Damit tragen wir zur körperlichen Gesundheit und dem allgemeinen Wohlbefinden unserer Belegschaft bei. Auch im Krankheitsfall unterstützen wir unsere Mitarbeitenden: Bei länger anhaltendem Ausfall erhalten Mitarbeitende nach der gesetzlichen Entgeltfortzahlung zusätzlich für 20 Wochen einen Krankengeldzuschuss. Um die Betreuung eines erkrankten Kindes zu unterstützen, leistet Esri darüber hinaus die volle Entgeltfortzahlung an drei Tagen pro Jahr.



**Work-Life-Balance:** Um den Beruf bestmöglich in ihr Privatleben integrieren zu können, profitieren unsere Mitarbeitenden von flexiblen Arbeitsorten und -zeiten. Innerhalb der täglichen Rahmenarbeitszeit können sie eigenständig über Beginn und Ende des Arbeitstages entscheiden, unter Beachtung der Kernarbeitszeit und der gesetzlichen Höchstarbeitszeiten. Gleitzeitkonten ermöglichen eine hohe Flexibilität und stellen die Einhaltung der gesetzlichen Pflichten sowie die gerechte Vergütung der Arbeitsleistung sicher. Zudem besteht die Möglichkeit, Zeitwertkonten einzurichten, die zum Beispiel für Sabbaticals genutzt werden können. In außergewöhnlichen Lebenssituationen unterstützen wir die Mitarbeitenden zusätzlich mit Sonderurlaubstagen.



**Altersvorsorge:** Alle Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, eine betriebliche Altersvorsorge abzuschließen, die monatlich von Esri bezuschusst wird.



**Rabatte für Mitarbeitende:** In den Bereichen Technik, Mode, Einrichtung und Reisen profitieren Mitarbeitende von Sonderkonditionen bei ausgewählten Anbietern über eine Corporate Benefits-Plattform.



**Mobilität:** Um die Mobilität unserer Mitarbeitenden zu unterstützen, besteht unter anderem die Option auf ein Jobrad. Seit April 2024 bezuschusst Esri Deutschland das Deutschlandticket.



**Employee Referral Program:** Für das Anwerben eines neuen Mitarbeitenden erhalten Mitarbeitende von Esri Deutschland eine Prämie in Höhe von 500 €. Nach erfolgreicher Beendigung der Probezeit werden weitere 1.000 € ausgeschüttet.



## BETEILIGUNG VON ANSPRUCHSGRUPPEN

Die Einbeziehung relevanter Stakeholder ist unerlässlich, um unsere Nachhaltigkeitsstrategie weiterzuentwickeln und ihre vielfältigen Aspekte in unser unternehmerisches Handeln einfließen zu lassen. Dazu zählen folgende:

- Mitarbeitende
- Anteilseigner, Geschäftsführung und Geschäftsleitung
- Betriebsrat
- Kund:innen (darunter auch Schulen und NPOs)
- Partner-Unternehmen
- Liefernde und dienstleistende Unternehmen
- Medienvertreter:innen und Verbände

Unterschiedliche Prozesse und Formate gewährleisten die Beteiligung dieser Anspruchsgruppen:

- ✓ Ein **kontinuierlicher Verbesserungsprozess**, zu dem interne wie externe Stakeholder gleichermaßen Feedback beitragen können, stellt eine systematische und nachhaltige Unternehmensverbesserung sicher.
- ✓ Alle zwei Jahre (bisher in GJ 2021 und 2023) führen wir eine umfassende, anonyme **Befragung aller Mitarbei-**

**tenden** durch. Daraus wurden Maßnahmen auf Unternehmens-, Bereichs- und Team-Ebene abgeleitet und umgesetzt. Unter anderem geht die Entscheidungen der Geschäftsführung, während der Corona-Pandemie zusätzliche Prämien auszuschütten, auf die Befragung der Mitarbeitenden zurück. Außerdem wurde auf diese Weise die Überarbeitung bzw. Optimierung unseres Vergütungssystems angestoßen (Projekt wird im GJ 2025 abgeschlossen) sowie die Entwicklung eines neuen Standortkonzepts zusammen mit der Arbeitsgruppe „New Work“. Die Umsetzung des Standortkonzeptes startete im GJ 2023 und dauert aktuell noch an.

- ✓ Mitarbeitende können ihre **Anliegen, Ideen und Wünsche** im Rahmen der regelmäßigen unternehmensweiten Briefings jederzeit einbringen.
- ✓ Der **Betriebsrat** bei Esri Deutschland nimmt seine Aufgaben inzwischen in der zweiten Wahlperiode wahr und ist damit eine weitere, zentrale Anlaufstelle für Mitarbeitende.
- ✓ Bevor neue Prozesse im Unternehmen implementiert werden, erfolgen stets **Testphasen mit Pilotgruppen**. So können Schwachstellen frühzeitig identifiziert und der Prozess vor dem unternehmensweiten Rollout optimiert werden.



- ✓ Über unser **Hinweisgebersystem** können Mitarbeitende, Lieferanten, Partner-Unternehmen oder andere Personen mit Bezug zum Unternehmen oder der öffentlichen Verwaltung Hinweise zu rechtlichem Fehlverhalten und Missständen abgeben.
  - ✓ Durch eine **jährliche Kundenbefragung** identifizieren wir allgemeine Ansätze zur Verbesserung der Kundenzufriedenheit und erhalten frühzeitige Hinweise auf mögliche Beeinträchtigungen der Kundenbeziehung. Aus den Ergebnissen leiten wir beispielsweise ab, ob und wie die Materialien für den Onboarding-Prozess optimiert werden können. Kundenspezifische Ergebnisse erhalten die internen Ansprechpartner, um schnell auf erste Unstimmigkeiten reagieren zu können.
  - ✓ Unsere Partner-Unternehmen binden wir in regelmäßigen **Partnertreffen** und sogenannten „Webinar4Partner“ in Unternehmensprozesse ein. Das Partner-Management sorgt hier zudem für einen engen und fortlaufenden Austausch.
  - ✓ Regelmäßige **Anwendertreffen und -gruppen** bringen Kund:innen aus unterschiedlichen Bereichen zusammen. Durch unsere aktive Beteiligung erhalten wir wertvolle Einblicke in aktuelle Anliegen und Herausforderungen.
  - ✓ Im Rahmen unseres **Support-Workflows** erhalten Kund:innen zu jeder Anfrage im Customer Support bzw. Service eine Umfrage und damit die Möglichkeit, sowohl den Service als auch die Produktqualität zu bewerten. Speziell für Softwarefehler können sie innerhalb des Kundenportals „My Esri“ ihr Feedback zu Fehlermeldungen hinterlassen.
  - ✓ Zentrale Anlaufstellen für unsere Kund:innen auf technologischer Ebene sind die **Esri Community sowie der ArcGIS Blog**, die entsprechende Kollaborations- und Kommentarfunktionen bieten.
  - ✓ Die einmal jährlich stattfindende **Esri Konferenz** ist ein zusätzliches Kommunikationsorgan, um mit unseren Kund:innen in den direkten Austausch zu gehen. In diesem Rahmen informieren wir direkt über Neu- und Weiterentwicklungen unserer Technologie sowie deren innovativen Einsatz in der Praxis.
- Die über die aufgezeigten Wege an uns herangetragenen Anliegen dokumentieren wir intern fortlaufend. Ziel in den kommenden Geschäftsjahren ist es, dabei auch explizit Nachhaltigkeitsaspekte miteinzubeziehen. Dazu möchten wir unsere wichtigsten Anspruchsgruppen noch stärker differenzieren und gleichzeitig weitere Stakeholder identifizieren.





## INTERNE UND EXTERNE IMPULSE DURCH COMMUNITY ENGAGEMENT

Um den Bereich Innovations- und Produktmanagement ganzheitlich zu erfassen, betrachten wir verschiedene Ebenen. Die Entwicklung, Bereitstellung und Weiterentwicklung des ArcGIS Systems und der damit verknüpften Produkte wird durch Esri Inc. verantwortet. Dem gegenüber stehen Dienstleistungen, die wir als Esri Deutschland direkt erbringen. Interne und externe Personengruppen spielen hier eine zentrale Rolle in unserem Innovations- und Produktmanagement. Verschiedene Kommunikationskanäle und -formate sind fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Sie werden genutzt, um Informationen transparent zu kommunizieren oder um Feedback, Ideen und Verbesserungsvorschläge einzuholen.

### PRODUKTENTWICKLUNG UND -VERANTWORTUNG

Esri Deutschland ist Teil des globalen Netzwerks an Distributoren des amerikanischen Unternehmens Esri Inc., welches das ArcGIS System (weiter)entwickelt und verantwortet. Als Software-Distributor sind wir Teil eines internationalen Netzwerks mit gemeinsamer Mission und bilden die zentrale Schnittstelle zwischen Esri Inc. und unseren Kund:innen in Deutschland. In dieser Position tragen wir einerseits technologische Neuerungen und Veränderungen in den deutschen Markt und gewährleisten die bestmögliche Wertschöpfung unserer Software. Auf der anderen Seite



//

Als Schnittstelle zwischen Esri Inc. und unseren Kund:innen bringen wir technologische Neuerungen auf den Markt und integrieren wertvolles Feedback in die Produktentwicklung. So treiben wir Innovationen wie die Integration von GeoAI voran und optimieren unser Angebot kontinuierlich.“

– Marko Prisky, CTO Esri Deutschland

erhalten wir Feedback von unseren Kund:innen und leiten das gewonnene Wissen an das Produktmanagement von Esri Inc. zurück. Dies betrifft beispielsweise neue Anforderungen, Einsatzmöglichkeiten oder Herausforderungen, aber auch Veränderungen durch gesetzliche Vorgaben oder Marktentwicklungen. Ein hervorragendes Beispiel dafür, wie Innovationen in die Produktentwicklung einfließen, ist die Integration von künstlicher Intelligenz in den geografischen Kontext. Durch sogenannte GeoAI-Workflows (GeoAI = Geospatial Artificial Intelligence) wird das ArcGIS System schrittweise ergänzt und in seinen Fähigkeiten erweitert, angestoßen von den neuesten Innovationen in diesem Bereich.

#### ERFAHRUNGSAUSTAUSCH UND OPTIMIERUNG: SO GESTALTEN MITARBEITENDE ESRI AKTIV MIT

Intern liefern zahlreiche Meeting-Formate (u. a. die unternehmensweiten Esri Briefings und „Essentials“ zu zentralen und strategischen Themen) wichtige Informationen und schaffen Transparenz. Gleichzeitig können Mitarbeitende in diesen Formaten ihre Erfahrungen, Wünsche, Optimierungsvorschläge und Herausforderungen zurückspielen. In regelmäßig stattfindenden „Product Spotlights“ informieren unsere Produkt-Expert:innen alle interessierten Mitarbeitenden zu Produkt-Neuheiten, Updates oder anstehenden Change-Prozessen. Hiervon losgelöste Themen können in einem „Open Space“ platziert werden. Zu-

dem trägt das betriebliche Vorschlags- und Verbesserungswesen dazu bei, Innovationen und Optimierungen bei Esri Deutschland zu implementieren.

Unsere internen als auch externen Kommunikationskanäle sind in → Kapitel 9 ausführlich beschrieben.

#### GEMEINSAM LÖSUNGEN FINDEN: DIE GLOBALE ESRI COMMUNITY

Neben der internen Kommunikation gehört auch der **beidseitige Austausch mit Kund:innen und Partner-Unternehmen zu Anregungen, Ideen und Herausforderungen fest zu unserer Unternehmenskultur**. Insbesondere auf eigenen Messen und Konferenzen teilen wir Produktinnovationen mit externen Anspruchsgruppen. Auf internationalen und nationalen Events schaffen wir hier einen direkten Austausch. Dazu gehören:

- ✓ „Esri User Conference“ von Esri Inc. mit mehr als 16.000 Teilnehmenden
- ✓ „Esri Developer Summit“ mit mehr als 1.500 Teilnehmenden
- ✓ „Esri European Developer Summit“
- ✓ „Esri Partner Conference“

Die jährlich stattfindende **Esri-Konferenz** mit mehr als 1.500 externen Teilnehmenden in Deutschland ist das zentrale Event, bei dem

wir den innovativen Einsatz unserer Technologie auf Kundenseite in den Fokus rücken. Zahlreiche Formate informieren über Produkt-Neuheiten und Innovationen. Unterschiedliche Anwendertreffen und Fokusgruppen schaffen die ideale Plattform für einen branchen- oder themengebunden Austausch.

Insbesondere die **Esri Community** von Esri Inc., eine global ausgerichtete Plattform für Anwender:innen, ist ein zentrales Sprachrohr, um gemeinsam Lösungen zu finden. Über die Unterseite „ArcGIS Ideas“ können Kund:innen Anwendungsfälle teilen, ihre Ideen einbringen und damit die (Weiter-)Entwicklung von Esri-Produkten maßgeblich bereichern. Für unterschiedliche Produkte und Produkt-Capabilities sind hier sogenannte „Idea Exchanges“ angelegt. Die Community kann vorgeschlagene Optimierungen durch eine Reaktionsfunktion bekräftigen. Die Produkt-Teams von Esri Inc. verfolgen die stattfinden-

“  
Durch den engen Austausch mit Kund:innen und Mitarbeitenden gestalten wir marktgerechte und zukunftsfähige Innovationen.“





den Entwicklungen und lassen relevante Vorschläge in das Produkt-Management sowie anstehende Produkt-Releases einfließen. Als Mitglied der „Early Adopter Community“ erhalten Nutzende zudem einen einjährigen, exklusiven Zugang zu neuen Produkten und Technologien. In dieser Zeit arbeiten sie eng mit den Entwicklungs-Teams von Esri Inc. zusammen und können unsere Produkte und Services aktiv mitgestalten.

Als Distributor gewährleisten wir darüber hinaus die **Weitergabe von Know-how** über produktbezogene, lokalisierte Schulungen und umfangreiche Dokumente. Das Team „Customer Success“ unterstützt unsere Kund:innen maßgeblich, insbesondere bei der erstmaligen Inbetriebnahme unserer Software. Detaillierte Informationen zu Produkt-Updates, Anleitungen und Tipps von lokalen Produkt-Expert:innen erhalten Anwender:innen zudem über den ArcGIS Blog von Esri Deutschland, über den sie auch Feedback anbringen können.

Unsere Anwender:innen können **Verbesserungsvorschläge** und **Entwicklungswünsche** über einen definierten Weg an unseren Support melden („Enhancement-Request“) und den Status der Anfrage über die Kundenplattform „My Esri“ einsehen.

### INSPIRIERENDE ERFOLGSGESCHICHTEN UND INNOVATIVE LÖSUNGEN IN DER KUNDENKOMMUNIKATION

**Anwendungsfälle**, technologische Entwicklungen und Lösungen vermitteln wir unter anderem über Webinare, die sich je nach Inhalt und Schwerpunkt an bestehende Kund:innen, Interessierte und/oder Partner-Unternehmen richten. Das Digitalmagazin „WhereNext“ sowie die Sonderausgabe „WhereNext Spezial“ sind weitere Kanäle, die innovative Anwendungsfälle und Lösungsansätze vorstellen. So stärken wir unsere Position am Markt und zeigen die positiven Effekte, die entstehen, wenn Unternehmen, Organisationen, NPOs und Behörden das ArcGIS System einsetzen. Mit der Bereitstellung dieser hochmodernen, zukunftsfähigen Technologie möchten wir Mehrwerte schaffen - sowohl im sozialen, ökologischen als auch im ökonomischen Bereich. Dabei sind unsere Kund:innen mitverantwortlich für die Nutzung und Verwertung unserer Technologie, die sie einsetzen, um Herausforderungen mit einem räumlichen Bezug nachhaltig und effizient zu lösen.





UNSERE UMWELT,

UNSERE VERANTWORTUNG



Ein wichtiger Teil unserer Nachhaltigkeitsstrategie besteht darin, den Ressourcenverbrauch zu reduzieren. Bereits in den Geschäftsjahren (GJ) 2021 und 2022 haben wir erstmals eine CO<sub>2</sub>-Bilanz erstellt, in der die wichtigsten Handlungsfelder erfasst sind, um langfristig unseren Ressourcenverbrauch zu reduzieren → siehe „Klimarelevante Emissionen“. Diese Bilanz haben wir für das Geschäftsjahr 2023 aktualisiert.

Die CO<sub>2</sub>-Bilanz und eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse → siehe „Eine erste Analyse“ verdeutlichen: Das größte Potenzial, um CO<sub>2</sub> zu reduzieren, steckt im Gebäudebetrieb (vor allem Heizung), der Mobilität (Geschäftsreisen) und unserem Firmenfuhrpark.

Zudem bildet Strom – als zwingend notwendige Ressource für unseren Geschäftsbetrieb – ein weiteres Handlungsfeld. Im GJ 2022 wurden alle Stromlieferverträge auf Ökostrom umgestellt, sodass an dieser Stelle derzeit keine weiteren Maßnahmen vorgesehen sind.

### 30 PROZENT BIS GJ 2030: WIE WOLLEN WIR DAS ERREICHEN?

Basierend auf der CO<sub>2</sub>-Bilanz des GJ 2023 haben wir uns selbst zum Ziel gesetzt, unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen bis zum GJ 2030 um 30 Prozent zu reduzieren. Um das zu erreichen und unsere ökologische Nachhaltigkeit insgesamt zu verbessern, haben wir unter anderem folgende Maßnahmen definiert, die im nächsten Kapitel im Detail beschrieben werden:

#### GEBÄUDEBETRIEB



- ✓ Optimierung der Nutzung unserer Büroflächen
- ✓ Nutzung der existierenden Regelung zu mobilem Arbeiten in Kombination mit einem SharedDesk-Konzept zur Reduzierung des Heizenergie-Verbrauchs
- ✓ Geplante Eröffnung eines neuen Standorts in München mit dem Ziel, die Gebäude mit dem höchsten Energieverbrauch am Hauptsitz in Kranzberg nicht mehr zu nutzen und die Erreichbarkeit durch öffentliche Verkehrsmittel am neuen Standort zu verbessern

#### MOBILITÄT



- ✓ ab dem GJ 2024 verstärkte Nutzung der Bahn als Reisemittel für innerdeutsche Geschäftsreisen
- ✓ Flugreisen nur mit Genehmigung durch Vorgesetzte
- ✓ seit dem GJ 2021 verstärkter Fokus auf die Durchführung von Kundenterminen, Beratungsgesprächen, Schulungen und anderen Terminen digital und ohne Reisetätigkeit, wann immer möglich

#### FIRMENFUHRPARK



- ✓ ab dem GJ 2024 Umstellung des Firmenfuhrparks auf E-Mobilität



Neben diesen langfristig geplanten Vorhaben wurden zusätzliche kleinere Maßnahmen definiert. Mithilfe von neu eingeführten Indikatoren und Controlling-Mechanismen können wir fortwährend und transparent überprüfen, wo wir beim Erreichen der genannten Ziele stehen. Über mögliche und notwendige Kompensationsmaßnahmen entscheidet Esri Deutschland in den folgenden Geschäftsjahren.

Allerdings ist es dank der Ausrichtung unseres Geschäftsmodells eher unwahrscheinlich, dass wir weitere natürliche Ressourcen oder andere wesentliche Leistungen des Ökosystems in Anspruch nehmen. Wir sind uns dennoch bewusst, dass jede Geschäftstätigkeit Einfluss auf die Umwelt hat.

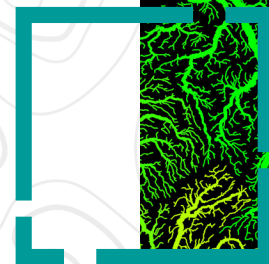
Auch der Einsatz unserer Produkte trägt zu einer verbesserten Nachhaltigkeit bei – sowohl in unserem Geschäftsbetrieb als auch auf Kundenseite. Dieses Handlungsfeld unterstützen wir ab dem GJ 2024 verstärkt durch gezieltes Business Development.

#### WENIGER RELEVANTE RESSOURCEN

Da unser Geschäftsmodell vorwiegend digital ausgelegt ist und wir zunehmend Cloud-Services nutzen, benötigen wir weniger physische Rechenzentren. Auch unser spezifischer Wasser- und Papierverbrauch sowie unsere

Abfallmengen sind gering, da wir stark auf digitale Lösungen setzen. So verzichten wir etwa im Marketing und in anderen Bereichen zunehmend auf gedruckte Materialien, zum Beispiel Weihnachtskarten, die nur noch in digitaler Form versendet werden.

Zusammenfassend nehmen wir die Verantwortung, natürliche Ressourcen nachhaltig zu nutzen, sehr ernst. Wir sind bestrebt, unseren ökologischen Fußabdruck durch fortlaufende Verbesserungen und effiziente Praktiken kontinuierlich zu reduzieren.





Für die Geschäftsjahre 2021 und 2022 haben wir erstmals den Corporate Carbon Footprint (CCF) für Esri Deutschland ermittelt. Diese CO<sub>2</sub>-Bilanz wird ab dem GJ 2023 jährlich aufgestellt. Da die GJ 2021 und 2022 aufgrund der Corona-Pandemie deutlich vom normalen Geschäftsbetrieb abwichen, ziehen wir künftig das Geschäftsjahr 2023 als Grundlage für die klimarelevanten Emissionen heran.

Den CCF ermitteln wir nach dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol und betrachten Scope 1, 2 und 3. Die eigentliche Berechnung führt ein externer Dienstleister durch, der am Markt gängige Emissionsfaktoren und Berechnungsgrundlagen verwendet. Dabei liegt der Fokus auf wesentlichen Emissionsquellen. Quellen mit einem Anteil an den Gesamtemissionen von weniger als 0,5 Prozent werden in diesem Zuge nur dann betrachtet, wenn die Datenerhebung keinen zusätzlichen Aufwand erfordert.

Unsere **größten Emissionsquellen** sind Reise-tätigkeiten, der Heizungs- und Gebäudebetrieb sowie die Firmenwagenflotte. Davon ausgehend wurden für das Geschäftsjahr 2024 folgende **Maßnahmen zur CO<sub>2</sub>-Reduktion** definiert:

- ✓ Inlandsflüge werden vor allem durch Bahnfahrten ersetzt.
- ✓ Der Firmensitz in Kranzberg wird langfristig flächenmäßig reduziert, um auf Gebäude

### BETRACHTET WERDEN NACH SCOPE 1 BIS 3 FOLGENDE EMISSIONEN:

| Scope   | Emissionsquelle                                                                                                                                                |
|---------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Scope 1 | Kraftstoffe Firmenwagen<br>Heizung (Gas)                                                                                                                       |
| Scope 2 | Heizung (Fernwärme)<br>Strom<br>Autostrom                                                                                                                      |
| Scope 3 | Brennstoff- und Energie bezogene Emissionen<br>Pendeln der Arbeitnehmenden<br>Geschäftsreisen<br>Güter und Dienstleistungen<br>Kapitalgüter<br>Veranstaltungen |

mit besonders hohen Energiekosten zu verzichten. Gleichzeitig suchen wir aktiv nach einem zusätzlichen neuen Standort in München mit guter CO<sub>2</sub>-Bilanz, moderner Büroinfrastruktur und attraktiver ÖPNV-Anbindung.

- ✓ Ab Frühjahr 2024 wird die Firmenwagenflotte über einen voraussichtlichen Zeitraum von drei Jahren ganzheitlich auf Elektrofahrzeuge umgestellt.

Mit zusätzlichen Maßnahmen werden wir unseren ökologischen Fußabdruck auf verschiedenen Ebenen weiter reduzieren:

- ✓ **Mobiles Arbeiten** trägt dazu bei, den Energieverbrauch in unseren Büros zu

senken und Emissionen durch Pendelverkehr zu reduzieren.

- ✓ Ein **SharedDesk-Konzept**, das wir seit dem GJ 2023 an verschiedenen Standorten testen, soll auf das gesamte Unternehmen ausgerollt werden. Damit optimieren wir die Flächennutzung unserer Büros und nutzen die damit verbundenen Ressourcen (Emissionen durch Pendelverkehr und Gebäudebetrieb) effizienter.

- ✓ Ein Konzept zur **Wiederverwendung alter Hardware** wird im GJ 2024 formalisiert, um die damit verbundene Umweltbelastung zu minimieren.

- ✓ Wir **verzichten auf warmes Wasser** in den sanitären Anlagen der meisten Firmenstandorte, was sich unmittelbar positiv auf den Energieverbrauch der Gebäude auswirkt.
- ✓ Als **Standardeinstellung bei Druckern** wird ein beidseitiger Schwarz-Weiß-Druck genutzt.
- ✓ **Ungenutzte Bürofläche** wird, wenn möglich, nicht beheizt.
- ✓ Für die **Verpflegung** bei unserem mit Abstand größten externen Firmenevent, der „Esri-Konferenz“, nutzen wir seit dem GJ 2024 ausschließlich regionale und vegetarische Produkte.

Einige dieser Maßnahmen wurden durch Mitarbeitende oder Teams initiiert. Auch wenn sie noch nicht offiziell als Regelung festgeschrieben sind, sehen wir darin einen Indikator für das wachsende Bewusstsein innerhalb unseres Unternehmens, nachhaltig zu handeln.

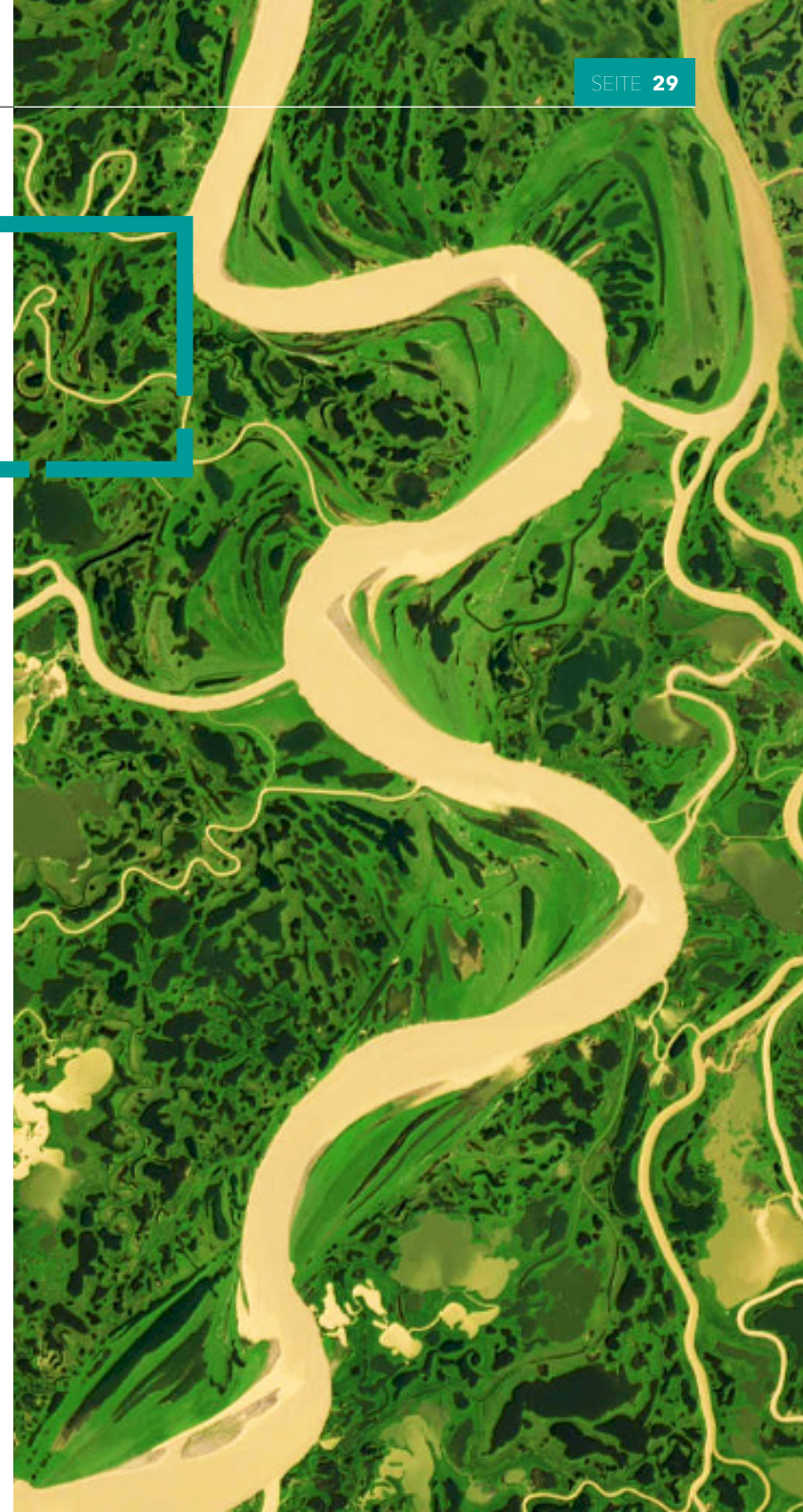
#### CO<sub>2</sub>-FOOTPRINT: WIE GEHT'S WEITER?

Wir arbeiten ständig daran, unseren CO<sub>2</sub>-Fußabdruck genauer zu erfassen, um eine solide Grundlage für gezielte Maßnahmen zu schaffen. Aktuell sehen wir vor allem noch in Scope 3 Lücken in der CO<sub>2</sub>-Bilanz, die in den

kommenden Jahren schrittweise geschlossen werden. Dies betrifft insbesondere Emissionen, die durch die interne Nutzung von ArcGIS anfallen.

Bei der Analyse setzen wir auf **fundierte und qualitativ hochwertige Daten**. So schlägt beispielsweise das GHG-Protokoll im Sinne der Transparenz vor, die Nutzung unserer Produkte auf Kundenseite in die CO<sub>2</sub>-Bilanz einzubeziehen. Da uns als Distributor von Esri Inc. jedoch weder für den Betrieb noch für die Herstellung der ArcGIS-Software genaue Daten vorliegen, verzichten wir auf eine eingehende Analyse. Darüber hinaus schauen wir uns unter anderem gezielt die Übernachtungen unserer Mitarbeitenden sowie der Event-Teilnehmenden an. Das Gleiche gilt für die Arbeitswege unserer Mitarbeitenden und zurückgelegte Bahn-Kilometer. Anhand der Ergebnisse können wir vorhandene Lücken in der CO<sub>2</sub>-Bilanz in den nächsten Jahren schrittweise schließen.

Auf dem Weg, unsere → „Ziele“ zu erreichen, handeln wir nach dem Prinzip „Vermeidung vor Reduktion, Reduktion vor Kompensation“. Daher konzentrieren wir uns ab dem GJ 2024 vor allem auf **konkrete Reduktionsmaßnahmen**, bevor zu einem späteren Zeitpunkt Entscheidungen zur Kompensation von unvermeidbaren Emissionen getroffen werden.





DIREKTE THG-EMISSIONEN  
(SCOPE 1)

|                         | Einheit | Verbrauch | t CO <sub>2</sub> e (CO <sub>2</sub> -Äquivalente) |
|-------------------------|---------|-----------|----------------------------------------------------|
| Kraftstoffe Firmenwagen | Liter   | 82.988    | 181,5                                              |
| Heizung (Gas)           | kWh     | 212.131   | 38,8                                               |
| <b>Gesamt</b>           |         |           | <b>220,3</b>                                       |

INDIREKTE ENERGIEBEZOGENEN THG-EMISSIONEN  
(SCOPE 2)

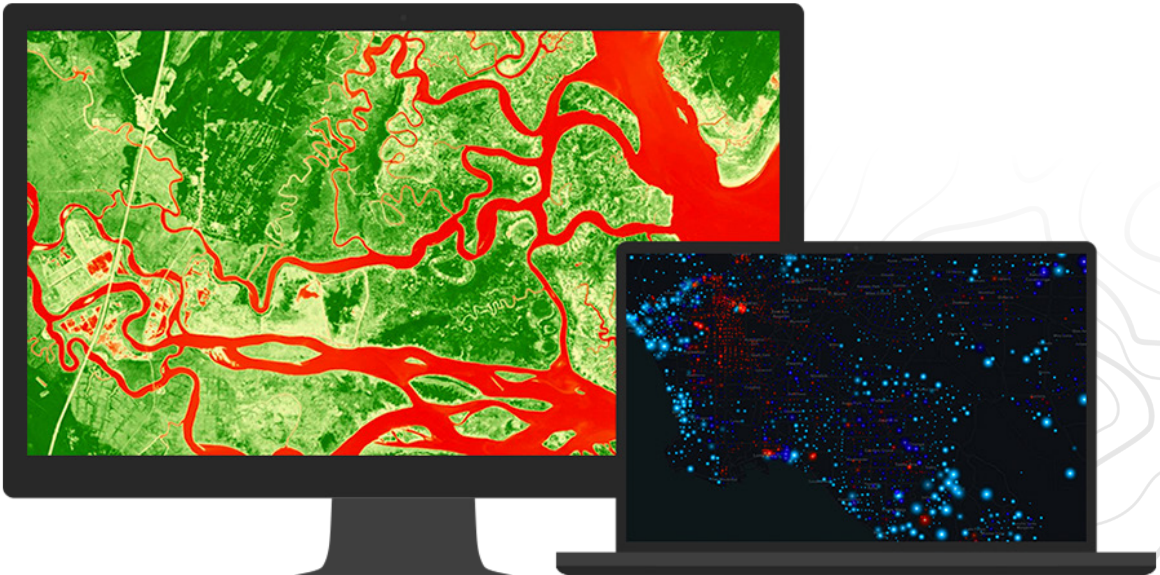
|                     | Einheit | Verbrauch | t CO <sub>2</sub> e (CO <sub>2</sub> -Äquivalente) |
|---------------------|---------|-----------|----------------------------------------------------|
| Heizung (Fernwärme) | kWh     | 108.529   | 5,0                                                |
| Strom               | kWh     | 274.944   | 3,4                                                |
| Autostrom           | kWh     | 14.131    | 0,0                                                |
| <b>Gesamt</b>       |         |           | <b>8,4</b>                                         |

SONSTIGE INDIREKTE THG-EMISSIONEN  
(SCOPE 3)

|                                             | Einheit | Verbrauch | t CO <sub>2</sub> e (CO <sub>2</sub> -Äquivalente) |
|---------------------------------------------|---------|-----------|----------------------------------------------------|
| Brennstoff- und Energie bezogene Emissionen |         |           | 67,1                                               |
| Pendeln der Arbeitnehmenden                 | km      | 736.818   | 84,7                                               |
| Geschäftsreisen                             | km      | 1.915.150 | 259,3                                              |
| Güter und Dienstleistungen                  |         |           | 97,2                                               |
| Kapitalgüter                                |         |           | 31,0                                               |
| Veranstaltungen                             |         |           | 88,7                                               |
| <b>Gesamt</b>                               |         |           | <b>628,0</b>                                       |

Für die Berechnung der Emissionen nach Scope 3 wurden bei Geschäftsreisen sowohl Flüge, die Nutzung privater Pkws zu geschäftlichen Zwecken, die Nutzung des ÖPNV, Taxifahrten sowie Zugfahrten nach Kilometern erhoben. Zudem fließt die Anzahl an Hotelübernachtungen ein. Unter Kapitalgüter fallen IT-Anschaffungen und Möbel. Für Veranstaltungen dienen sowohl zurückgelegte Kilometer mit Flugzeugen, Pkws, Zügen und dem ÖPNV als auch Hotelübernachtungen und Emissionen durch Bewirtung (Mahlzeiten) als Berechnungsgrundlage.

**Gesamtsumme der Emissionen: 942,37**  
In der Gesamtsumme berücksichtigen wir einen Sicherheitspuffer von 10 Prozent.





An aerial photograph of a mountainous region. A large, irregularly shaped area in the center is highlighted in a semi-transparent orange color. This orange area is bordered by a thin red line. Outside this red border, particularly to the north and east, there are numerous red circular markers or dots. The background shows green forested slopes and some rocky, greyish mountain peaks.

GEMEINSAM FÜR

EIN BESSERES MITEINANDER





## MITARBEITENDE IM MITTELPUNKT UNSERER UNTERNEHMENSKULTUR

Als Unternehmen mit Firmensitz in Deutschland gelten für uns entsprechend die Rechte, Pflichten und Vorgaben des deutschen Gesetzgebers und der Europäischen Union, an die wir uns vollumfänglich halten. Über diese Vorschriften hinaus setzen wir uns für die Rechte, die Zufriedenheit und das Wohlbefinden der Arbeitnehmenden ein. So sensibilisieren zum Beispiel geeignete Schulungen und Zertifizierungen unsere Mitarbeitenden für den Arbeitssicherheitsschutz. Zudem steht ihnen im Intranet ein Rechtskataster zur Verfügung, das den vom jeweiligen Gesetz beeinflussten Unternehmensbereich aufzeigt und die verantwortlichen Ansprechpartner:innen ausweist.

### ENGAGEMENT FÜR UNSERE MITARBEITENDEN

Die international geltenden Menschenrechte sowie die **Standards des Arbeits- und Gesundheitsschutzes** sind für uns grundlegend. Darüber hinaus stehen wir für die Chancengerechtigkeit, Sicherheit und Gesundheit aller Beschäftigten gemäß unseres Werte- und Verhaltenskodex. Wir verpflichten uns zu den ILO-Kernprinzipien und -arbeitsnormen und lehnen jegliche Zwangsarbeit, Leibeigenschaft, unfreiwillige Arbeit, Kinderarbeit und Diskriminierung ab. Wir garantieren unseren Mitarbeitenden eine **angemessene Vergütung**, wobei das bereits beschriebene Vergütungssystem und die Gehaltsbänder für alle Mitarbeitenden Transparenz schaffen. Zusätzliche Benefits wie Lohnfortzahlung im

Krankheitsfall oder betriebliche Altersvorsorge gehen deutlich über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus.

**Betriebsvereinbarungen**, etwa zu Arbeitszeitenregelungen, Vergütungssystem oder mobilem Arbeiten, regeln zentrale Prozesse und stellen die Arbeitnehmerrechte im gesamten Unternehmen sicher. Dabei nimmt der Betriebsrat eine maßgebliche Rolle ein, da er die Interessen und Rechte der Mitarbeitenden gegenüber der Geschäftsführung vertritt.

Um die genannten Rechte jederzeit gewährleisten zu können, beobachten wir fortlaufend die **aktuelle Gesetzgebung und Rechtsprechung**. So können wir, wenn nötig, zeitnah notwendige Maßnahmen ergreifen, wie im Fall des Arbeitszeiterfassungssystems. Derzeit werden automatisch Überschreitungen der täglich vorgeschriebenen Maximalarbeitszeit an die zuständigen Vorgesetzten gesendet und Gleitzeitkonten anhand eines Ampelsystems fortlaufend überprüft. Damit lassen sich Überlastungen frühzeitig erkennen und adressieren.

### MÖGLICHKEITEN ZUR BETEILIGUNG

Im Rahmen einer offenen Unternehmenskultur und auch in Bezug auf die Nachhaltigkeit, bietet Esri Deutschland den Mitarbeitenden zahlreiche Kommunikationswege. Neben einer Mitarbeitendenbefragung, zählen dazu der kontinuierliche Verbesserungsprozess

→ siehe „Beteiligung von Anspruchsgruppen“, vielfältige Feedback-Meetings, das betriebliche Vorschlagswesen sowie regelmäßige Gespräche zwischen den Mitarbeitenden und ihren Vorgesetzten. Als Teil von Pilotgruppen, zuletzt für ein neues System zur Reisekostenabrechnung und einem SharedDesk-Konzept, können Mitarbeitende ihre Rückmeldungen und Wünsche einbringen. Das Hinweisgebersystem ermöglicht es den Mitarbeitenden, rechtliches Fehlverhalten und Missstände zu melden.

Hervorzuheben ist insbesondere die **Initiative „New Work@Esri“**, die während der Corona-Pandemie entstand und ein neues Arbeitsplatzkonzept erarbeitete. Dabei wurden konkrete Maßnahmen umgesetzt: digitale Meetings zur Vernetzung von Mitarbeitenden über Team- und Bereichsgrenzen hinweg, das Rollout eines unternehmensweiten Corporate Volunteerings sowie der Zuschuss zum Deutschlandticket

Unsere Geschäftstätigkeiten und der Betrieb bergen grundsätzlich **wenige bis keine Gefahren**. Lediglich bei der Arbeitszeiterfassung kann es zu Unstimmigkeiten kommen. Dazu sensibilisieren wir unsere Mitarbeitenden regelmäßig, um eine angemessene Auslastung zu gewährleisten und Überlastungen zu vermeiden. In besonders arbeitsintensiven Phasen besteht im gesetzlich vorgegebenen Rahmen die Möglichkeit, Mehrarbeit zu beantragen.

//  
Wir sichern die Rechte und das Wohl unserer Mitarbeitenden durch Transparenz und Schulungen.“





## DIVERSITÄT, MITBESTIMMUNG UND CHANCENGLEICHHEIT

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist für uns bindend, außerdem fördern wir die **Diversität in unserem Unternehmen** und streben eine heterogene Personalstruktur an. Dies ist fest in unserem Werte- und Verhaltenskodex verankert und für sämtliche Geschäftstätigkeiten gültig. Eine unterschiedliche Behandlung von Mitarbeitenden aufgrund des Geschlechts, der Hautfarbe, einer etwaigen Behinderung, der Herkunft, der Weltanschauung, des Alters oder wegen der geschlechtlichen oder sexuellen Ausrichtung darf nicht erfolgen.

An der Einhaltung dieses Standards messen wir nicht nur unsere eigenen Prozesse, sondern auch unsere Partner-Unternehmen, deren Wertschöpfungskette und Lieferant:innen. Durch Kritik, Anregungen, Wünsche und sonstige Meldungen können sich alle Mitarbeitenden jederzeit aktiv daran beteiligen, diese Standards weiterzuentwickeln. Dafür gibt es die Compliance-Kontaktstelle, unsere Compliance-Officer sowie den Betriebsrat.

### WIE STELLEN WIR CHANCENGLEICHHEIT SICHER?

Grundlegend und unerlässlich ist eine **offene, transparente und respektvolle Kommunikation**, die wiederum auf einer vertrauensvollen und wertschätzenden Zusammenarbeit fußt. Nur so schaffen wir untereinander mehr Kollegialität, können aktiv voneinander lernen und

uns gemeinsam weiterentwickeln. Im internen Dokument „Grundsätze der Führung und Zusammenarbeit“ wird dieser Punkt näher ausgeführt.

Über die zahlreichen Wege der **Mitbestimmung**, die ausführlich im → siehe „**Arbeitnehmerrechte**“ beschrieben werden, fließen die Anliegen und Ideen unserer Mitarbeitenden kontinuierlich in die Weiterentwicklung unseres Unternehmens ein. Darüber hinaus beziehen wir genau die Mitarbeitenden in die Entscheidungsfindung ein, die durch ihre Fachkompetenz und Erfahrung einen wesentlichen Beitrag leisten. Dies steigert Qua-

lität, Akzeptanz und Schnelligkeit bei der späteren Umsetzung.

Derzeit (Stand März 2024) arbeiten bei Esri Deutschland 121 Frauen, was rund 44 Prozent der Belegschaft entspricht. Der Anteil an **Frauen in Führungspositionen** liegt bei 25 Prozent. Bei der Entwicklung der Mitarbeitenden legen wir ebenfalls Wert auf die Gleichbehandlung der Geschlechter. Alle offenen Positionen in unserem Unternehmen werden anhand der fachlichen Qualifizierung und Eignung besetzt – unabhängig vom Geschlecht. In den kommenden Jahren wollen wir den Anteil an Frauen in Führungspositionen

derzeit  
arbeiten bei Esri **121** Frauen,  
was rund **44%** entspricht



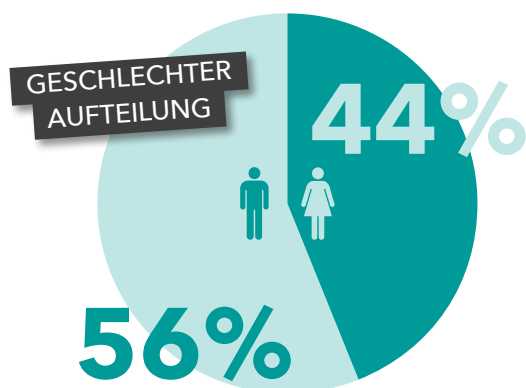
der Anteil an Frauen in Führungs-  
positionen liegt bei **25%**



im Einklang mit unseren unternehmerischen Zielen kontinuierlich steigern. Um diese Entwicklung nachzuverfolgen, haben wir unser internes Reporting-System im GJ 2024 um die Indikatoren „Anteil Frauen an Gesamtmitarbeitendenzahl“ und „Anteil Frauen in Führungspositionen“ ergänzt. Mit dem Ziel, **Altersdiskriminierung** zu verhindern und eine diverse Altersstruktur unserer Mitarbeitenden sicherzustellen, wurde zudem der Indikator „**Altersgruppen der Mitarbeitenden**“ in das Reporting aufgenommen.

Unsere flexiblen Arbeitsplatzregelungen, das Gleitzeitkonto sowie die Option einer Teilzeit-Beschäftigung ermöglichen darüber hinaus eine **Vereinbarkeit von Familie und Beruf**. Derzeit (Stand März 2024) arbeiten etwa 34 Prozent unserer Beschäftigten in Teilzeit.

#### DIVERSITÄT DER ANGESTELLTEN





58%

Wer in herausfordernden oder schwierigen Familiensituationen steckt, kann auf unsere Unterstützung vertrauen. Bei Eheschließung, in Todesfällen sowie zur Geburt eines Kindes erhalten unsere Mitarbeitenden vertraglich geregelten Sonderurlaub. Dies schließt auch die bezahlte Freistellung zur Versorgung eines kranken Kindes an drei Tagen pro Jahr ein. Darüber hinaus ermöglichen es individuell vereinbarte Auszeiten, gezielt auf individuelle Lebenssituationen und Bedürfnisse

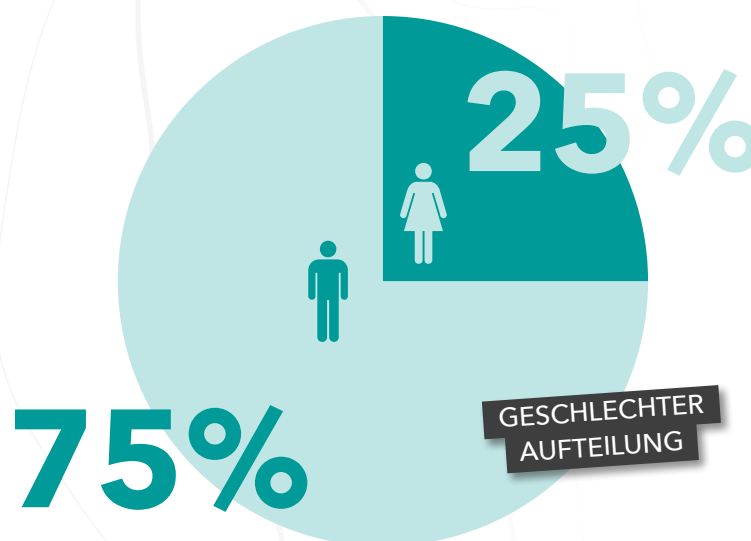
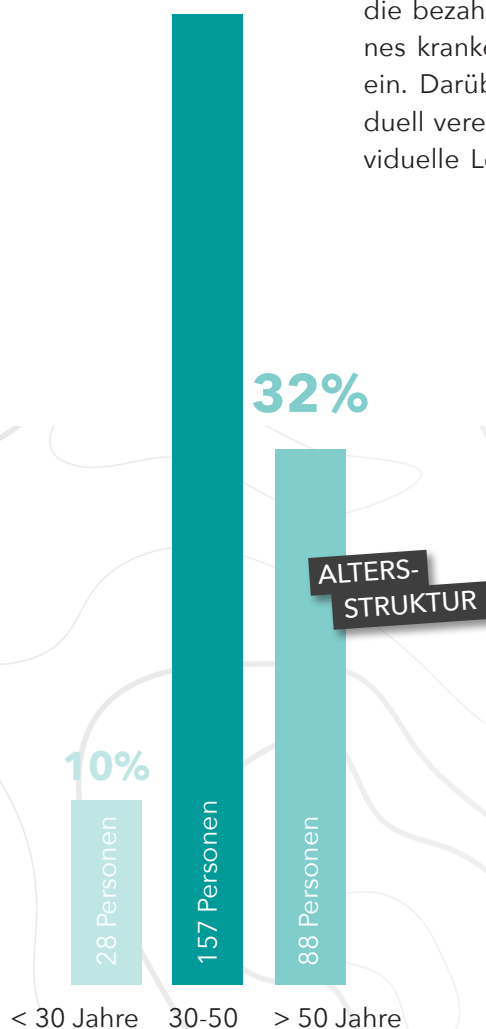
einzugehen, die Vereinbarkeit zu erleichtern und eine langfristige Perspektive zu schaffen. Nach längeren krankheitsbedingten Ausfällen unterstützen wir Mitarbeitende nach dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) dabei, schrittweise wieder in den Arbeitsalltag zu finden.

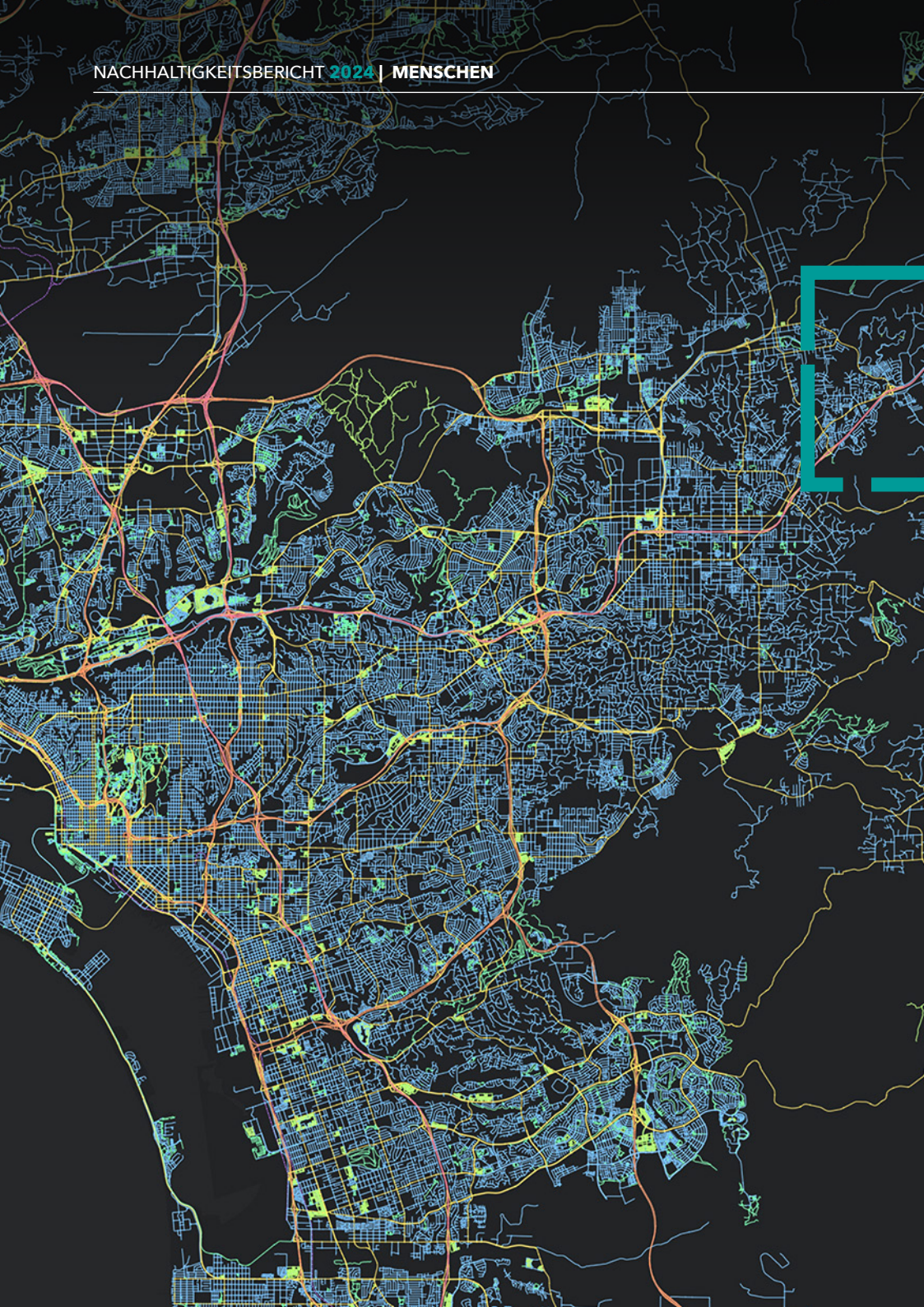
Unser transparentes Vergütungssystem – im Kapitel „Anreizsysteme“ ausführlich beschrieben – stellt eine **angemessene, faire,**

**geschlechterneutrale sowie diskriminierungsfreie Bezahlung** sicher. Basierend auf den Erhebungen durch externe Berater:innen, unterliegt das Gehaltssystem regelmäßigen internen wie externen Reviews anhand von festgelegten Vergleichspunkten. Neben unternehmensweiten Inflationszahlungen hat die Geschäftsführung im GJ 2023 eine allgemeine Gehaltsmaßnahme beschlossen, um die Jahresgehälter der Mitarbeitenden entlang aller Gehaltsbänder in gleichem Maße anzuheben, um steigende Lebenshaltungskosten auszugleichen.

Im Bereich **Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz** werden alle gesetzlichen Regelungen eingehalten und unsere Mitarbeitenden dahingehend regelmäßig geschult. Neben verpflichtenden E-Learnings für alle Mitarbeitenden, wurden auch entsprechende Begehungen mit einer Fachkraft für Arbeitssicherheit an allen Standorten von Esri Deutschland durchgeführt. Aktuell erhalten Mitarbeitende bei Bedarf und medizinischer Notwendigkeit höhenverstellbare Schreibtische, wobei es unser Ziel ist, langfristig alle Arbeitsplätze entsprechend auszustatten. Gleichmaßen werden die Arbeitsplätze an die Bedürfnisse von Mitarbeitenden mit einer geistigen oder körperlichen Beeinträchtigung angepasst. Darüber hinaus gewähren wir allen Mitarbeitenden am Vor- und Nachmittag jeweils eine 15-minütige bezahlte Pause zur Augen- und Rückenentspannung.

#### DIVERSITÄT IN KONTROLLORGANEN (TEAMLEITUNG, BEREICHSLEITUNG)





## NACHHALTIGE PERSONALENTWICKLUNG

Einer der wichtigsten Bausteine unseres Engagements ist die Employability (dt: Beschäftigungsfähigkeit) unserer Mitarbeitenden. Sie schließt sowohl deren Kompetenzen und Qualifikationen als auch ihr Wohlbefinden ein. Um die Employability zu erhalten, zu stärken und zu fördern, haben wir spezifische Ziele und Maßnahmen entwickelt. Gerade im Hinblick auf den demografischen Wandel und die damit einhergehenden Risiken, sind gezielte Maßnahmen von entscheidender Bedeutung.

### GESETZTE ZIELE UND ERGRIFFENE MASSNAHMEN

Ein **strukturierter Personalentwicklungsprozess (PDP)**, der transparent in unserem Intranet beschrieben ist, ermöglicht die kontinuierliche Weiterbildung und Qualifizierung unserer Mitarbeitenden. Zentrales Element ist dabei ein umfassendes Jahresgespräch zwischen Mitarbeitenden und der jeweiligen Führungskraft. Aus diesem sowie einem zweitekürzeren Halbjahresgespräch ergeben sich die individuellen und strategischen Bildungsbedürfnisse. Um diese umzusetzen, stellt Esri Deutschland ein **jährliches Weiterbildungsbudget** pro Mitarbeitenden zur Verfügung.

Ein Thema, mit dem wir uns frühzeitig auseinandergesetzt haben, ist der demografische Wandel und die damit verbundenen Herausforderungen. Um dem entgegenzuwirken,



haben wir ein Graduate Program eingerichtet, bauen Werkstudentenpools auf und schaffen Junior-Stellen. Diese gezielten Maßnahmen erleichtern jungen Menschen den Jobeinstieg. Der Effekt ist messbar: Über die vergangenen Jahre ist das Durchschnittsalter unserer Beschäftigten durch die Kombination unterschiedlicher Maßnahmen gesunken.

Um diesen Trend beizubehalten, fördern wir den akademischen Nachwuchs durch die Betreuung von Abschlussarbeiten und die aktive Teilnahme unserer Mitarbeitenden an der akademischen Lehre. In jedem Geschäftsjahr haben wir zudem mehrere Stipendiat:innen im Rahmen des Deutschlandstipendiums unterstützt und ein Sommercamp veranstaltet, um Studierende für die Bedeutung geographischer Daten und moderne Technologien zu sensibilisieren.

Durch die gezielte Auseinandersetzung mit den Herausforderungen des demografischen Wandels und der Digitalisierung positionieren wir uns als zukunftsfähiges Unternehmen, das bereit ist, sich den wandelnden Anforderungen der Arbeitswelt anzupassen.

#### MITARBEITERBETEILIGUNG ZU ARBEITS-SICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Die Mitarbeitenden von Esri profitieren von einem umfassenden Gesundheitsangebot. Wir haben einen betriebsärztlichen Dienst

##### Arbeitsbedingte Verletzungen

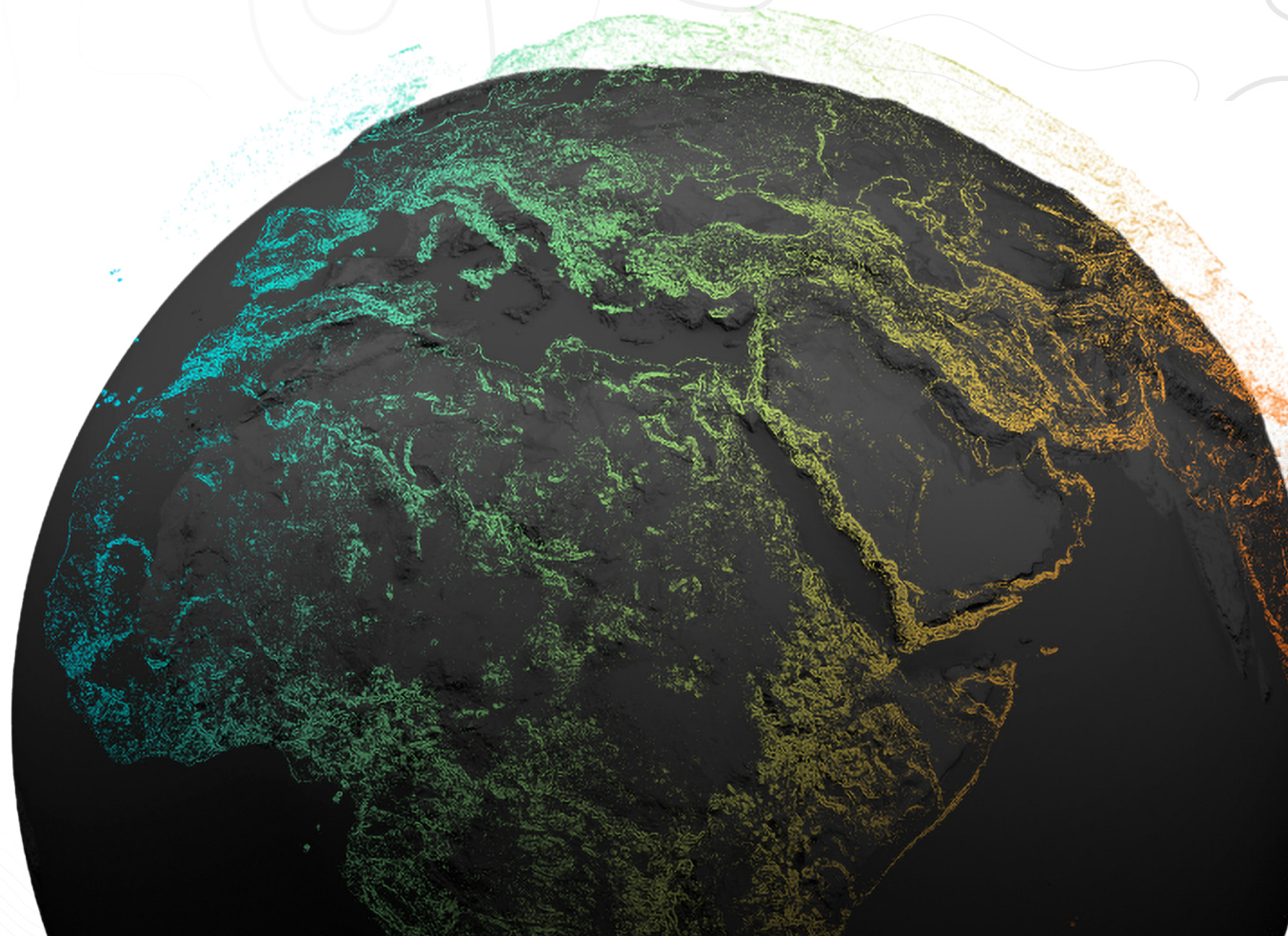
Im Geschäftsjahr 2024 ereigneten sich zwei Wegeunfälle und vier Unfälle während der Arbeitszeit. Dabei handelte es sich jeweils um leichte Unfälle, die ohne weitere Folgen blieben.

##### Arbeitsbedingte Erkrankungen

Arbeitsbedingte Todesfälle bzw. Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen gab es – wie schon in den Vorjahren – glücklicherweise keine.

##### Diskriminierungsvorfälle

Für das abgelaufene Geschäftsjahr sind uns keine Diskriminierungsfälle bekannt. Sollte sich ein solcher Zwischenfall ergeben, können sich unsere Mitarbeitenden an das HR-Team, die jeweilige Führungskraft, den Betriebsrat oder auch über das Hinweisgebersystem melden. Alle genannten Stellen befassen sich vertraulich mit den jeweiligen Vorfällen und finden – in Abstimmung mit der/dem Betroffenen – eine bestmögliche Lösung.





sowie Ersthelfer und Arbeitsschutzbeauftragte. Darüber hinaus bietet das HR-Team jederzeit Hilfe in Form von individuellen Beratungen zu gesundheitlichen, persönlichen und arbeitsrechtlichen Themen wie beispielsweise zum Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM).

Weitere Regelungen und Maßnahmen zu den Gesundheitsangeboten beinhalten:

- ✓ Absicherung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
- ✓ Bezahlte Freizeittage und Arbeitsfreistellung zur Pflege und Beaufsichtigung von Kindern

Um die Einhaltung der gesetzlichen und berufsgenossenschaftlichen Vorschriften zur Arbeitssicherheit zu gewährleisten, hat Esri eigens einen Prozess entwickelt. Darin ist neben unserer Fachkraft für Arbeitssicherheit auch ein Sicherheitsbeauftragter involviert. Sie bilden zusammen mit der Betriebsärztin und dem Betriebsrat einen Arbeitsschutzausschuss, der quartalsweise tagt. In den Sitzungen werden alle Informationen zusammengetragen, diskutiert und die Ergebnisse protokolliert. Mindestens alle zwei Jahre werden zudem die Niederlassungen sicherheitstechnisch begangen und die Ergebnisse dokumentiert.

**“**  
Die Employability unserer Mitarbeitenden sichern wir durch gezielte Weiterbildung und Gesundheitsvorsorge, um ihre Qualifikationen und ihr Wohlbefinden langfristig zu stärken.“



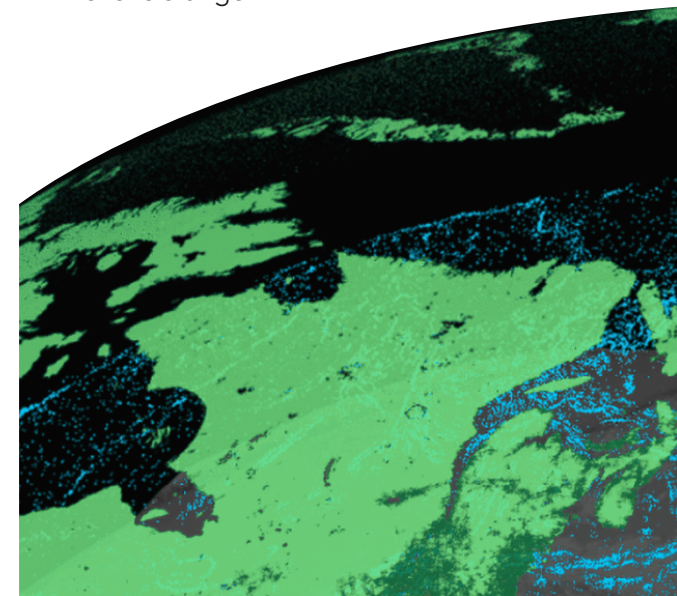
## MIT VERANTWORTUNG UND HERZ FÜR SOZIALE PROJEKTE

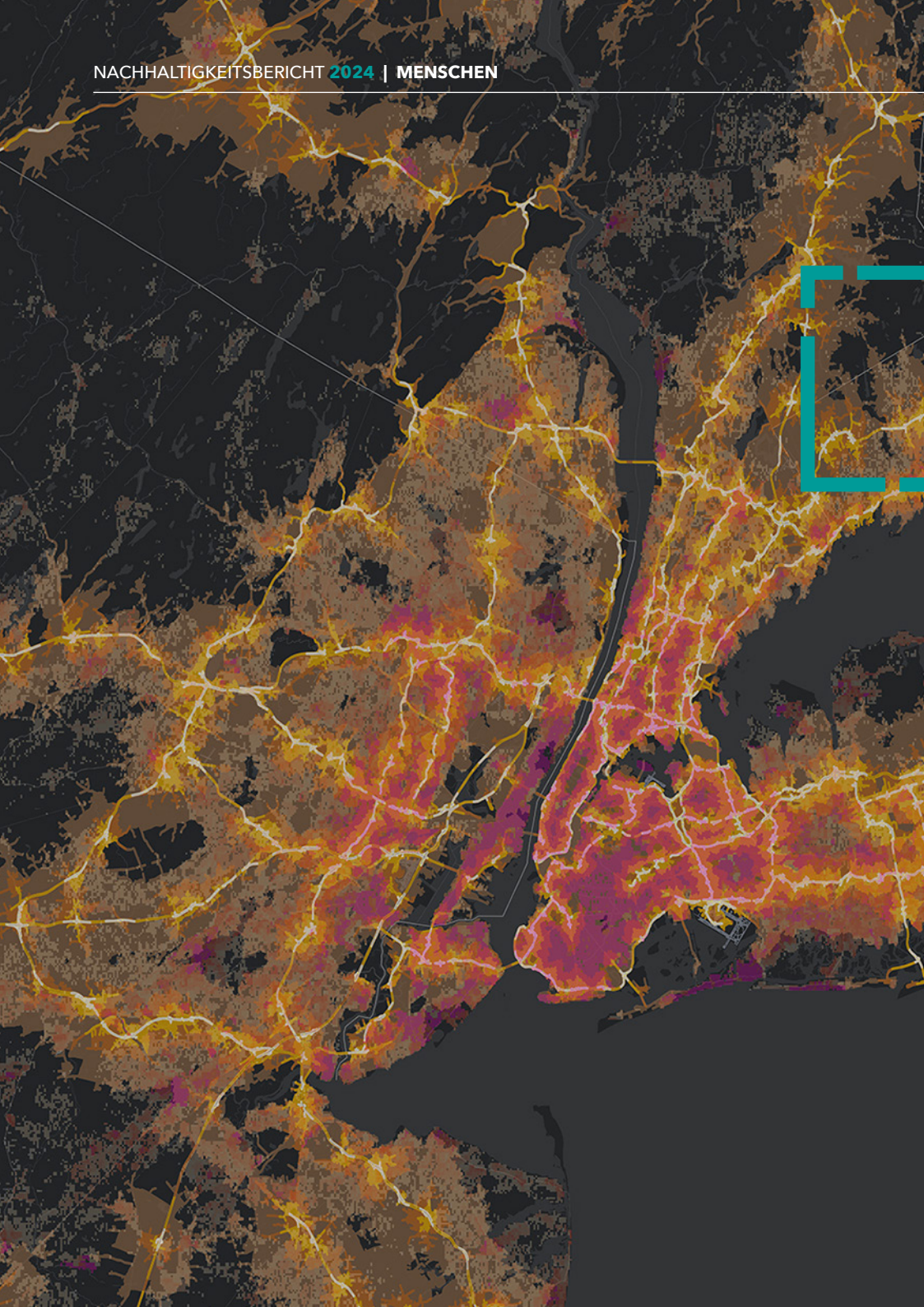
**W**ir investieren kontinuierlich in unsere Zukunft und das nicht nur durch erfolgreiches unternehmerisches Handeln im Hinblick auf wirtschaftliche Faktoren. Mindestens genauso wichtig sind für uns soziales Engagement und die Übernahme von gesellschaftlicher Verantwortung.

Aus diesem Grund unterstützen wir jedes Jahr unterschiedlichste, gemeinnützige Projekte, die teilweise von unseren Mitarbeitenden selbst vorgeschlagen werden. Ein internes Team prüft die eingegangenen Vorschläge und entscheidet gemeinsam mit dem Management schließlich über die Spenden.

In den Geschäftsjahren 2023/2024 haben wir unter anderem folgende **gemeinnützige Projekte und Organisationen** unterstützt:

- ✓ In dem offiziellen Corporate Volunteering organisieren die Mitarbeitenden an den Esri Standorten in Deutschland **einen sozialen oder ökologischen Aktionstag**, um einen karitativen Verein zu unterstützen. Dies können Natur- und Tierschutzorganisationen oder auch soziale Hilfsprojekte wie „Die Tafel“ sein. Esri stellt die jeweiligen Mitarbeitenden für den Aktionstag frei und spendet zusätzlich 1.000 Euro an die Projekte.
- ✓ Die schulische Bildung und universitäre Förderung liegt Esri Deutschland besonders am Herzen. So fördert Esri **jährlich sechs Deutschlandstipendiat:innen** von immer wieder wechselnden Hochschulen und Universitäten mit jeweils 1.800 Euro. Außerdem unterstützt Esri diverse **MINT-Zukunftsmessen** im Rahmen universitärer Veranstaltungen mit bis zu 2.500 Euro.
- ✓ Regionale Verbundenheit und die Förderung ansässiger Vereine unterstützt Esri mit einer jährlichen Spende von bis zu 5.000 Euro.
- ✓ Im Geschäftsjahr 2024 spendete Esri **2.500 Euro an die Deutsche Kinderkrebshilfe**.
- ✓ Unter der Bezeichnung „Program Management“ fassen wir diverse Aktivitäten für Schulen und Universitäten zusammen, die sich nicht mit einer konkreten Spenden-summe beziffern lassen. Seit Jahren unterstützen wir **Initiativen, um Schüler:innen mit Spaß und Freude an die Technologie heranzuführen und das Thema Geowissenschaften in den schulischen Lehrplan zu integrieren**. Schüler:innen und Student:innen profitieren so von diversen kostenfreien Sommercamps, Ausflügen oder praktischen Exkursionen. Auch die Aktion Girls Day fällt in diese Kategorie.
- ✓ Die zahlreichen Non-Profit-Organisationen (NPO), mit denen wir zusammenarbeiten, können unsere Dienstleistungen und Technologien zu günstigeren Konditionen nutzen.
- ✓ In Katastrophen- und Pandemiefällen unterstützen wir die handelnden Organisationen schnell, professionell und kostenfrei mit den notwendigen Technologien und Dienstleistungen.





## POLITISCHE EINFLUSSNAHME

Die politische Einflussnahme auf Parteien oder staatlichen Behörden entspricht weder dem Werte- und Verhaltenskodex, der unserem unternehmerischen Handeln zugrunde liegt, noch unserer Intention. Entsprechend stellen wir uns gegen jegliche direkten oder indirekten Geld- oder Sachzuwendungen an Parteien, Lobbyisten oder andere politische Organisationen.

Wir sind Mitglied im Branchenverband BITKOM, der als solcher in gewissem Umfang die Interessen seiner Mitglieder vertritt. Des Weiteren sind wir in diversen regionalen und überregionalen Verbänden tätig, die sich ausschließlich mit brancheninternen Fragestellungen beschäftigen – abseits von jedweder politischen Beeinflussung.



## GESETZES- UND RICHTLINIENKONFORMES VERHALTEN

Die Achtung und strikte Einhaltung der **international geltenden Menschenrechte** sowie weiterer Gesetze und Standards ist für uns elementar und spiegelt sich daher auch in unserem **Werte- und Verhaltenskodex** wider. Dieser wiederum ist integraler Bestandteil sämtlicher Geschäftstätigkeiten, weshalb wir auch von unseren Geschäftspartner:innen und Lieferant:innen die Einhaltung sowie einen entsprechenden Nachweis fordern. Umgekehrt akzeptieren wir die Kodizes unserer Geschäftspartner:innen. Über nationale, deutsche Gesetze und solche auf EU-Ebene hinaus ist für Esri Deutschland der **US Foreign Corrupt Practices Act von 1977 (FCPA)** relevant.

### GEMEINSAM GEGEN KORRUPTION

Gegenüber Korruption fahren wir eine „Null-Toleranz-Politik“ – sowohl intern als auch in unseren Geschäftsbeziehungen. Das gesetz- und richtlinienkonforme Verhalten spiegelt sich dabei nicht nur im Arbeitsalltag aller Mitarbeitenden wider, es wird auch beispielsweise durch eine feste **Antikorruptionsrichtlinie** gestützt. Diese regelt verpflichtend, unter welchen Bedingungen unsere Mitarbeitenden anderen Personen, die nicht bei Esri beschäftigt sind, Vorteile gewähren oder von diesen annehmen dürfen. So können wir nicht nur korrumpierendes Verhalten vermeiden, sondern auch einen fairen, unverfälschten Wettbewerb sicherstellen. Sowohl die Antikorruptionsrichtlinie als auch die

Kartellrechtslinie stehen unseren Mitarbeitenden jederzeit intern zur Verfügung.

### LIEFERANTENMANAGEMENT: QUALITÄT UND COMPLIANCE IM FOKUS

Als zentralisierte Unternehmenseinheit koordiniert und bestellt das **Team Purchasing** Leistungen und Produkte. Vor einer Bestellung muss der am besten geeignete Liefernde ausgewählt werden. Entsprechend sind alle Mitarbeitenden dazu angehalten, das Team zu potenziellen neuen Liefernden oder über Änderungen bei bestehenden Liefernden zu informieren. Der standardisierte Prozess stellt sicher, dass alle Liefernde nach den gleichen

Vorgaben geprüft werden und sie die Allgemeinen Einkaufsbedingungen (AEB) von Esri Deutschland erhalten. Diese umfassen den Werte- und Verhaltenskodex, unsere Antikorruptionsrichtlinie sowie eine Verpflichtung zur Geheimhaltung.

Im Geschäftsjahr 2024 wurden uns keine erheblichen tatsächlichen oder potenzielle negative Auswirkungen in unserer Lieferkette bekannt. Entsprechend bestand keine Notwendigkeit, Maßnahmen zu ergreifen oder Geschäftsbeziehungen zu beenden.

//  
Unsere Null-Toleranz gegenüber Korruption sowie unser Bekenntnis zu Menschenrechten und Compliance sind fest in unserem Verhaltenskodex verankert – das erwarten wir auch von Geschäftspartner:innen und Liefernden.“



Jeder Liefernde und jede erneut von diesem erbrachte Lieferung unterliegen zusätzlichen **Prüfschritten**. Dabei wird unter anderem geklärt, ob Liefernde einen hinreichenden Code of Business Conduct vorweisen bzw. ob unsere Dokumente akzeptiert werden. Auffälligkeiten, die möglicherweise nicht unseren Interessen entsprechen, sowie fehlende Voraussetzungen der Informationssicherheit, gilt es ebenfalls zu prüfen. Werden die generell

oder im Einzelfall anzuwendenden Vertragsbedingungen nicht erfüllt, darf kein Vertrag zustande kommen. Einzelfalllösungen sind nur dann möglich, nachdem der zuständige Director hinzugezogen wurde. So überzeugen wir gemeinsam mit unseren Partner-Unternehmen durch unsere Produkte und Services. Jegliche Versuche, auf illegitime Weise Vorteile zu erlangen, lehnt Esri Deutschland strikt ab.

### RISIKOANALYSE

Gemäß den Vorschriften des Risikomanagements erfolgt für jeden Liefernden im ersten Schritt eine **Risikoanalyse** hinsichtlich unseres Werte- und Verhaltenskodex und in Bezug auf Korruption und Einhaltung der geltenden Rechte. Dies schließt auch die Einhaltung der Menschen- und Arbeitnehmendenrechte ein. Danach wird mindestens einmal jährlich geprüft, ob sich Risiken verändert haben.

### SENSIBILISIERUNG UNSERER MITARBEITENDEN FÜR GELTENDES RECHT

Durch wiederkehrende, verpflichtende Schulungen und Zertifizierungen bringen wir Mitarbeitende immer wieder auf den neuesten Stand hinsichtlich Compliance, Datenschutz und Informationssicherheit. Zudem können sie sich jederzeit an die direkte Führungskraft oder den **Compliance Officer** wenden, die jeweils eine beratende Funktion einnehmen. Jeder Vorteil, den Mitarbeitende gewähren oder erhalten, muss nachvollziehbar dokumentiert werden. Außerdem sind jegliche Verstöße durch Mitarbeitende, Partner-Unternehmen oder sonstige Dritte gegenüber der Führungskraft, dem Compliance Officer oder der Geschäftsleitung zu melden. Unter anderem dafür hat Esri Deutschland die **Compliance Kontaktstelle** eingerichtet. Darüber hinaus können interne und externe Personengruppen das **Hinweisgebersystem** nutzen, um rechtliches Fehlverhalten und Missstände zu melden.



## LEISTUNGSINDIKATOR

|                |                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                              |                                                                 |                                                                                                                                                                         |
|----------------|-------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| GRI SRS-102-35 | Vergütungspolitik                                                 | → Seite 18                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9) | Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen                        | → Seite 35                                                                                                                                                              |
| GRI SRS-102-38 | Verhältnis der Jahresgesamtvergütung                              | Dieser Indikator wird aus wettbewerbspolitischen Gründen nicht offengelegt. Die Entlohnung aller Mitarbeitenden orientiert sich am Markt und stellt eine faire und angemessene Vergütung sicher, die im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben steht.                                                                                                              | GRI SRS-405-1                | Diversität                                                      | → Seite 35                                                                                                                                                              |
| GRI SRS-102-44 | Wichtige Themen und Anliegen                                      | → Seite 19                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | GRI SRS-406-1                | Diskriminierungsvorfälle                                        | → Seite 35                                                                                                                                                              |
| G4 FS11        | Finanzanlagen                                                     | Für Esri Deutschland sind die Financial Service Sector Supplements aufgrund der unternehmerischen Tätigkeiten nicht relevant, weshalb dieser Indikator nicht erhoben wird.                                                                                                                                                                                         | GRI SRS-412-1                | Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten              | Eine Prüfung der Betriebsstätten findet nicht statt, da dieser Indikator aufgrund des ausschließlichen Sitzes in Deutschland nicht wesentlich für Esri Deutschland ist. |
| GRI SRS-305-1  | Direkte THG-Emissionen (Scope 1)                                  | → Seite 27                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | GRI SRS-412-3                | Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen   | → Seite 41                                                                                                                                                              |
| GRI SRS-305-2  | Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)               | → Seite 27                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | GRI SRS-414-1                | Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Liefernde                    | → Seite 41                                                                                                                                                              |
| GRI SRS-305-3  | Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)                       | → Seite 27                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | GRI SRS-414-2                | Soziale Auswirkungen in der Lieferkette                         | → Seite 41                                                                                                                                                              |
| GRI SRS-305-5  | Senkung der THG-Emissionen                                        | Da die Nachhaltigkeitsstrategie mit entsprechenden Maßnahmen erstmals im GJ 2023 initiiert und seitdem fortlaufend weiterentwickelt wird, können wir zum jetzigen Zeitpunkt noch keine Aussagen zur Senkung der THG-Emissionen treffen. Die folgenden Geschäftsjahre werden zeigen, welchen Einfluss die Maßnahmen und Initiativen auf die Emissionssenkung haben. | GRI SRS-201-1                | Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert | Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert kann jeweils im aktuellen Geschäftsbericht von Esri Deutschland eingesehen werden.                                 |
| GRI SRS-403-9  | Arbeitsbedingte Verletzungen                                      | → Seite 35                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | GRI SRS-415-1                | Parteispenden                                                   | → Seite 41                                                                                                                                                              |
| GRI SRS-403-10 | Arbeitsbedingte Erkrankungen                                      | → Seite 35                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | GRI SRS-205-1                | Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten                 | Eine Prüfung einzelner oder ausgewählter Betriebsstätten hat im Geschäftsjahr 2024 nicht stattgefunden.                                                                 |
| GRI SRS-403-4  | Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz | → Seite 35                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | GRI SRS-205-3                | Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen         | Im Geschäftsjahr 2024 wurden keine bestätigten Korruptionsvorfälle gemeldet. Entsprechend bestand keine Notwendigkeit, Maßnahmen zu ergreifen.                          |
|                |                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | GRI SRS-419-1                | Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften                   | Im Geschäftsjahr 2024 sind keine Sanktionen oder Bußgelder im sozialen und wirtschaftlichen Bereich verhängt worden.                                                    |

# IMPRESSUM

Esri Inc. ist ein weltweit führender Technologieanbieter für Geoinformationssysteme (GIS), Location Intelligence und Mapping. Das Unternehmen ist 1969 in Redlands, Kalifornien, als Environmental Systems Research Institute und Pionier für die Verarbeitung von Geoinformationen mit Informationstechnologie gestartet. Heute hilft Esri mit seiner offenen, End-to-End Enterprise-Geospatial-Plattform ArcGIS rund 10 Millionen Usern in Unternehmen, Behörden, NGOs und Universitäten weltweit, komplexe und auf georelevanten Daten basierende Zusammenhänge in einem Digitalen Zwilling zu visualisieren, zu analysieren und zu simulieren – für ein besseres Verständnis und eine nachhaltige Gestaltung der Welt.

Die Esri Deutschland GmbH, gegründet 1979, und Esri Schweiz AG, gegründet 1993, gehören zum globalen Distributorennetzwerk der Esri Inc. Gemeinsam mit 110 Partnern und über 340 Mitarbeitenden bietet Esri in beiden Ländern neben Beratung und Technologie auch Support, Training und Professional Service an.