

Nachhaltigkeitsbericht 2021



Freigegeben:

Geschäftsführung: Dr. Boris Weimann

31.01.2023

Datum, Unterschrift

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'B. Weimann', written over a horizontal line.

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Inhaltsverzeichnis.....	2
Tabellenverzeichnis	7
Abbildungsverzeichnis	7
1 ALLGEMEINE ANGABEN	8
1.1 Organisationsprofil.....	8
GRI 102-1 Name der Organisation	8
GRI 102-2 Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	8
GRI 102-3 Hauptsitz der Organisation	8
GRI 102-4 Betriebsstätten	8
GRI 102-5 Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	8
GRI 102-6 Belieferte Märkte	8
GRI 102-7 Größe der Organisation.....	8
GRI 102-8 Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	9
GRI 102-9 Lieferkette	9
GRI 102-10 Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette.....	10
GRI 102-11 Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	10
GRI 102-12 Externe Initiativen	10
GRI 102-13 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	11
1.2 Strategie.....	12
GRI 102-14 Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	12
1.3 Ethik und Integrität.....	13
GRI 102-16 Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen.....	13
GRI 102-17 Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf Ethik	14
1.4 Unternehmensführung.....	14
GRI 102-18 Führungsstruktur	14
1.5 Einbindung von Stakeholdern	14
GRI 102-40 Liste der Stakeholder-Gruppen	14
GRI 102-41 Tarifverträge	15
GRI 102-42 Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	15
GRI 102-43 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	15
GRI 102-44 Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen.....	15
1.6 Vorgehensweise bei der Berichterstattung.....	16
GRI 102-45 Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten.....	16
GRI 102-46 Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen.....	16
GRI 102-47 Liste der wesentlichen Themen	16
GRI 102-48 Neudarstellung von Informationen	17
GRI 102-49 Änderungen bei der Berichterstattung	17
GRI 102-50 Berichtszeitraum.....	17
GRI 102-51 Datum des letzten Berichts	17

GRI 102-52	Berichtszyklus.....	17
GRI 102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	17
GRI 102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI- Standards	17
GRI 102-55	GRI-Inhaltsindex.....	17
GRI 102-56	Externe Prüfung.....	17
2	THEMENSPEZIFISCHE ANGABEN	18
2.1	Themenbereich Ökonomie	18
GRI 103	Managementansatz Ökonomische Leistungsindikatoren (incl. 103-1, 103-2 und 103-3).....	18
2.1.1	Wirtschaftliche Leistung	18
GRI 201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert.....	18
GRI 201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	19
GRI 201-3	Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	20
GRI 201-4	Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	20
2.1.2	Marktpräsenz.....	20
GRI 202-1	Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn.....	20
GRI 202-2	Anteil der aus der lokalen Gemeinschaft angeworbenen oberen Führungskräfte.....	21
2.1.3	Indirekte ökonomische Auswirkungen	21
GRI 203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	21
GRI 203-2	Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	21
2.1.4	Beschaffungspraktiken.....	22
GRI 204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	22
2.1.5	Korruptionsbekämpfung.....	22
GRI 205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.....	22
GRI 205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	22
GRI 205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	22
2.1.6	Wettbewerbswidriges Verhalten	23
GRI 206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	23
2.1.7	Steuern	23
GRI 207-1	Steuerkonzept.....	23
GRI 207-2	Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement.....	23
GRI 207-3	Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken.....	23
GRI 207-4	Country-by-Country Reporting (länderbezogene Berichterstattung).....	23
2.2	Themenbereich Ökologie.....	23
GRI 103	Managementansatz Ökologische Leistungsindikatoren (incl. 103-1, 103- 2 und 103-3)	23

2.2.1	Materialien	24
GRI 301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	24
GRI 301-2	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	24
GRI 301-3	Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien	25
2.2.2	Energie	25
GRI 302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	25
GRI 302-2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation	26
GRI 302-3	Energieintensität	26
GRI 302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	26
GRI 302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	27
2.2.3	Wasser und Abwasser	27
GRI 303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	27
GRI-303-2	Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückgewinnung	27
GRI 303-3	Wasserentnahme	27
GRI 303-4	Wasserrückführung	27
GRI-303-5	Wasserverbrauch	27
2.2.4	Biodiversität	27
GRI 304-1	Eigene, gemietete und verwaltete Betriebsstandorte, die sich in oder neben geschützten Gebieten und Gebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von geschützten Gebieten befinden	27
GRI 304-2	Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität	28
GRI 304-3	Geschützte oder renaturierte Lebensräume	28
GRI 304-4	Arten auf der Roten Liste der Weltnaturschutzunion (IUCN) und auf nationalen Listen geschützter Arten, die ihren Lebensraum in Gebieten haben, die von Geschäftstätigkeiten betroffen sind	28
2.2.5	Emissionen	28
GRI 305-1	Direkte THG Emissionen (Scope 1)	28
GRI 305-2	Indirekte energiebedingte THG Emissionen (Scope 2)	28
GRI 305-3	Sonstige indirekte THG Emissionen (Scope 3)	29
GRI 305-4	Intensität der THG Emissionen	30
GRI 305-5	Senkung der THG Emissionen	30
GRI 305-6	Emissionen von Ozon abbauender Substanzen (ODS)	30
GRI 305-7	Stickstoffoxide (NOx), Schwefeloxide (SOx) und andere signifikante Luftemissionen	30
2.2.6	Abfall	30
GRI 306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	30
GRI 306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	30
GRI 306-3	Angefallener Abfall	31
GRI 306-4	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	31
GRI 306-5	Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	31
2.2.7	Umwelt-Compliance	31
GRI 307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	31
2.2.8	Umweltbewertung der Lieferanten	32
GRI 308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	32

GRI 308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen.....	32
2.3	Themenbereich Soziales.....	32
GRI 103	Managementansatz zu Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung (incl. 103-1,103-2 und 103-3).....	32
2.3.1	Beschäftigung.....	33
GRI 401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation.....	33
GRI 401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden.....	34
GRI 401-3	Elternzeit.....	34
2.3.2	Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis.....	34
GRI 103	Managementansatz zu Arbeitnehmer-Arbeitgeberverhältnis (incl. 103-1,103-2 und 103-3).....	34
GRI 402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen.....	35
2.3.3	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.....	35
GRI 403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.....	35
GRI 403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen.....	37
GRI 403-3	Arbeitsmedizinische Dienste.....	37
GRI 403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.....	37
GRI 403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.....	37
GRI 403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter.....	37
GRI 403-7	Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz.....	39
GRI 403-8	Mitarbeiter/-innen, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind.....	39
GRI 403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen.....	39
GRI 403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen.....	39
2.3.4	Aus- und Weiterbildung.....	40
GRI 404-1	Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten.....	40
GRI 404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe.....	40
GRI 404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten.....	40
2.3.5	Diversität und Chancengleichheit.....	41
GRI 103	Managementansatz zu Diversität und Chancengleichheit (incl. 103-1,103-2 und 103-3).....	41
GRI 405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten.....	42
GRI 405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern.....	43
2.3.6	Menschenrechte.....	43
GRI 103	Managementansatz zu Menschenrechten (incl. 103-1, 103-2 und 103-3)....	43

2.3.7	Nichtdiskriminierung	44
GRI 406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	44
2.3.8	Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen	44
GRI 407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	44
2.3.9	Kinderarbeit	44
GRI 408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	44
2.3.10	Zwangs- oder Pflichtarbeit	45
GRI 409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	45
2.3.11	Sicherheitspraktiken	45
GRI 410-1	Sicherheitspersonal, dass in Menschenrechtspolitik und -verfahren geschult wurde	45
2.3.12	Rechte der indigenen Völker	45
GRI 411-1	Vorfälle, in denen die Rechte der indigenen Völker verletzt wurden	45
2.3.13	Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte	45
GRI 412-1	Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde	45
GRI 412-2	Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren	45
GRI 412-3	Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden	45
2.3.14	Lokale Gemeinschaften	45
GRI 413-1	Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	45
GRI 413-2	Geschäftstätigkeiten mit erheblichen tatsächlichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften	46
2.3.15	Soziale Bewertung der Lieferanten	46
GRI 414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden	46
GRI 414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	46
2.3.16	Politische Einflussnahme	47
GRI 103	Managementansatz zu Gesellschaft (incl. 103-1, 103-2 und 103-3)	47
GRI 415-1	Parteispenden	47
2.3.17	Kundengesundheit und – Sicherheit	47
GRI 416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	47
GRI 416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit	47
2.3.18	Marketing und Kennzeichnung	47
GRI 103	Managementansatz zu Werbung (incl. 103-1, 103-2 und 103-3)	47
GRI 417-1	Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung	48

GRI 417-2	Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung	48
GRI 417-3	Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation.....	48
2.3.19	Schutz der Kundendaten.....	48
GRI 103	Managementansatz zu Schutz der Kundendaten (incl. 103-1, 103-2 und 103-3).....	48
GRI 418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	48
2.3.20	Sozioökonomische Compliance.....	49
GRI 103	Managementansatz zu Compliance (incl. 103-1, 103-2 und 103-3)	49
GRI 419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich.....	50
3	GRI CONTENT INDEX.....	51

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Angaben zur Größe der Organisation	9
Tabelle 2:	Anzahl Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	9
Tabelle 3:	Erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	19
Tabelle 4:	Energieverbrauch Strom und Heizung	26
Tabelle 5:	CO ₂ Äquivalent	29
Tabelle 6:	Neueinstellungen 2021	33
Tabelle 7:	Care4Health Maßnahmenplan 2021	38
Tabelle 8:	Frauenanteil, Anteil ausländischer Mitarbeiter/-innen und Altersstruktur	43

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	EcoVadis Scorecard	11
Abbildung 2:	Firmenzugehörigkeit der Mitarbeiter/-innen (Stand 31.12.2021)	33
Abbildung 3:	Alter der Mitarbeiter/-innen (Stand 31.12.2021)	34
Abbildung 4:	Krankheitsbedingte Fehlquote (einschließlich Dauerkrankheit)	39

1 ALLGEMEINE ANGABEN

1.1 ORGANISATIONSPROFIL

GRI 102-1 Name der Organisation

Die Chrestos Concept GmbH & Co. KG wurde 2006 gegründet und ist beim Amtsgericht Essen (HRA 10475) registriert. Komplementärin ist die Chrestos Concept Verwaltungs GmbH, ebenfalls registriert beim Amtsgericht Essen (HRB 26951).

GRI 102-2 Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen

Chrestos Concept GmbH & Co. KG (kurz: Chrestos) ist die einzige statistische Gesundheitsberatung auf dem Markt.

Das Unternehmen hat zwei Geschäftsbereiche:

- Im Bereich CRO (Contract Research Organization) unterstützt Chrestos seine Kunden bei der Planung und Auswertung von Projekten im Rahmen der Entwicklung und Zulassung von Arzneimitteln und Medizinprodukten.
- Im Bereich CTW (Chrestos Temporary Work – Arbeitnehmerüberlassung) bietet Chrestos den Kunden die Bereitstellung von Personal nach den Richtlinien des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes an.

GRI 102-3 Hauptsitz der Organisation

Der Sitz der Chrestos Concept GmbH & Co. KG befindet sich in Essen.

GRI 102-4 Betriebsstätten

Chrestos Concept GmbH & Co. KG hat nur Betriebsstätten in Deutschland.

GRI 102-5 Eigentumsverhältnisse und Rechtsform

Chrestos ist eine eigentümergeführte GmbH & Co. KG. Gesellschafter und Geschäftsführer ist Dr. Boris Weimann.

GRI 102-6 Belieferte Märkte

Chrestos Concept GmbH & Co. KG arbeitet hauptsächlich mit Kunden in Europa und den USA zusammen. Auftraggeber sind pharmazeutische Unternehmen oder im medizinischen Bereich tätige Personen/Institutionen, die eine statistische Beratung/Unterstützung bei der Planung und Auswertung im Bereich klinischer Studien/Wirkstoffentwicklung wünschen.

GRI 102-7 Größe der Organisation

Die erforderlichen Pflichtangaben sind in der beigefügten Tabelle zusammengestellt.

Tabelle 1: Angaben zur Größe der Organisation

	2019	2020	2021
Angaben aus den handelsrechtlichen Jahresabschlüssen (in EUR)			
Bilanzsumme	2.200.092,15	2.908.148,75	3.173.070,23
Nettoumsatz	4.635.038,63	6.533.635,69	7.232.840,30
Kosten	3.274.873,28	3.998.315,04	4.961.047,3
Gesamtanzahl der Angestellten (siehe auch GRI 102-8)	44	56	56

Die erforderlichen Angaben zu Produkten und Dienstleistungen sind im Indikator GRI 102-2 erfolgt.

GRI 102-8 Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern/-Mitarbeiterinnen

Tabelle 2: Anzahl Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Stand 31.12. des Jahres	2019	2020	2021
Mitarbeiter/-innen gesamt	44	56	56
Geschäftsführer/-innen	2	1	1
Führungskräfte	5	7	11
Vollzeitbeschäftigte Angestellte	27	32	31
Teilzeitbeschäftigte Angestellte	9	10	9
Befristet eingestellte Angestellte	0	0	0
Werkstudenten / Werkstudentinnen	1	5	3
Minijobber	0	1	1
Männer	19 (43,2%)	21 (37,5%)	19 (33,9%)
Frauen	25 (56,8%)	35 (62,5%)	37 (66,1%)

Ende 2021 waren insgesamt 56 Mitarbeiter/-innen (Stand 31.12.2021) bei Chrestos beschäftigt; alle Mitarbeiter/-innen hatten unbefristete Arbeitsverträge. Im Vergleich zu 2020 konnten wir 4 neue Mitarbeiter/-innen einstellen, im gleichen Zeitraum haben uns 4 Mitarbeiter/-innen verlassen.

GRI 102-9 Lieferkette

Wir beziehen Waren und Leistungen fast ausschließlich von Vertragspartnern in Deutschland. Dabei arbeiten wir aus ökologischen Gesichtspunkten vorzugsweise mit örtlichen Partnern zusammen. Aufträge werden von uns überwiegend an Vertragspartner vergeben, die bei uns in Essen oder in der näheren Umgebung ihr Geschäft betreiben. Von diesen erwarten wir, dass sie unseren ökonomischen Anforderungen entsprechen, sozial und ökologisch orientierte Geschäftspraktiken umsetzen und uns dies nachvollziehbar darlegen können. Seit dem Jahr 2021 bestätigen dies unsere Dienstleister schriftlich, in dem sie unseren Verhaltenskodex für Dienstleister unterschreiben.

GRI 102-10 Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette

Im Jahr 2021 wurden, wie geplant, die externen Dienstleistungen aus dem Bereich BGM vom Markt genommen.

Neben den externen BGM Dienstleistungen hatte Chrestos auch ein umfangreiches internes BGM aufgesetzt. Dieses wurde beibehalten und teilweise ausgebaut. Die Verantwortung und entsprechende Aufgaben wurden auf mehrere Mitarbeiter/-innen übertragen.

Bedeutsame Änderungen bezüglich der Lieferkette sind nicht zu berichten.

GRI 102-11 Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip

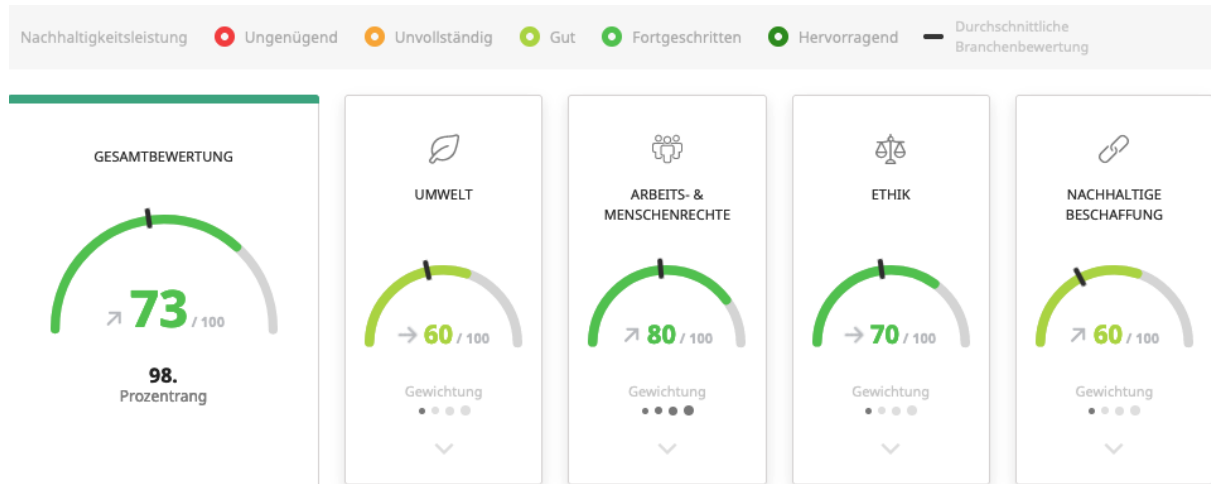
Generell berücksichtigt Chrestos den Vorsorgeansatz bzw. die dazu international definierten Prinzipien in der Geschäftssteuerung und des Risikomanagements.

Aufgrund der Geschäftstätigkeit sowie der generellen Handlungsleitlinien von Chrestos schätzen wir das Risiko, wesentlich zu irreversiblen Umweltschäden beizutragen, als sehr gering ein.

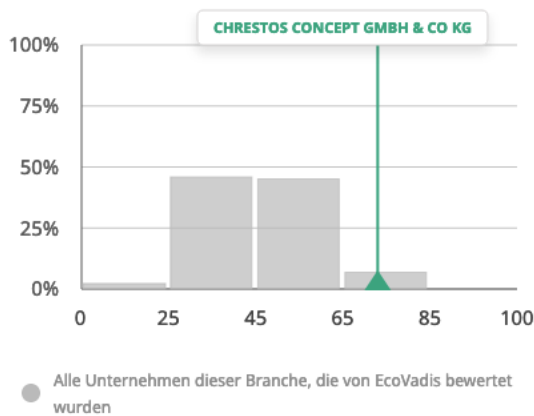
GRI 102-12 Externe Initiativen

Chrestos ließ sich 2021 durch die Firma EcoVadis, basierend auf internationalen Nachhaltigkeitsstandards wie der Global Reporting Initiative, dem Global Compact der Vereinten Nationen (UNGC) und der ISO 26000, in den Bereichen Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, Ethik und Nachhaltige Beschaffung erneut bewerten und erreichte einen Gesamtscore von 73/100 (das Ergebnis der Bewertung lag im Februar 2022 vor, siehe Abbildung 1).

Abbildung 1: EcoVadis Scorecard



Verteilung der Gesamtbewertungen



Themenpunktzahl-Vergleich



Der EcoVadis Score von 73/100 (98. Prozentrang) ist im Vergleich zur letzten Bewertung von 2020 (Ergebnis der Bewertung lag im Januar 2021 vor: Gesamtscore 64/100, 92. Prozentrang) deutlich angestiegen. Dieser Anstieg ist v.a. auf Verbesserungen in den Bereichen „Arbeits- und Menschenrechte“, und „Nachhaltige Beschaffung“, zurückzuführen. Um uns auch weiterhin zu verbessern, haben wir eine Nachhaltigkeits-Arbeitsgruppe gebildet, die sich mit den Kritikpunkten und Anregungen von EcoVadis auseinandersetzt und unsere Firma stetig zu einem immer nachhaltigeren Wirtschaften weiterentwickelt.

Im Rahmen der Bewertung durch EcoVadis sind wir auf den United Nations Global Compact (UNGC) aufmerksam geworden und dieser Initiative 2021 beigetreten.

GRI 102-13 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen

Chrestos ist Mitglied des Bundesverbands der mittelständigen Wirtschaft und der Gesellschaft für Medizinische Informatik, Biometrie und Epidemiologie.

1.2 STRATEGIE

GRI 102-14 Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers

Von Beginn an war es unsere Motivation als statistische Gesundheitsberatung aktiv dazu beizutragen, die Lebensqualität und Gesundheit von Menschen langfristig zu fördern. Unsere Vision ist es, mit einer langfristig angelegten, gleichermaßen sozial, ökonomisch und ökologisch ausgerichteten Strategie eine lebenswerte Zukunft mitzugestalten, dabei nachhaltig und profitabel zu wachsen und gesellschaftliche Verantwortung gegenüber Mensch und Umwelt wahrzunehmen. Um diese Vision leben zu können ist es wichtig, dass unsere Kunden mit uns zufrieden sind und unsere Mitarbeiter/-innen sich im Unternehmen wohlfühlen, die Ziele des Unternehmens mittragen und aktiv an ihrer Umsetzung teilnehmen.

Nachhaltigkeit ist bei Chrestos an höchster Stelle der Unternehmensführung verankert. Die Gesamtverantwortung für Nachhaltigkeit liegt beim Geschäftsführer. Dieser steht für die Überzeugung, dass nachhaltiges Wirtschaften Voraussetzung für den langfristigen Unternehmenserfolg ist.

Das Jahr 2021, das zweite Jahr nach Ausbruch der Corona-Pandemie hat uns vor große Herausforderungen im gesellschaftlichen und unternehmerischen Bereich gestellt. Liebgewonnene Veranstaltungen, wie die Klausurtagung im Sommer und zuletzt die Weihnachtsfeier konnten nicht stattfinden, unser monatlicher gemeinsamer Chrestos-Tag nur teilweise. Während der Zeiten mit hoher Infektionszahl waren unsere Büros geschlossen und wir haben von zu Hause gearbeitet. Trotzdem haben wir immer versucht, einen regen Austausch zu ermöglichen. So gab es einen wöchentlichen Jour Fixe per Video, zu dem alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eingeladen waren. Dieser bot Gelegenheiten Vorträge zu verschiedenen Themen zu halten und allgemeine Fragen zu diskutieren. Außerdem hatten unsere neuen Kollegen und Kolleginnen die Möglichkeit, uns alle auch einmal zu sehen. Um so schöner war es, dass wir uns im August, September, Oktober und November wieder zu unserem gemeinsamen Chrestos-Tag treffen und austauschen konnten.

Die Herausforderung durch die Corona-Krise führt uns ganz aktuell vor Augen, wie unvorhersehbar der Wandel ist und wie wichtig es für uns als Unternehmen ist, nachhaltige und flexible Managementprozesse zu etablieren. Dass das für uns möglich ist, verdanken wir unseren engagierten Mitarbeitenden.

Zwei zentrale Themen für 2022 werden sein:

- Wie wollen wir in Zukunft arbeiten?
- Wie wollen wir uns am Markt positionieren?

Es ist unwahrscheinlich, dass das Arbeitsleben nach einem möglichen Ende der Corona-Pandemie zu dem Zustand zurückkehrt, in dem es vor der Pandemie war. Erzwungene Fortschritte in der Digitalisierung und der Anpassung von Prozessen werden bleiben und das Arbeitsleben dauerhaft beeinflussen.

Durch den Wegfall der externen BGM Dienstleistung ist die Marktpositionierung als Statistische Gesundheitsberatung nicht mehr schlüssig und muss überdacht und erneuert werden.

1.3 ETHIK UND INTEGRITÄT

GRI 102-16 Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen

Die Führungskräfte sowie die Mitarbeiter/-innen von Chrestos haben das Leitbild gemeinsam erarbeitet. Es betont, dass die Achtung vor dem Leben und die friedliche Koexistenz aller Kulturen, die auf individueller Freiheit und Verantwortung gegründet sind, die Grundlage unserer Arbeit bilden. Alles Handeln soll die Lebenschancen heutiger und zukünftiger Generationen bewahren und ihre Weiterentwicklung fördern. Ökologie verstehen wir ganzheitlich, im Sinne einer das Leben fördernden Einheit von Mensch und Natur.

- Wir sind uns unserer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst: Ökologie, Soziales, Ökonomie und Qualität sind die Grundlage unserer Geschäftstätigkeit.
- Unsere Mitarbeiter/-innen sind unser größter Wert; unsere Unternehmenskultur ist entsprechend von gegenseitigem Vertrauen und Respekt geprägt.
- Der Schutz der Umwelt und der verantwortungsvolle Umgang mit Ressourcen sind wesentliche Aspekte für alle betrieblichen Prozesse und Aktivitäten.
- Wir setzen auf eine langfristige Partnerschaft mit unseren Kunden und überzeugen sie mit Qualität.
- Wir sehen Wachstum nicht als Ziel, sondern als Ergebnis unserer Arbeit; langfristiger Erfolg ist uns wichtig.
- Wir pflegen einen transparenten, ehrlichen und regelmäßigen Dialog und sprechen über unsere Ziele, Leistungen und Maßnahmen.

Basis des nachhaltigen Handelns ist der Verhaltenskodex und die Richtlinie - Nachhaltigkeit. Sie konkretisiert den Grundwert:

„Der Schutz der Umwelt und der verantwortungsvolle Umgang mit Ressourcen sind wesentliche Aspekte für alle betrieblichen Prozesse und Aktivitäten!“

und dient damit als verbindliche Orientierung für Mitarbeitende und Führungskräfte.

Unsere Unternehmenskultur basiert auf einem hohen Maß an Eigenverantwortung, Selbständigkeit und Gestaltungsfreiheit jeder und jedes einzelnen, aber auch auf klar definierten Kompetenzen und Verantwortlichkeiten. Wichtig ist uns eine flache und teamorientierte Organisationsstruktur.

Chrestos hat im Jahr 2020 eine Compliance-Organisation aufgebaut. Ziel ist es, die Risiken, die sich aus der Nichteinhaltung rechtlicher Regelungen und Vorgaben ergeben können, entgegenzuwirken und zu einer verbesserten Kontrolle und Steuerung beizutragen. Compliance Beauftragte ist Heike Steinbrede.

Datenschutz: Gem. Art. 37 Abs. 1 DSGVO ist ein Datenschutzbeauftragter bestellt. Dieser überwacht die Einhaltung datenschutzrechtlicher Vorschriften und die ordnungsgemäße Anwendung der Datenverarbeitungsprogramme. Datenschutzbeauftragter ist Peter Kattner, LL. M. von der Firma TÜV Informationstechnik GmbH.

Sicherheit für Arbeitnehmer/-innen: Gem. § 22 Abs. 1 SGB VII wurden Sicherheitsbeauftragte bestellt. Deren Aufgabe ist, bei der Durchführung der Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren zu unterstützen. Ferner müssen sie sich insbesondere von dem Vorhandensein und der ordnungsgemäßen Benutzung der vorgeschriebenen Schutzeinrichtungen und persönlichen

Schutzausrüstungen überzeugen sowie auf Unfall- und Gesundheitsgefahren aufmerksam machen. Sicherheitsbeauftragte sind Steffen Jeske und Jessica Högg.

Eine Fachkraft für Arbeitssicherheit ist gem. §§ 1, 5 AsiG bestellt. Bis Februar 2021 war Harald Kuhlmann, ab Februar 2021 Kirsten Ballhorn als Fachkraft für Arbeitssicherheit bestellt.

Erste Hilfe: Ersthelfer/-innen sind in der erforderlichen Anzahl gem. § 10 ArbSchG sowie § 26 BGV A1 ausgebildet und benannt. Als Betriebsärztin ist Frau Dr. Wißkirchen bestellt.

Brandschutz: Brandschutzhelfer/-innen sind ausgebildet und benannt. Zu den wesentlichen Tätigkeiten der Brandschutzhelfer gehören die Betreuung von Brandschutzeinrichtungen, die Überwachung der Benutzbarkeit von Flucht- und Rettungswegen sowie der Einsatz von Löschmitteln zur Bekämpfung von Entstehungsbränden, die Unterstützung bei notwendigen Räumungen und Veranlassung von Mängelbeseitigungen.

GRI 102-17 Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf Ethik

Die Gesamtverantwortung für die Einhaltung der ethischen Grundsätze sowie die Einhaltung der Gesetze und internen Arbeitsanweisungen trägt der Geschäftsführer von Chrestos. Zur Sicherung eines ethischen und gesetzeskonformen Verhaltens gelten die o. g. Ausführungen zu GRI 102-16 analog.

Chrestos hat ein Hinweisgebersystem bei der Compliance-Stelle eingerichtet. Entsprechend dieser Vorschrift besteht ein Prozess, der es Mitarbeitenden unter Wahrung der Vertraulichkeit ihrer Identität ermöglicht, über ethische oder rechtliche Verstöße zu berichten. Die Compliance-Stelle ist verpflichtet, solchen Hinweisen nachzugehen. Außerdem gibt es eine Beschwerdestelle für alle Personalangelegenheiten, wie auch für Beschwerden und Hinweise im Rahmen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (hier insb. § 13.1 AGG).

Die Meldestellen sind schriftlich, elektronisch per E-Mail sowie telefonisch und persönlich erreichbar. Die Verfahren lassen (im Rahmen des gesetzlich zulässigen) auch anonyme Meldungen von Bedenken zu.

Im Berichtszeitraum wurden keine Verstöße im Zusammenhang mit der Geschäftsethik über das Hinweisgebersystem gemeldet.

1.4 UNTERNEHMENSFÜHRUNG

GRI 102-18 Führungsstruktur

Oberstes operatives Leitungsorgan bei Chrestos ist der Geschäftsführer Dr. Boris Weimann. Der Geschäftsführer wird unterstützt und bei Bedarf vertreten durch die Prokuristin Stephanie Löwen und den Prokuristen Robert Krausche.

1.5 EINBINDUNG VON STAKEHOLDERN

GRI 102-40 Liste der Stakeholder-Gruppen

Unter Stakeholdern verstehen wir juristische oder natürliche Personen, die in beträchtlichem Maße von Aktivitäten, Angeboten und Dienstleistungen durch Chrestos betroffen sind oder diese beeinflussen. Die wichtigsten Stakeholder unseres Unternehmens sind Mitarbeiter/-innen, Kunden und Geschäftspartner. Als sozial und ökologisch orientiertes Unternehmen ist uns ein vertrauensvolles und transparentes Miteinander sehr wichtig.

GRI 102-41 Tarifverträge

Bei Chrestos wird der Tarifvertrag des Interessensverband der Deutschen Zeitarbeitsunternehmen e.V. (iGZ) nur für spezielle Zeiten, in denen Mitarbeitende in Ausnahmefällen per Arbeitnehmerüberlassung auf Kundenprojekten eingesetzt werden, im Sinne einer Günstigerprüfung angewendet. Ansonsten gilt eine Betriebsregelung, die mit transparenten Gehaltsbändern, -stufen und Entwicklungskriterien für gleiche und faire Arbeitsbedingungen und Aufstiegschancen sorgt („Betriebsregelung - Gehaltsmodell“). Das Gehaltsmodell gilt für alle Mitarbeiter/-innen von Chrestos.

GRI 102-42 Ermittlung und Auswahl der Stakeholder

Uns ist es wichtig, Stakeholder auszuwählen, für die, wie für uns, Nachhaltigkeit in seinen Dimensionen Ökologie, Soziales und Ökonomie ein wichtiger Bestandteil des Handelns ist.

Wir arbeiten daher ab diesem Jahr nur mit Lieferanten/Dienstleistern zusammen, die die Prinzipien und Regeln unseres „Verhaltenskodex für Dienstleister“ mittragen und dies auch schriftlich bestätigen. Mit dem „Verhaltenskodex für Dienstleister“ verpflichten sich unsere Lieferanten/Dienstleister nicht nur zu nachhaltigem Handeln, sondern ebenfalls dazu, diese Prinzipien auch auf ihre eigene Lieferkette anzuwenden.

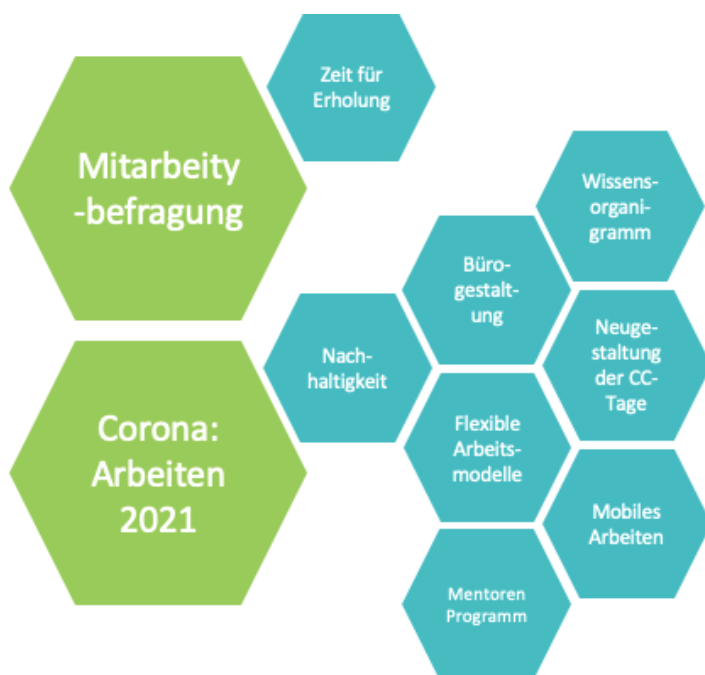
Im Berichtszeitraum haben sich 21 Lieferanten/Dienstleister verpflichtet, davon 20 auch in Bezug auf ihre eigene Lieferkette; unser Vermieter wollte keine Verantwortung für die eigene Lieferkette übernehmen.

GRI 102-43 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern

Unsere Mitarbeiter/-innen werden an den regelmäßig stattfindenden Chrestos-Tagen sowie durch unsere interne Kommunikationsplattform „Note Station“ laufend über aktuelle Aktivitäten und Planungen informiert und einbezogen. Außerdem sind die Mitarbeiter/-innen aktiv in verschiedenen Arbeitsgruppen an der Planung des Arbeitsumfeldes und der Umsetzung verschiedener Maßnahmen zur Verbesserung der Nachhaltigkeit beteiligt (siehe auch Auflistung der Arbeitsgruppen in Abschnitt 2.3.2).

GRI 102-44 Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen

Chrestos ist an einem intensiven Meinungsaustausch aller Mitarbeiter/-innen untereinander und mit der Geschäftsführung interessiert. Dazu fand auch 2021 ein sogenannter „Potpourri-Tag“ statt, zu dem alle Mitarbeiter/-innen eingeladen waren. Ziel dieses Tages war der Austausch in Kleingruppen zu folgenden Themen:



Ein wichtiges Anliegen der Mitarbeiter/-innen und der Geschäftsführung war das Thema „Wie wollen wir in Zukunft arbeiten“ (siehe auch Seite 12). Dazu wurden in Arbeitsgruppen zusammen mit den Mitarbeitern/-innen Vorschläge entwickelt.

1.6 VORGEHENSWEISE BEI DER BERICHTERSTATTUNG

GRI 102-45 Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten

Alle Angaben im vorliegenden Bericht beziehen sich auf die Chrestos Concept GmbH & Co. KG.

GRI 102-46 Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen

Die Nachhaltigkeitsaspekte, die ein Unternehmen betreffen können, sind vielfältig. Um wesentliche Themen zu identifizieren und Schwerpunkte bei der Maßnahmenentwicklung zu setzen, bewerten wir Aspekte zur Verbesserung unserer Nachhaltigkeit in Hinblick auf Wirksamkeit und Dringlichkeit (Wesentlichkeitsanalyse).

Zusammen mit unseren Mitarbeitern/-innen – insbesondere aus der Arbeitsgruppe Nachhaltigkeit – arbeiten wir an der Bewertung und Auswahl der Nachhaltigkeitsthemen und -strategien. Auf dieser Basis priorisieren wir die Themen für unser Nachhaltigkeitsmanagement.

GRI 102-47 Liste der wesentlichen Themen

Als für Chrestos wesentliche Themen haben sich in einer ersten Wesentlichkeitsanalyse folgende Themen ergeben.

- Arbeitsbedingungen, Arbeitszeitmodelle
- Förderung von Diversität
- Klimaschutz, Nachhaltiger Umgang mit Ressourcen
- Nachhaltiger Einkauf - Lieferanten/Dienstleister Qualifizierung

GRI 102-48 Neudarstellung von Informationen

Dieser Datenbericht wird nach Vorgaben der Global Reporting Initiative in der aktuellen Version der GRI Standards erstellt.

GRI 102-49 Änderungen bei der Berichtserstattung

Dies ist der zweite Nachhaltigkeitsbericht nach dem Berichtsstandard der Global Reporting Initiative (GRI).

GRI 102-50 Berichtszeitraum

Dieser Datenbericht nach GRI bezieht sich auf das Kalenderjahr 2021. Das Kalenderjahr entspricht auch dem Geschäftsjahr von Chrestos.

GRI 102-51 Datum des letzten Berichts

Der letzte Nachhaltigkeitsbericht nach dem Berichtsstandard der Global Reporting Initiative (GRI) wurde im Dezember 2021 für das Jahr 2020 erstellt.

GRI 102-52 Berichtszyklus

Der Nachhaltigkeitsbericht wird jährlich erstellt und folgt dem GRI Standard.

GRI 102-53 Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht

Als Ansprechpartner/-innen für Fragen und Anregungen zu diesem Bericht stehen zur Verfügung:

Dr. Boris Weimann (Geschäftsführer), E-mail: boris.weimann@chrestos.de

Heike Steinbrede (Personalreferentin), E-mail: heike.steinbrede@chrestos.de

GRI 102-54 Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards

Diesen Bericht haben wir in Übereinstimmung mit der Kernoption der von der GRI erarbeiteten, internationalen Leitlinie erstellt.

GRI 102-55 GRI-Inhaltsindex

Den GRI Inhaltsindex finden Sie ab Seite 51 in diesem Nachhaltigkeitsbericht nach GRI.

GRI 102-56 Externe Prüfung

Eine externe Prüfung ist nicht geplant.

2 THEMENSPEZIFISCHE ANGABEN

2.1 THEMENBEREICH ÖKONOMIE

GRI 103 Managementansatz Ökonomische Leistungsindikatoren (incl. 103-1, 103-2 und 103-3)

Chrestos ist ein Dienstleistungsunternehmen mit Sitz in Essen. Seit seiner Gründung im Jahre 2006 schreibt Chrestos schwarze Zahlen. Wir sind davon überzeugt, dass eine konsequent nachhaltige Geschäftstätigkeit hohe Stabilität, wirtschaftliche Vorteile und damit langfristigen Erfolg bringt. Wir sind ebenfalls davon überzeugt, dass wir mit unseren qualitativ hochwertigen Dienstleistungen ein zukunftsfähiges Geschäftsmodell gewählt haben. Mit unserer Marktpositionierung als „Statistische Gesundheitsberatung“ hatten und haben wir ein Alleinstellungsmerkmal, das uns in vielerlei Hinsicht stärkt. Wir sind optimistisch, auch für die Zukunft eine geeignete neue Marktpositionierung finden zu können.

Wir setzen auf eine langfristige Partnerschaft mit unseren Kunden. Mit den meisten seiner Kunden hat Chrestos einen festen Rahmenvertrag, der eine langfristige Zusammenarbeit regelt. Unsere Kundenbeziehungen sind von einer sehr hohen Quote an Weiterbeschäftigung / Wiederbeauftragung gekennzeichnet.

Chrestos will ökonomisch langfristig erfolgreich sein und seine Geschäftstätigkeiten umwelt- und sozialverträglich gestalten. Arbeitsplatzsicherheit, das Schaffen neuer Arbeitsplätze und die Gestaltung optimaler Arbeitsbedingungen sind dabei Kernthemen unseres ökonomischen Handelns.

Dieser Grundsatz ist verankert im Verhaltenskodex, der für alle Mitarbeiter/-innen maßgeblich ist. In der Richtlinie bekennt sich das Unternehmen unter anderem zur Nutzung erneuerbarer Energiequellen und zum schonenden Umgang mit natürlichen Ressourcen.

2.1.1 Wirtschaftliche Leistung

GRI 201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Dieser Indikator beziffert den unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert einer Periode. Der Wert ergibt sich aus der handelsrechtlichen Gewinn- und Verlustrechnung von Chrestos für das Geschäftsjahr 2021.

Tabelle 3: Erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

	2019	2020	2021
A) Unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert	4.675.507,93	6.578.272,97	7.306.384,44
Umsatzerlöse	4.635.038,63	6.533.635,69	7.232.840,30
Erhöhung des Bestandes an fertigen und unfertigen Erzeugnissen	0,00	1.860,00	1.860,00
Sonstige betriebliche Erträge	40.379,22	42.695,28	69.482,47
Sonstige Zinsen und ähnliche Erträge	90,08	82,00	2.201,67
B) Ausschütteter wirtschaftlicher Wert	3.520.425,21	4.048.076,39	5.411.910,46
Personalaufwand	2.655.845,32	3.344.591,69	3.919.988,24
- Löhne und Gehälter	2.233.067,02	2.818.730,07	3.312.436,13
- Soziale Abgaben und Aufwendungen für Altersvorsorge und Unterstützung	422.778,30	525.861,62	607.552,11
Abschreibungen	76.417,96	114.325,02	84.914,97
Sonstige betriebliche Aufwendungen	542.610,00	539.398,33	956.144,09
Zinsen und ähnliche Aufwendungen	834,79	48.627,35	65.650,92
Steueraufwand			
Steuern vom Einkommen und Ertrag	243.291,14	432.421,86	384.207,74
Sonstige Steuern	1.426,00	1.134,00	1.004,50
C) Einbehaltener wirtschaftlicher Wert ('unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert' abzüglich 'ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert')	1.155.082,72	2.097.774,72	1.890.753,98

An dieser Stelle stellen wir die handelsrechtliche Gewinn- und Verlustrechnung von Chrestos dar. Es handelt sich um ökonomische Größen, die wir unverändert aus den Jahresabschlüssen übernehmen.

GRI 201-2 Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen

Direkte finanzielle Folgen des Klimawandels ergeben sich aus Investitionen, die wir tätigen, um weniger Ressourcen und Energie zu verbrauchen und den Klimawandel bestmöglich einzudämmen. Wir konnten den Vermieter davon überzeugen, ab 2022 zu einem Anbieter zu wechseln, der zu 100% Strom aus erneuerbaren Energien bezieht. Für das Berichtsjahr sind hier weiterhin die Entscheidungen für das Jahr 2021 zu nennen, die Dienstwagenflotte auf Elektroautos umzustellen und Dienstfahrräder für alle Mitarbeiter/-innen zu ermöglichen. Die eingeführte CO₂-Kompensation bei Reisetätigkeiten hat sich Corona-bedingt finanziell (und ökologisch) bislang kaum ausgewirkt. Die bereits im Vorjahr begonnene Umstellung auf energiesparende LED Beleuchtung wurde fortgeführt. Außerdem haben wir die Kühlschränke durch energieeffiziente Modelle ausgetauscht. Durch Einbau eines Quooker-Wasserhahns verbrauchen wir sowohl weniger Wasser als auch weniger Energie.

Finanzielle Folgen des Klimawandels ergeben sich für uns aus dem eigenen Wunsch, möglichst wenig zum Klimawandel beizutragen und ihn bestmöglich einzudämmen oder zu verhindern. Finanzielle Folgen, denen wir z.B. durch gesetzliche Änderungen unterworfen würden, sind nicht in relevantem Umfang zu erkennen oder zu erwarten.

Den Risiken des Klimawandels unterliegen wir im gleichen Umfang wie die gesamte Gesellschaft / Menschheit, ein kurz- oder mittelfristiges besonderes Risiko für unsere Branche oder unsere Firma ist nicht zu erkennen.

Langfristig wird entscheidend sein, wie gut und entschlossen sich Deutschland den Folgen des Klimawandels entgegenstemmt. Unsere Mitarbeiter/-innen sind auf dem Weltmarkt hoch gefragte Expertinnen/Experten, denen grundsätzlich sehr viele Jobs weltweit offenstehen. Das Bewusstsein für Nachhaltigkeit und die Sorge um die Folgen des Klimawandels sind auch in der Belegschaft sehr ausgeprägt. Sollte sich Deutschland langfristig auf einen Weg begeben wie z.B. die USA unter dem 45. Präsidenten, wäre ein Ab- und Auswandern unserer Expertinnen/Experten denkbar und zu befürchten. Auch der Nachschub an qualifizierten Arbeitskräften wäre in so einem Fall langfristig unter Risiko.

Chancen ergeben sich aus dem klaren Bekenntnis von Chrestos zu nachhaltigem Wirtschaften auch kurzfristig. Wir behaupten und stärken damit unsere Attraktivität für aktuelle und zukünftige Mitarbeitende, erhalten dadurch eine niedrige Fluktuation und Zugang zu sehr guten Nachwuchskräften.

GRI 201-3 Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne

Betriebliche Sozialleistungen sind in der Richtlinie „Human Resources“ und in Bekanntmachungen geregelt.

Chrestos zahlt allen Mitarbeiter/-innen Zuschüsse zu den Erholungskosten. Diese Erholungsbeihilfe können Mitarbeiter/-innen auf Antrag pro Kalenderjahr einmalig für sich und ihre Familienangehörigen erhalten. Im Jahr 2021 nahmen 38 Mitarbeiter/-innen Erholungsbeihilfen von 156 € bis 416 € in Anspruch.

Sabbatical: Wir unterstützen unsere Mitarbeiter/-innen auch bei einem Wunsch auf eine befristete Auszeit. In Rücksprache mit der zuständigen Führungskraft und abgestimmt auf die Notwendigkeiten des operativen Geschäftes, können unsere Mitarbeiter/-innen ein befristetes Sabbatical nehmen. 2021 hat kein/-e Mitarbeiter/-in ein Sabbatical in Anspruch genommen.

Chrestos hat eine Möglichkeit des Fondssparens eingeführt. Mitarbeiter/-innen können monatlich bis zu maximal 200 € in eine Auswahl nachhaltiger Fonds der GLS Bank einzahlen. Chrestos zahlt dann zur Unterstützung eine Zusatzprämie von 50%, maximal 100 € monatlich. Bis Ende 2021 haben 15 Mitarbeiter/-innen von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht.

Betriebliche Altersvorsorge wird grundsätzlich allen Mitarbeiter/-innen angeboten, wurde im Berichtsjahr aber nur sehr vereinzelt angenommen (von 3 Personen).

GRI 201-4 Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand

Im Berichtszeitraum wurden keine finanziellen Unterstützungen durch die öffentliche Hand gewährt.

2.1.2 Marktpräsenz

GRI 202-1 Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn

Unser Standard-Eintrittseinkommen nach Abschluss eines Master-Studiums beträgt 3.881,00 € monatlich (46.572,00 € im Jahr) - unabhängig vom Geschlecht. Das liegt rund

sieben Prozent über einem durchschnittlichen Eintrittseinkommen für Statistiker in 2021 (etwa 43.500 €, www.berufsstart.de).

GRI 202-2 Anteil der aus der lokalen Gemeinschaft angeworbenen oberen Führungskräfte

Da wir nur in Deutschland geschäftstätig sind, bedeutet „lokal“, dass wir Mitarbeiter/-innen mit Wohnsitz in Deutschland einstellen. Das gilt auch für Führungskräfte. Der Anteil von lokalem Personal beträgt damit 100 Prozent.

Für die Einstellung von (lokalen) Mitarbeiter/-innen wird ein dreistufiger Auswahlprozess angewendet: In einem ersten Schritt werden aus der Gesamtzahl der Bewerbungen diejenigen identifiziert, die mit unserem Anforderungsprofil sowie unseren Normen und Werten möglichst weitgehend übereinstimmen. In einem zweiten Schritt wird ein erstes Interview geführt, um den/die Bewerber/-in und seine/ihre Motivation kennenzulernen. Im dritten Schritt wird ein weiteres Interview zusammen mit der Geschäftsleitung geführt. Chrestos entscheidet individuell nach Eignung und Motivation der Bewerber/-innen und wendet grundsätzlich kein standardisiertes Verfahren in Form eines Assessmentcenters an.

2.1.3 Indirekte ökonomische Auswirkungen

GRI 203-1 Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen

Chrestos investiert nicht in Infrastrukturen.

Die Zahlung einer Corona-Sonderprämie in Höhe von 2.500 € pro Mitarbeiter/-in wurde verbunden mit dem Vorschlag, das Geld zu nutzen um die lokale Wirtschaft, insbesondere kleine Geschäfte und Dienstleister, Gastronomie und Künstler zu unterstützen. Da Chrestos selber ohne ökonomische Probleme durch die Pandemie gekommen ist, war es unser Ziel anderen zu helfen, deren wirtschaftliche Existenz substantiell bedroht war und ist. Dem Wunsch wurde von vielen Mitarbeiter/-innen mit großer Begeisterung und Engagement entsprochen und der zur Verfügung gestellte Betrag teilweise nicht nur in vollem Umfang re-investiert sondern sogar mit zusätzlichem privatem Geld noch aufgestockt.

Die Spendentätigkeit ist bewusst auf ausgewählte soziale, ökologische und kulturelle Projekte beschränkt. Chrestos konnte im Jahr 2021 einen Betrag von 52.059 € für den Bau einer Schule in Namibia und 9.300 € für eine Solaranlage für die Schule spenden (Vorjahr 5.500 €).

Wie auch in den Vorjahren wurde außerdem der RadClub Musketier Wuppertal e.V. als Sponsor mit 2.000 € unterstützt.

GRI 203-2 Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen

Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen bestehen dadurch, dass unsere Dienstleistungen zu verbesserter Lebensqualität und Gesundheit von Menschen führen: Patientinnen und Patienten wird ein besseres Leben und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Unternehmen ein gesundes, stabiles und erfüllendes Arbeitsleben ermöglicht.

In der Corona-Pandemie besteht eine zusätzliche erhebliche indirekte ökonomische Auswirkung in unseren Beiträgen, die wir zusammen mit unseren Kunden aus der pharmazeutischen Industrie in der Erforschung, Entwicklung und Zulassung von Impfstoffen und Testverfahren erbringen.

Auch bei der Auswahl von Geschäftspartnern stellen wir soziale, ökologische und ökonomische Ansprüche. Eine erhebliche Auswirkung resultiert hier vor allem aus dem Wechsel unserer Geschäftsbank zur GLS Gemeinschaftsbank e.G.. Durch die Verwahrung unserer Gelder bei unserer Bank stellen wir sicher, dass unser Geld sinnvoll und nachhaltig investiert wird. Die Hebelwirkung, die die Finanzwirtschaft durch ihr Investitionsverhalten und die Leitung der Geldströme auf eine Gesellschaft hat, ist gewaltig. Wir schätzen es sehr, hier mit der GLS Bank einen vertrauenswürdigen Partner an unserer Seite zu haben, der seit über 40 Jahren für nachhaltiges Investment steht.

Eine für das Jahr 2021 geplante Überprüfung unserer weiteren Finanzdienstleister hat zu keiner Änderung oder Verbesserung geführt. Das Angebot an nachhaltigen Versicherungsangeboten ist leider noch sehr überschaubar und wir haben bislang keine überzeugenden Angebote finden können. Das Ziel, auch weitere Finanzdienstleistungen nachhaltiger zu gestalten, behalten wir bei – müssen es jedoch auf unbestimmte Zeit verschieben. Es ist eine jährliche Prüfung vorgesehen.

2.1.4 Beschaffungspraktiken

GRI 204-1 Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten

Unsere Lieferkette wurde unter GRI 102-9 beschrieben. Unter „lokale Lieferanten“ verstehen wir Vertragspartner, die bei uns in Essen und Umgebung ihr Geschäft betreiben. Als Dienstleister beziehen wir kaum materielle Waren (primär Büromaterialien), sodass der Indikator GRI 204-1 für uns keine Relevanz hat.

2.1.5 Korruptionsbekämpfung

GRI 205-1 Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden

Innerhalb einer Risikoanalyse wurde das Potenzial für interne Korruptionsvorfälle als gering eingestuft.

Seit dem Jahr 2020 hat Chrestos ein Compliance Managementsystem aufgebaut und die Mitarbeiter/-innen hinsichtlich Korruptions- und Bestechungshandlungen sensibilisiert und angewiesen, jeden Anschein der Bereitschaft zur Bestechung oder Bestechlichkeit zu vermeiden. Jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin ist gehalten, Bestechungsversuche sofort zu melden.

GRI 205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung

Es gibt eine Betriebsregelung „Umgang mit Geschenken und Einladungen“, die von allen verbindlich zu beachten ist. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden in dieser Betriebsregelung geschult.

GRI 205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen

Im Berichtszeitraum wurden uns keine Korruptionsfälle bekannt.

2.1.6 Wettbewerbswidriges Verhalten

GRI 206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung

Gegen Chrestos wurden im Berichtszeitraum keine Klagen aufgrund von Kartell- oder Monopolbildung erhoben.

2.1.7 Steuern

GRI 207-1 Steuerkonzept

GRI 207-2 Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement

Chrestos hat die Buchhaltung an ein Steuerbüro übertragen, das die Abgabe von Steuern verwaltet und überwacht.

GRI 207-3 Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken

Das Einhalten aller nationalen Steuergesetze ist für Chrestos Teil der nachhaltigen Unternehmensführung. In diesem Sinne verfolgt Chrestos auch keine Steuerstrategie außer dem Ziel, alle steuerlichen Vorgaben und Regelungen möglichst exakt einzuhalten – und zwar so wie sie vom Gesetzgeber gemeint waren ohne die Ausnutzung von Steuerschlupflöchern oder Graubereichen.

Insbesondere nutzt Chrestos auch keine grenzüberschreitenden Steuergestaltungen im Sinne von §138d AO oder unangemessene Steuergestaltungsstrategien. Wir zahlen Steuern dort, wo wir wertschöpfend tätig sind.

Chrestos pflegt einen offenen und ehrlichen Dialog mit seinem Steuerbüro und den Finanzämtern mit größtmöglicher Transparenz. Es ist unser Ziel, unser korrektes Verhalten alle drei Jahre im Rahmen der großen Betriebsprüfung bestätigt zu bekommen. Im Rahmen der letzten Betriebsprüfung für die Jahre 2017-2019 hatte die Finanzprüfung nichts zu bemängeln.

Die Verantwortung für das Risikomanagementsystem liegt bei der Geschäftsführung.

GRI 207-4 Country-by-Country Reporting (länderbezogene Berichterstattung)

Ein Country-by-Country Report muss nicht erstellt werden, da Chrestos Concept GmbH & Co. KG kein multinational tätiges Unternehmen ist.

2.2 THEMENBEREICH ÖKOLOGIE

GRI 103 Managementansatz Ökologische Leistungsindikatoren (incl. 103-1, 103-2 und 103-3)

Als Unternehmen trägt Chrestos nicht nur Verantwortung für seine Kunden, Beschäftigten und Geschäftspartner, sondern auch für nachfolgende Generationen. Wir bei Chrestos sind davon überzeugt, dass es zum nachhaltigen Handeln keine Alternative gibt. Darum streben wir nach bedeutungsvollen und beständigen Partnerschaften mit unseren Kunden.

Chrestos hat als Dienstleistungsunternehmen geringere direkte Umweltauswirkungen als ein produzierendes Unternehmen. Trotzdem sehen wir auch im Bereich Umweltschutz unsere

Verantwortung. Als Arbeitgeber unterstützt Chrestos finanziell die Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln. Dienstreisen werden vornehmlich mit der Bahn gemacht, das Dienstfahrrad sehen wir als perfekte Alternative zum Dienstwagen. Die mit dem Flug verbundene CO₂-Emission wird einmal im Quartal über den Anbieter atmosfair GmbH kompensiert.

„Kompensation“ bedeutet in diesem Zusammenhang, dass Anbieter wie atmosfair mit der Kompensationszahlung zum Beispiel Aufforstungsprojekte im Regenwald oder den Einsatz von Solarlampen in Entwicklungsländern finanzieren. Über die Finanzierung derartiger Projekte wird an anderer Stelle dieselbe Menge CO₂ eingespart, die durch den Flug der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters freigesetzt wurde.

Bei der Gestaltung der Büroeinrichtung achtet Chrestos darauf, dass Lieferanten sich ebenfalls dem Konzept der Nachhaltigkeit verpflichten. Mülltrennung, die Vermeidung von unnötigen Ausdrucken sowie die Wahl von recyclebaren Verpackungen wie z.B. Glasflaschen ist eine alltägliche Selbstverständlichkeit. Wir bei Chrestos sind überzeugt, dass die regelmäßige Sensibilisierung unseres Teams die Eigenverantwortung stärkt.

2.2.1 Materialien

GRI 301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen

Im Gegensatz zu produzierenden Unternehmen besteht das eingesetzte Material bei Chrestos im Wesentlichen aus Büromaterialien.

Vorrangiges Ziel von Chrestos ist es, den Geschäftsbetrieb möglichst papierlos durch den Einsatz elektronischer Lösungen zu gestalten. Da wo noch Papier benötigt wird, nutzen wir Papier mit dem EU Ecolabel. Unser Ziel ist es, den Papierverbrauch insgesamt maßgeblich zu reduzieren. Dazu haben wir folgende Maßnahmen ergriffen:

- Seit Mai 2019 haben wir auf eine digitale Lohn- und Gehaltsabrechnung umgestellt.
- Seit November 2019 ist auch die Spesenabrechnung digital.
- Wir nutzen ein elektronisches Archivsystem.
- Die Korrespondenz erfolgt, wenn möglich, elektronisch.
- Die elektronische Unterschrift wurde 2020 eingeführt um weitere beleghafte Dokumente – sowohl intern als auch in Zusammenarbeit mit den Kunden – durch eine rein elektronische Lösung ersetzen zu können.
- Eingangs- und Ausgangsrechnungen wurden und werden zunehmend auf einen elektronischen Versand umgestellt.

Generell sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu einem sparsamen Papierverbrauch angehalten. Vor dem Druck eines Dokuments sollte sich jeder überlegen, ob ein Ausdruck wirklich notwendig ist.

GRI 301-2 Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe

Als Dienstleister setzen wir keine Ausgangsstoffe zur Produktion ein.

Wir legen großen Wert darauf, die vorhandene Belastung für die Umwelt zu überwachen und zu minimieren. Da Chrestos ein reiner Dienstleister ist, besteht das eingesetzte Material fast ausschließlich aus Büromaterialien.

Im Büro verbrauchen wir Strom für die Beleuchtung und die Nutzung der elektrischen Geräte. In der kalten Jahreszeit verbrauchen wir Fernwärme für die Heizung. Die Arbeitsmaterialien (Papier, Stifte, Druckerpatronen, etc.) werden ressourcensparend eingesetzt und möglichst durch nachhaltige Produkte ersetzt bzw. einem ressourcen-schonenden Recycling zugeführt.

Außerdem hat Chrestos 2021 damit begonnen Geräte der niederländischen Firma Fairphone anzuschaffen. Fairphone ist eine Firma, die sich für Nachhaltigkeit und faire Arbeitspraktiken in der Elektronikindustrie einsetzt. Sie legt Wert darauf, Produkte mit längerer Lebensdauer zu entwickeln, die leichter zu reparieren sind, führt alte Geräte dem Recycling zu und die steigert den Einsatz von recycelten Materialien (siehe auch <https://www.fairphone.com>). Es werden nur defekte Geräte ersetzt, entsprechend ist der komplette Umstieg auf Fairphone auf 5 Jahre projektiert.

GRI 301-3 Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien

Da Chrestos Dienstleistungen erbringt, entstehen keine nennenswerten Verpackungsmaterialien.

2.2.2 Energie

GRI 302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation

Unser Unternehmen hat seinen Standort in einem fünfstöckigen Bürogebäude, wodurch die Gebäudegrundfläche gut genutzt werden kann und der Flächenbedarf minimiert wird. Bislang haben wir keinen Einfluss auf die Wahl des Stromanbieters oder auf die Wahl der eingesetzten Heizenergie, noch auf bauliche Maßnahmen zur Reduzierung des Heizenergiebedarfs. Der verbrauchte Strom wird über den üblichen Strom-Mix – inklusive Atomstrom und Strom aus der Verbrennung fossiler Brennstoffe – bezogen. Dies passt nicht zu unserer konsequenten Ausrichtung auf Nachhaltigkeit und wurde mit dem Vermieter problematisiert. In Absprache mit dem Vermieter und allen weiteren Mietern im Gebäude soll der Stromtarif Anfang 2022 auf Ökostrom umgestellt werden.

Chrestos bezieht seine Heizenergie – ebenfalls über den Vermieter – über Fernwärme, die zum großen Teil im umweltschonenden Verfahren der Kraft-Wärme-Kopplung erzeugt wird. Dieses schont Ressourcen und leistet einen wesentlichen Beitrag zur Entlastung der Umwelt. Deshalb bewertet das Erneuerbare-Energien-Wärmegesetz (EEWärmeG) Fernwärme auch als 100%ige Ersatzmaßnahme für den Einsatz erneuerbarer Energien. Der Heizwärmeverbrauch wird zum größten Teil nicht individuell sondern anteilig bezogen auf die Mietfläche aus dem Gesamtverbrauch des Gebäudes berechnet.

Tabelle 4: Energieverbrauch Strom und Heizung

	Verbrauch		
	2019 (kWh)	2020 (kWh)	2021 (kWh)
Strom	16.432,05 *	15.217,08	13.525,84
	7,16 CO ₂ e (t)	6,63 CO ₂ e (t)	5,28 CO ₂ e (t)
Fernwärme	47.233,4	52.210,8	58.378,4
	11,23 kg CO ₂ e (t)	12,41 CO ₂ e (t)	13,87 CO ₂ e (t)
Summe	63.665,45	67.427,88	71.903,40
kWh je Mitarbeiter/-in	1.446,7	1.204,1	1.284,0
Bürofläche (m ²)	461,874	560,341	560,341
kWh je m ²	3,13	2,15	2,29

Defekter Zähler 2017 bis 02/2019, * geschätzter Wert für Januar 2019

CO₂ Äquivalent berechnet nach dem vom TÜV Nord Cert geprüften Standard-System zur Berechnung und Verwaltung des *Corporate Carbon Footprints* (CCF) von kleinen und mittleren Unternehmen (https://vnu.co2ckpit.de/de_DE/footprint/#sect-1)

Chrestos ist als Dienstleister kein energieintensives Unternehmen.

GRI 302-2 Energieverbrauch außerhalb der Organisation

Chrestos bezieht als Dienstleister keine energieintensiven Vorprodukte. Wir haben deshalb darauf verzichtet den Energieverbrauch außerhalb der Organisation zu ermitteln.

GRI 302-3 Energieintensität

Über die Energieintensität (kWh im Jahresdurchschnitt je beschäftigte/-r Mitarbeiter/-in) wird unter dem Indikator GRI 302-1 berichtet.

GRI 302-4 Verringerung des Energieverbrauchs

Ein Ziel von Chrestos ist es, den Energieverbrauch in den Bereichen, auf den wir einen Einfluss haben, weiter zu senken.

Der größte Hebel zur Senkung des Energieverbrauchs ist bei Chrestos die Gestaltung von Mobilität.

Ziel ist es, Anreize für eine Nutzung emissionsärmerer Fortbewegungsmittel zu geben und somit den CO₂-Ausstoß und den Rohstoffverbrauch zu senken.

Chrestos unterstützt vorrangig die Benutzung des Fahrrads und fördert dies durch die Überlassung von Diensträdern.

Für längere Strecken, die nicht (ausschließlich) zu Fuß oder per Fahrrad zurückgelegt werden können, ist die Bahn, resp. der öffentliche Personennahverkehr das präferierte Verkehrsmittel. Gegen Nachweis der betrieblichen Notwendigkeit stellen wir die entsprechende BahnCard zur Verfügung, die auch privat genutzt werden darf. Mitarbeiter/-innen wird ein Job Ticket angeboten, mit dem sie zwischen Wohn- und Arbeitsstätte pendeln können. Fahrkarten für die Deutsche Bahn werden über das Geschäftskundenprogramm „bahn.business“ der Deutschen Bahn gebucht, das sicherstellt, dass als Energieträger für die Fahrt 100% Ökostrom eingesetzt wird und die Fahrt damit CO₂-neutral ist.

Führungskräfte haben grundsätzlich auch die Möglichkeit, einen Dienstwagen gestellt zu bekommen. In 2021 hatten sieben Mitarbeiter/-innen einen Dienstwagen. Die Gesellschaft erlaubt seit 2020 für neu geleaste PKWs ausschließlich umweltfreundliche Antriebssysteme gemäß EmoG.

Eine Aufstellung über Maßnahmen zur Verringerung von Treibhausgas-Emissionen findet sich unter Punkt GRI 305-5.

GRI 302-5 Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen

Wir stellen keine Produkte her. Im Rahmen unserer Dienstleistungen wird Energie bei Chrestos, neben der Heizung, vor allem für IT- und Bürogeräte sowie für die Raumbelichtung benötigt. Um wertvolle Ressourcen zu schonen, setzen wir energieeffiziente IT-Hardware und Bürogeräte ein.

2.2.3 Wasser und Abwasser

GRI 303-1 Wasser als gemeinsam genutzte Ressource

Chrestos nutzt Wasser ausschließlich für allgemeine Bereiche des Bürobetriebs (z.B. Toilette, Geschirrspülen), daher ist der Verbrauch relativ gering. Eine Beeinflussung der Qualität oder der Verfügbarkeit von Wasser ist nicht anzunehmen. Chrestos bezieht das Wasser vom regionalen Versorgungsunternehmen und entsorgt es auch darüber.

GRI-303-2 Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückgewinnung

Das Abwasseraufkommen ist bei Chrestos entsprechend des geringen Wasserverbrauchs ebenfalls gering. Chrestos leitete 2021 das gesamte Nutzwasser in das öffentliche Kanalnetz ein. Eine eigene Wasseraufbereitung wird nicht durchgeführt.

GRI 303-3 Wasserentnahme

Wasser wurde ausschließlich von regionalen Versorgungsunternehmen bezogen.

GRI 303-4 Wasserrückführung

Abwasser wurde ausschließlich über die regionalen Versorgungsunternehmen entsorgt.

GRI-303-5 Wasserverbrauch

Im Jahr 2021 hat Chrestos 194,66 m³ Frischwasser verbraucht (im Vergleich zu 146,44 m³ in 2020 und 231,79 m³ in 2019).

2.2.4 Biodiversität

GRI 304-1 Eigene, gemietete und verwaltete Betriebsstandorte, die sich in oder neben geschützten Gebieten und Gebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von geschützten Gebieten befinden

Der Standort von Chrestos befindet sich in keinem Schutzgebiet oder einem Gebiet mit hohem Biodiversitätswert.

GRI 304-2 Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität

Durch die Aktivitäten von Chrestos werden keine direkten Auswirkungen auf die Biodiversität innerhalb von Schutzgebieten ausgeübt. Der Bürostandort von Chrestos befindet sich in der Innenstadt von Essen.

GRI 304-3 Geschützte oder renaturierte Lebensräume

Von unserer Tätigkeit geht unmittelbar kein substanzieller Einfluss auf geschützte oder wiederhergestellte natürliche Lebensräume aus.

GRI 304-4 Arten auf der Roten Liste der Weltnaturschutzunion (IUCN) und auf nationalen Listen geschützter Arten, die ihren Lebensraum in Gebieten haben, die von Geschäftstätigkeiten betroffen sind

Aufgrund des Standorts im innerstädtischen Gebiet sind keine Arten identifiziert, deren natürlicher Lebensraum durch unsere Geschäftstätigkeit bedroht ist.

2.2.5 Emissionen

Treibhausgas (THG)-Emissionen werden Geltungsbereichen, sogenannten „Scopes“ zugeordnet.

Scope 1: Direkte THG-Emissionen aus der Verbrennung von fossilen Brenn- und Treibstoffen stationär und mobil sowie Prozessemissionen.

Scope 2: Indirekte THG-Emissionen aus der Erzeugung von zugekauftem Strom, Wärme oder Dampf.

Scope 3: Andere indirekte THG-Emissionen entlang der Wertschöpfungskette (bspw. Rohstoffgewinnung, eingekaufte Waren, Logistik, Mobilität der Mitarbeiter, Nutzung der verkauften Produkte etc.).

Die Ermittlung der THG-Emission erfolgt nach dem Stop Climate Change Standard.

GRI 305-1 Direkte THG Emissionen (Scope 1)

Es entstehen keine direkten Treibhausgasemissionen bei Chrestos nach Scope 1.

GRI 305-2 Indirekte energiebedingte THG Emissionen (Scope 2)

Indirekte Treibhausgasemissionen entstehen bei Chrestos durch die Nutzung von Fernwärme für die Beheizung von Räumen und durch den Bezug von Strom (siehe Indikator GRI 302-1).

Tabelle 5: CO₂ Äquivalent

	CO ₂ Äquivalent (t)		
	2019 (t)	2020 (t)	2021 (t)
Strom	7,16*	6,63	5,28
Fernwärme	12,23	12,41	13,87
Emission gesamt	19,39	19,04	19,15
Emission pro Mitarbeiter/-in	0,44	0,34	0,34
Bürofläche (m ²)	461,874	560,341	560,341
Emission pro 100 m ²	0,095	0,061	0,061

Berechnet nach dem vom TÜV Nord Cert geprüften Standard-System zur Berechnung und Verwaltung des *Corporate Carbon Footprints* (CCF) von kleinen und mittleren Unternehmen (https://vnu.co2ckpit.de/de_DE/footprint/#sect-1)

Defekter Zähler 2017 bis 02/2019, * geschätzter Wert für Januar 2019

GRI 305-3 Sonstige indirekte THG Emissionen (Scope 3)

Sonstige indirekte THG Emissionen entstehen durch die An- und Abfahrten der Mitarbeiter/-innen zum Arbeitsplatz. Diese lassen sich nur schwer abschätzen.

Chrestos ermutigt die Mitarbeiter/-innen zur Benutzung des öffentlichen Personennahverkehr durch die Übernahme der Kosten für ein Jobticket. 2019 erhielten 61% (27/44) Mitarbeiter/-innen ein Jobticket oder Äquivalent, 2020 waren es 57% (32/56) und 2021 29% (16/56) Mitarbeiter/-innen (ein Grund für die geringe Anzahl ist, dass viele Mitarbeiter/-innen pandemiebedingt im ‚Home Office‘ gearbeitet haben und nicht regelmäßig im Büro waren).

Weitere indirekte Treibhausgasemissionen entstehen bei Dienstreisen, die in den meisten Fällen mit der Bahn durchgeführt wurden. Dienstreisen sind Fahrten zu Fortbildungen und Besuche bei Kunden. Bedingt durch die Corona-Pandemie gab es 2021 nur wenige Dienstreisen, da viele Termine virtuell stattfanden.

Beim Einkauf von Waren (insbesondere IT Hardware) wählt Chrestos einen „best-in-class“ Ansatz und kauft Produkte, die im Vergleich zu möglichen Alternativprodukten möglichst nachhaltig produziert sind. So kauft Chrestos Computer und Smartphones von der Firma Apple (<https://www.apple.com/de/environment/>), die eine relativ geringe CO₂-Emission pro Lebenszyklus haben:

- 15-inch MacBook Pro life cycle carbon emissions: 334 kg; 73% Production, 5% Transport, 21% Use, 1% End-of-life processing;
- 16-inch MacBook Pro life cycle carbon emissions: 349 kg; 66% Production, 6% Transport, 27% Use, <1% End-of-life processing;
- iPhone 11 life cycle carbon emissions: 72 kg, 79% Production, 3% Transport, 17% Use, <1% End-of-life processing.
- iPhone 8 life cycle carbon emissions: 57 kg, 80% Production, 3% Transport, 16% Use, 1% End-of-life processing

Außerdem hat Chrestos 2021 damit begonnen Geräte der niederländischen Firma Fairphone anzuschaffen (siehe auch Abschnitt 2.2.1).

GRI 305-4 Intensität der THG Emissionen

Die betrieblichen Aktivitäten von Chrestos haben 2021 THG-Emissionen im Umfang von 19,15 Tonnen CO₂-Äquivalenten verursacht. Bezogen auf die Zahl der Mitarbeitenden entspricht dies 0,34 t THG-Emissionen in CO₂-Äquivalenten je Mitarbeiter/-in.

GRI 305-5 Senkung der THG Emissionen

Ein großer Teil der Treibhausgasemissionen erfolgt durch den Faktor Mobilität (Dienstreisen und An- und Abfahrten zum Arbeitsplatz). Die Nutzung von emissionsärmeren Fortbewegungsmitteln wird den Mitarbeiter/-innen empfohlen und von Chrestos gefördert.

Seit 2021 haben alle Mitarbeiter/-innen grundsätzlich die Möglichkeit, ein Dienstfahrrad gestellt zu bekommen, welches auch privat genutzt werden darf. Die Dienstfahrräder werden von der Firma JobRad GmbH resp. JobRad Leasing GmbH geleast. Die Kosten der Überlassung (bis zu einer maximalen Leasingrate von 125 €) werden dabei durch Chrestos übernommen. 2021 starteten 5 Mitarbeiter/-innen mit der Dienstfahrrad-Überlassung.

Wie berichtet, werden den Mitarbeiter/-innen die Kosten des öffentlichen Personennahverkehrs für die Fahrten zum Arbeitsplatz von Chrestos erstattet. Unsere Mobilitätsrichtlinie schreibt weiter vor, dass Dienstreisen grundsätzlich mit der Bahn durchgeführt werden. PKWs und Flugzeuge sollen nur in Ausnahmefällen für Dienstreisen genutzt werden.

Neue PKWs werden ausschließlich mit umweltfreundlichen Antriebssystemen gemäß EmoG zur Verfügung gestellt.

Weiterhin ist geplant den Stromverbrauch zu senken, indem u.a. bis 2022 alle Lampen mit LED Leuchtmitteln ausgestattet werden. Die Ersparnis schätzen wir auf 1.000 kWh pro Jahr (bei 200 Bürotagen im Jahr und 8 Stunden Beleuchtung pro Tag) – wird aber auch durch den weiteren Verlauf der Corona-Pandemie beeinflusst. Wie schon berichtet erwarten wir, dass der Einsatz der neuen energieeffizienteren Kühlschränke und des Quooker-Wasserhahns den Stromverbrauch senken.

GRI 305-6 Emissionen von Ozon abbauender Substanzen (ODS)

Chrestos emittiert keine wesentlichen Mengen ozonabbauender Stoffe. Dieser Indikator ist für uns somit nicht von Bedeutung.

GRI 305-7 Stickstoffoxide (NOx), Schwefeloxide (SOx) und andere signifikante Luftemissionen

Dieser Indikator ist für Chrestos ebenfalls nicht relevant.

2.2.6 Abfall

GRI 306-1 Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen

Es fiel kein Abfall an, der erhebliche abfallbezogenen Auswirkungen hat.

GRI 306-2 Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen

Chrestos produziert keinen gefährlichen Abfall.

Wir trennen den Müll entsprechend der Vorgaben der Stadt Essen in Restmüll, Papiermüll und „Gelbe Tonne“ (Verkaufsverpackungen). Glasabfall entsorgen wir in entsprechenden öffentlichen Containern.

Defekte IT-Geräte und verbrauchte Toner werden einem ordnungsgemäßen Recycling zugeführt.

Unser Ziel ist es, Müll so weit wie möglich zu vermeiden:

- Vor dem Einbau des Quooker-Wasserhahns haben wir Pfandflaschen aus Glas benutzt; inzwischen benötigen wir auch diese nicht mehr.
- Wir nutzen regionale Anbieter, die Mittagessen und Gemüse/Obst ohne Verpackungsmüll anbieten.
- Wir reduzieren den Papierverbrauch (no-print policy).
- Wir vermeiden Einwegplastik (z.B. Coffee-to-go Becher, Plastiktüten und Fast-Food Verpackungen).
- Wir sind gegen die Verschwendung von Lebensmitteln und nutzen die Möglichkeit, überschüssige Waren zu erhalten, damit diese nicht weggeworfen werden müssen.

GRI 306-3 Angefallener Abfall

Der Abfall aller Mieter des Bürogebäudes wird in einer gemeinsamen Abfalltonne entsorgt und die Mengen und die damit verbundenen Kosten durch den Vermieter entlang der jeweiligen Bürofläche auf die einzelnen Mieter verteilt, so dass wir keine Angaben zu dem tatsächlichen Abfallvolumen machen können.

Um einen Überblick über die bei Chrestos anfallenden Müllmengen zu erhalten, haben wir im November 2021 begonnen, die Müllmengen vor Entsorgung in die hauseigenen Abfalltonnen gesondert zu wiegen, getrennt nach Restmüll, Papiermüll und Plastikmüll. In den zwei Monaten sind 34,2 kg Restmüll, 27,15 kg Papiermüll und 4,54 kg Müll aus Kunststoff, Metall und Verbundmaterialien angefallen.

GRI 306-4 Von Entsorgung umgeleiteter Abfall

Chrestos produziert keinen gefährlichen Abfall. Im Rahmen unserer Möglichkeiten arbeiten wir daran Müll soweit wie möglich zu vermeiden (siehe GRI 306-2).

GRI 306-5 Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall

Müll wird entsprechend der Vorgaben der Stadt Essen in Restmüll, Papiermüll und „Gelbe Tonne“ (Verkaufsverpackungen) getrennt. Glasabfall wird in entsprechenden öffentlichen Containern entsorgt.

Defekte IT-Geräte und verbrauchte Toner werden einem fachgerechten Recycling zugeführt.

2.2.7 Umwelt-Compliance

GRI 307-1 Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen

Im Berichtszeitraum gab es bei Chrestos keine Verstöße gegen Rechtsvorschriften im Umweltbereich. Es wurden keine Bußgelder entrichtet.

2.2.8 Umweltbewertung der Lieferanten

GRI 308-1 Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden

Chrestos wählt neue Lieferanten auch unter ökologischen Aspekten aus. Wir beschränken uns auf regionale und nationale Zulieferer und Auftragnehmer. Dazu orientieren wir uns an anerkannten Umweltlabels, sowohl für die Lieferanten als auch für deren Waren. 2021 haben wir Regeln zur nachhaltigen Beschaffung in einer Richtlinie festgehalten (Richtlinie „Nachhaltige Beschaffung“).

GRI 308-2 Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen

Fast alle bezogenen Waren und Dienstleistungen sind mit negativen ökologischen Auswirkungen verbunden. Das gilt z. B. für den Energieverbrauch für deren Erstellung, Verpackung, Transport etc. Wir kaufen verantwortungsbewusst ein und berücksichtigen die ökologischen Auswirkungen bei allen Bestellungen.

Negative Umweltauswirkungen durch Nichteinhaltung gesetzlich vorgeschriebener Grenzwerte in der Lieferkette sind uns nicht bekannt geworden.

2.3 THEMENBEREICH SOZIALES

GRI 103 Managementansatz zu Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung (incl. 103-1, 103-2 und 103-3)

Engagierte und zufriedene Mitarbeiter/-innen sind die Grundlage für einen langfristigen wirtschaftlichen Erfolg – sie zu fördern und an das Unternehmen zu binden, ist heute wichtiger denn je.

Wir begegnen Menschen jederzeit mit höchster Wertschätzung. Integrität, Ehrlichkeit, Vertrauenswürdigkeit und Empathie sind für uns Grundvoraussetzung für ein respektvolles Miteinander. Gute Zusammenarbeit basiert auf einer klaren Kommunikation. Bei jedem Schritt im Prozess sowie bei der Präsentation der Ergebnisse legen wir daher höchsten Wert auf Transparenz.

Chrestos schafft ein attraktives und faires Arbeitsumfeld für seine Mitarbeiter/-innen. Eine der wichtigsten Aufgaben der Chrestos Geschäftsführung ist es, für Mitarbeiter/-innen bestmögliche Arbeitsbedingungen zu schaffen – denn sie sind es, die die Leistung für unsere Kunden erbringen. Unser Team liegt uns sehr am Herzen und wir sehen uns in der Verantwortung für Gesundheit und Wohlergehen jedes Einzelnen.

Dieser Verantwortung versuchen wir gerecht zu werden durch:

- Einhaltung der Prinzipien der Nicht-Diskriminierung und Chancengleichheit am Arbeitsplatz,
- Anwendung und ständige Überprüfung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz,
- eine faire Entlohnung und Beteiligung am Erfolg des Unternehmens,
- zusätzliche betriebliche Leistungen,
- ein flexibles Arbeitszeitmodell, das sich an die jeweiligen Bedürfnisse der Mitarbeiter/-innen anpasst, und individuelle Angebote, die die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erleichtern,

- Qualifizierung, Weiterbildung und Entwicklung der Mitarbeiter/-innen.

2.3.1 Beschäftigung

GRI 401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation

Im Jahr 2021 wurden bei Chrestos 4 Mitarbeiter/-innen neu eingestellt (siehe auch GRI 102-8), zwei Männer und zwei Frauen.

Tabelle 6: Neueinstellungen 2021

Alter	Anzahl	Männlich	Weiblich
<20 Jahre	0	0	0
<30 Jahre	0	0	0
<40 Jahre	2	1	1
<50 Jahre	0	0	0
<60 Jahre	2	1	1
≥60 Jahre	0	0	0
Gesamt	4	2	2

Die meisten Mitarbeiter/-innen sind seit 5 Jahren oder weniger bei Chrestos beschäftigt (siehe Abbildung 2, durchschnittlich 4,1 Jahre) und sind 40 Jahre oder jünger (siehe Abbildung 3, durchschnittlich 35,6 Jahre).

Abbildung 2: Firmenzugehörigkeit der Mitarbeiter/-innen (Stand 31.12.2021)

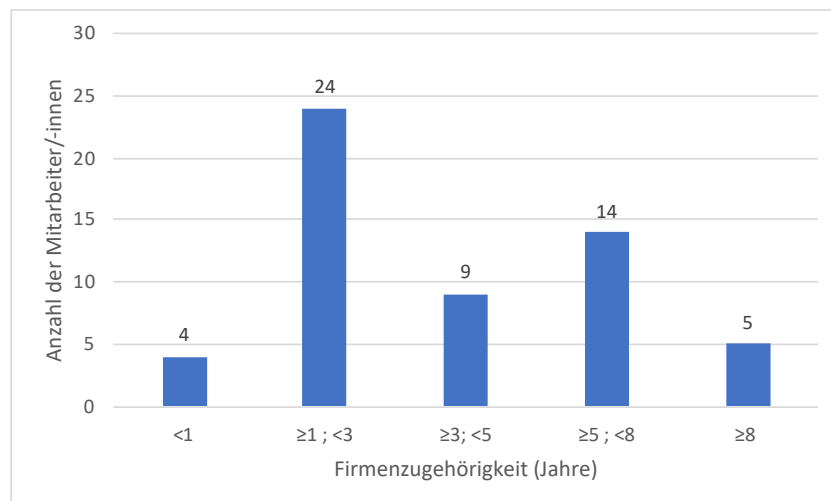
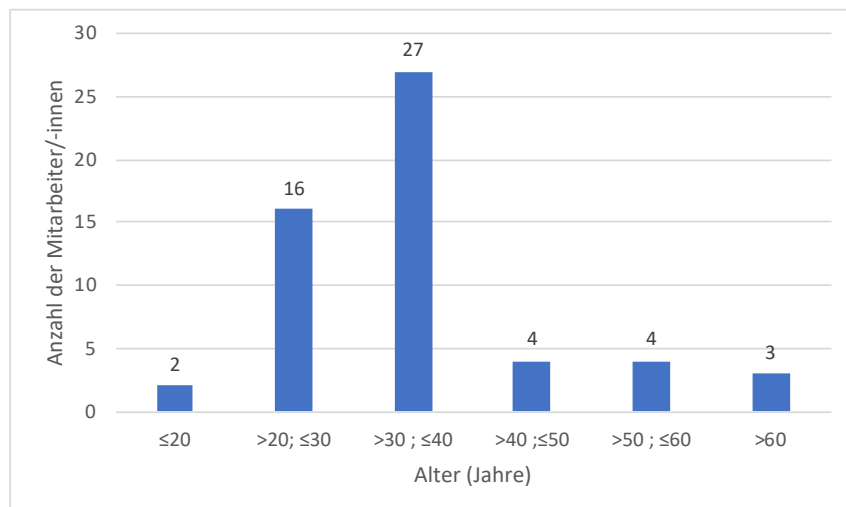


Abbildung 3: Alter der Mitarbeiter/-innen (Stand 31.12.2021)

Im Vergleich zu 2020 (6,7%) blieb die Fluktuationsrate im Berichtsjahr 2021 mit ebenfalls 6,7% gleich. Insgesamt 4 Beschäftigte (eine Frau und drei Männer) verließen Chrestos.

GRI 401-2 Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden

Die unter GRI 201-3 aufgeführten betrieblichen Leistungen stehen sowohl unseren Vollzeit- als auch Teilzeitbeschäftigten zur Verfügung.

GRI 401-3 Elternzeit

Wir freuen uns über jeden Nachwuchs und es ist uns ein großes Anliegen, dass Kinder und unser Beruf vereinbar sind. Wir begrüßen es ausdrücklich, dass sich Mütter und Väter auf dem Weg der Elternzeit eine Auszeit nehmen, um sich intensiv um die eigenen Kinder kümmern zu können. Im Jahre 2021 wurden innerhalb der Belegschaft 2 Kinder geboren, 4 Mitarbeiter/-innen haben Elternzeit in Anspruch genommen (variabel zwischen 1 und 12 Monaten).

2.3.2 Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis

GRI 103 Managementansatz zu Arbeitnehmer-Arbeitgeberverhältnis (inkl. 103-1, 103-2 und 103-3)

Chrestos pflegt eine demokratische Führungskultur. Geschäftsführung, Führungskräfte und Mitarbeiter/-innen arbeiten eng zusammen, wobei der Fokus deutlich auf Teamwork liegt. Eine offene Kommunikation von Ideen und Kritik ist gewünscht. Chrestos fördert die Motivation und das Engagement der Mitarbeiter/-innen. Im Umgang mit den Mitarbeitern/-innen sind folgende Punkte wichtig:

- Das Betriebsklima ist von einem respektvollen Umgang miteinander geprägt. Nicht nur die Beziehung von Führungskräften und Mitarbeitern/-innen basiert auf Wertschätzung, auch die Beschäftigten untereinander pflegen ein Miteinander auf Augenhöhe.
- Kritik, neue Ideen und Impulse der Beschäftigten finden Anhörung und bereichern den Arbeitsalltag.

- Niemand muss Angst haben, ein Anliegen zu formulieren. Konstruktive Kritik und Feedback sind ausdrücklich gewünscht.

Jedes Jahr veranstaltet Chrestos eine Klausurtagung mit allen Mitarbeitern/-innen, die meist aus einem Tag gemeinsamer Vorträge und aus 3 Tagen gemeinsamer Aktivitäten besteht. In diesem Rahmen besteht auch die Gelegenheit für intensive Diskussionen über soziale und ökologische Themen. Auch im Jahr 2021 fiel die Klausurtagung Corona-bedingt aus, wir konnten uns aber am sogenannten „Potpourri-Tag“ gemeinsam über bestimmte Themen austauschen (siehe auch Abschnitt 1.5). Darüber hinaus haben wir mit einem wöchentlichen Video Jour Fixe eine Plattform für einen regelmäßigen Austausch eingerichtet, zu dem alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eingeladen waren.

Alle Chrestos Mitarbeiter/-innen sind aufgerufen, sich aktiv an der Gestaltung des Arbeitsumfeldes zu beteiligen. Dies spiegelt sich in einer Reihe von Arbeitsgruppen wider, die u.a. folgende Themen bearbeiten:

- Bürogestaltung
- Mobiles Arbeiten
- Flexible Arbeitsmodelle
- Nachhaltigkeit
- Verbesserung IT
- Förderung von Diversität
- Partizipationsmöglichkeiten bei Chrestos
- Gruppenübergreifendes Arbeiten
- Chrestos Widerstand - Resilienz
- Zeit für Erholung
- Wieso, Weshalb Warum – Finde Dein Why!
- Do not disturb! – ungestörtes Arbeiten

Außerdem sind Verantwortlichkeiten auf viele Mitarbeiter/-innen verteilt, z.B. für die Bibliothek, Einkauf IT Hardware, Getränke- oder Obst-Einkauf, Mobilfunkverträge, Portal bahn.business, Wandkalender, Kreditkartenabrechnungen, Einkauf von Bürobedarf/Verbrauchsmittel, Drucker u.a..

GRI 402-1 Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen

Betriebliche Veränderungen werden den Mitarbeitern/-innen direkt nach der Entscheidungsfindung mitgeteilt. Raum dafür bietet der monatliche stattfindende Chrestos-Tag, an dem sich alle Mitarbeiter/-innen treffen und austauschen können. Corona-bedingt fand dieser Chrestos-Tag nur von August bis November 2021 statt. Um auch in der übrigen Zeit einen Austausch zu ermöglichen, fanden kurze zumeist wöchentliche Jour Fixe per Video statt (von 1-1,5 Stunden Dauer).

2.3.3 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

GRI 403-1 Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Sichere Arbeitsplätze und die Förderung der Gesundheit von Mitarbeitern/-innen sind uns wichtig. Dazu zählt die Vermeidung von Arbeitsunfällen ebenso wie das Angebot von gesundheitlichen Präventionsmaßnahmen. Um die Sicherheit und Gesundheit möglichst effektiv zu gewährleisten, ist es notwendig, diese Aspekte gut in die Unternehmensstrukturen einzubinden.

Gesundheitsmanagement

Wir fördern die Gesundheit unserer Mitarbeiter/-innen systematisch. Neben der ständigen Optimierung der gesamten Arbeitsumgebung und Arbeitsplatzqualität ermitteln und informieren die Spezialistinnen und Spezialisten des internen betrieblichen Gesundheitsmanagements (Care4Health) regelmäßig über gesundheitsbezogene Themen. Das übergeordnete Ziel ist es, die Gesundheit der Mitarbeiter/-innen nachhaltig zu erhalten und zu fördern.

Die arbeitsmedizinische Betreuung wird durch unsere externe Betriebsärztin sichergestellt.

Arbeitsplatz

Unser Firmensitz liegt im Stadtzentrum von Essen Rüttenscheid. In nächster Umgebung sind verschiedene Restaurants, Cafés und Geschäfte fußläufig zu erreichen. Zentraler Punkt des Büros ist der Cafeteria-Bereich mit einer Küche, in der sich die Mitarbeiter/-innen zum Essen treffen und kleinere Mahlzeiten aufwärmen können.

Alle Bildschirm-Arbeitsplätze erfüllen die gesetzlichen Bestimmungen hinsichtlich Sicherheit und Gesundheitsschutz.

Chrestos verwendet ausschließlich ergonomische und energieeffiziente Bildschirme. Die Arbeitsplätze sind mit zusätzlichen externen Monitoren (mindestens 32“) ausgestattet.

Die Mitarbeiter/-innen verbringen einen bedeutenden Teil ihrer Lebensarbeitszeit am Bildschirmarbeitsplatz, daher erhalten neue Mitarbeiter/-innen eine Einweisung durch eine Spezialistin aus unserem internen BGM Team zum richtigen und gesunden Sitzen. Jeder Arbeitsplatz ist nach ergonomischen Richtlinien ausgestattet, damit Haltungsschäden, Verspannungen und Rückenschäden vorgebeugt wird. Die Schreibtische sind den Bedürfnissen der Mitarbeiter/-innen entsprechend höhenverstellbar, fast alle Arbeitsplätze sind mit Sitz-Steh-Tischen ausgestattet. Unsere Arbeitssicherheitsbeauftragten analysieren regelmäßig alle Arbeitsplätze hinsichtlich ergonomischer Gegebenheiten.

Unsere Büroräume sind mit einer flimmerfreien Beleuchtung ausgestattet.

Auch in den Zeiten, in denen coronabedingt Heimarbeit angesagt war, wurden die Mitarbeiter/-innen auf die Notwendigkeit eines ergonomischen Arbeitsplatzes hingewiesen. Alle Mitarbeiter/-innen konnten sich ihren Heimarbeitsplatz entsprechend einrichten und erhielten von Chrestos jedwede Unterstützung, sei es ein elektromotorisch höhenverstellbarer Schreibtisch, ein ergonomischer Bürostuhl oder zusätzliche Peripherie-Geräte wie Monitore, Tastaturen etc..

Ständige Angebote/Aktivitäten

Kostenloses Obst und Gemüse aus regionalem, saisonalem und biologischem Anbau, kostenloses Mineralwasser und das Angebot verschiedener Teesorten sind seit Jahren ein fester Bestandteil unseres Angebots. Es steht eine Tischtennisplatte für eine Runde Tischtennis und ein „Kicker“ für eine Runde Tischfußball bereit. Zur Entspannung steht der Raum ‚Sherwood Forest‘ als Rückzugsort sowie ein Massagesessel zur Verfügung.

Selbstverständlich ist der gesamte Firmenbereich Nichtraucherbereich.

GRI 403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen

Chrestos hat einen Ausschuss für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (ASA), der vierteljährlich tagt, um die Arbeitssicherheit zu überwachen, sicherheitsrelevante Belange zu besprechen und Maßnahmen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu planen. Der ASA unterstützt mit seiner Arbeit den Unternehmer, der die persönliche Verantwortung für die Arbeitssicherheit aller Mitarbeiter/-innen trägt.

Der Ausschuss besteht aus unserer Fachkraft für Arbeitssicherheit, der Betriebsärztin (beide extern), sowie ein oder zwei internen Sicherheitsbeauftragten und dem Geschäftsführer.

Unter Berücksichtigung der staatlichen und berufsgenossenschaftlichen Vorschriften finden regelmäßige Begehungen der Arbeitsstätten statt. Physische und psychische Gefährdungen werden regelmäßig erfasst und beurteilt. Zuletzt wurde 2019 eine „anlassunabhängige Gefährdungsbeurteilung Mutterschutz“ durchgeführt.

2020 fand eine Umfrage zur Zufriedenheit der Mitarbeiter/-innen statt. Diese Umfragen werden im 2-Jahres-Rhythmus durchgeführt, die nächste Befragung ist für das Jahr 2022 geplant.

Im Berichtszeitraum gab es keine Vorfälle, die untersucht werden mussten.

GRI 403-3 Arbeitsmedizinische Dienste

Die Beschäftigten bei Chrestos werden von einer Arbeitsmedizinerin von der Contilia GmbH versorgt.

GRI 403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Chrestos verfügt über die gesetzlich geforderten Brandschutz- und Evakuierungshelfer/-innen sowie Ersthelfer/-innen. Die Qualifizierung der Brandschutzshelfer/-innen und die Ausbildung der Ersthelfer/-innen erfolgt durch entsprechend zertifizierte Unternehmen.

Die Chrestos Mitarbeiter/-innen beteiligen sich aktiv an der Entwicklung und Durchführung der Care4Health Angebote.

Alle Mitarbeiter/-innen werden regelmäßig über gesundheitliche Themen informiert, sei es durch interne oder externe Vorträge im Rahmen der Chrestos-Tage oder durch Veröffentlichungen im Care4Health Newsletter.

Insbesondere im Rahmen der Corona-Pandemie wurden die Mitarbeiter/-innen regelmäßig in einem ständig aktualisierten Hygieneplan über die notwendigen Maßnahmen informiert.

GRI 403-5 Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz


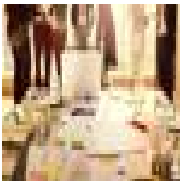
Alle Mitarbeiter/-innen erhalten eine Schulung zur Arbeitssicherheit zu Beginn ihrer Tätigkeit bei Chrestos.

Außerdem finden regelmäßige Informationsveranstaltungen statt (siehe GRI-403-4).

GRI 403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter

Um ein gesundheitsbewusstes Verhalten der Mitarbeiter/-innen zu fördern, wurden verschiedene Maßnahmen angeboten. Leider waren einige Veranstaltungsformen aufgrund der Corona-Pandemie auch 2021 nicht möglich.

Tabelle 7: Care4Health Maßnahmenplan 2021

Handlungsfeld	Maßnahme	Termin	Ansprechpartner
Bewegung	Fitness: Holmes Place	ganzjährig	VGG
	C4H-Lauftreff und Firmenlauf wöchentlich im Frühjahr/Sommer	LMS, FHG	
	Aktive Pause	pausiert	SHH, RNG, FBD
	Osteopathie	alle 3 Monate	CVR
	Spiel/Sport des Monats	monatlich wechselnd	APR, FHG, CVR, BGS
	CC-Tischtennisturnier 2.0	Frühjahr 2020	KLG
Ergonomie	Anpassung Arbeitsplatz & Ergonomiecoaching	auf Nachfrage	SST, RUR
			
C4H	Maßnahmenplanung	auf Nachfrage	LMS, FHG, AFR, RNG
	Mitarbeiter-Befragung	2-jährlich	KLG
	BGM Vorstellung an Tag 1	auf Nachfrage	AFR
	C4H-Newsletter	monatlich	HSE
	C4H Microsite	auf Nachfrage	FGS
Ernährung	Salat Session	pausiert	APR
	Potpurri	ganzjährig	AFR, SPR

Gemeinsame Fahrradtour: Im Juli wurde eine gemeinsame Fahrradtour zum Baldeneysee angeboten.

Drachenbootrennen: Dafür trainierten 8 Mitarbeiter/-innen, doch leider wurde das Rennen coronabedingt abgesagt.

Essener Firmenlauf: Im September 2021 fand der 11. Essener Firmenlauf unter Corona-Bedingungen statt, an dem Chrestos mit einer Gruppe von 13 Mitarbeitern/-innen teilnahm. Dieses Mal fand der Firmenlauf wieder über mehrere Tage verteilt statt. Den Teilnehmern/-innen wurde vorher ihre genaue Startzeit zugewiesen und sie gingen alle 60 Sekunden in 10er-Gruppen auf die Laufstrecke. Leider musste die After-Run-Party ausfallen.

GRI 403-7 Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz

Durch die Geschäftsbeziehungen sind keine direkten Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz zu erwarten.

GRI 403-8 Mitarbeiter/-innen, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind

Alle Mitarbeiter/-innen sind durch das Chrestos interne System für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt.

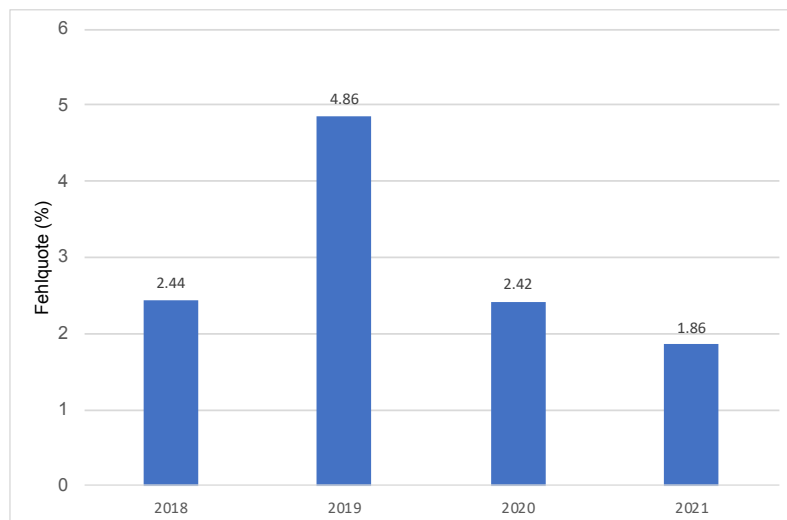
GRI 403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen

Im Jahr 2021 wurde keine arbeitsbedingten Verletzungen gemeldet.

GRI 403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen

Es traten im Jahr 2021 keine arbeitsbedingten Erkrankungen auf.

Abbildung 4: Krankheitsbedingte Fehlquote (einschließlich Dauerkrankheit)



Die krankheitsbedingte Fehlzeitquote war im Jahr 2021 mit 1,86% auf einem niedrigen Niveau, niedriger als in den Jahren zuvor. Dies bestätigt uns, dass wir mit unserem betrieblichen Gesundheitsmanagement und den Initiativen für gesunde Arbeitsplätze auf dem richtigen Weg sind.

2.3.4 Aus- und Weiterbildung

GRI 404-1 Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten

Motivierte, zufriedene und damit auch leistungsfähige Mitarbeiter/-innen sind unser wichtigster Erfolgsfaktor. Jeder Mitarbeiter/jeder Mitarbeiterin wird angehalten, sich ständig fachlich und persönlich weiterzubilden. Im Berichtsjahr war das Weiterbildungsprogramm weiterhin durch den coronabedingten Ausfall von Präsenzveranstaltungen beeinflusst. Weiterbildungsangebote waren online-Veranstaltungen, auf die sich die Mitarbeiter/-innen einlassen mussten. Daher war die Anzahl der Schulungen 2021 etwas niedriger als in den Jahren zuvor. Die Mitarbeiter/-innen sind aufgefordert 2022 wieder zahlreich an Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen und werden von den jeweiligen Führungskräften dabei unterstützt.

Im Jahr 2021 nahmen die Mitarbeiter/-innen an insgesamt 77 externen Weiterbildungen mit einer Gesamtdauer von 129,8 Schulungstagen teil, d.h. pro Mitarbeiter/-in im Durchschnitt 1,4 Schulungen mit 2,3 Schulungstagen (im Vergleich: im Jahr 2020 waren es insgesamt 117 Weiterbildungen mit einer Gesamtdauer von 155,1 Schulungstagen, d.h. pro Mitarbeiter/-in im Durchschnitt 2,1 Schulungen mit 2,8 Schulungstagen).

GRI 404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe

Die individuelle Personalentwicklung wird im Rahmen der regelmäßig stattfindenden Personalgespräche zwischen Führungskraft und Mitarbeiter/-in besprochen. Die meisten Maßnahmen ergeben sich aus diesen Gesprächen sowie aus den konkreten Wünschen der Mitarbeiter/-innen. Für die Weiterbildung eines jeden Mitarbeiters/einer jeden Mitarbeiterin steht ein festes, für alle gleiches, Budget zur Verfügung.

Ziele der Weiterbildung sind u.a.:

- Sehr gute fachliche Ausbildung und Qualifizierung der Mitarbeiter/-innen,
- Stärkung der Führungskräfte für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben im Rahmen der Mitarbeiterführung,
- Stärkung der persönlichen Kompetenzen der Mitarbeiter/-innen.

Regelmäßig finden interne Schulungen zum Compliance Managementsystem (CMS) und zum Qualitätsmanagement-system (QMS) statt. Diese Schulungen werden entsprechend dokumentiert.

Alle neuen Mitarbeiter/-innen erhalten eine online Schulung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz bei der IHK Chemnitz, eine Schulung zur Good Clinical Practise und eine Einführung in das interne CMS und QMS.

GRI 404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten

Die Mitarbeiter/-innen stehen in ständigem Dialog mit ihren direkten Vorgesetzten. Zusätzlich erhalten alle Mitarbeiter/-innen bei Chrestos eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung. Die zuständige Führungskraft führt das Entwicklungsgespräch mindestens einmal im Jahr durch. In diesem Gespräch werden die Bereiche Aufgabenerfüllung, Aspekte der Zusammenarbeit, sowie Fragen zur weiteren persönlichen

und fachlichen Entwicklung besprochen. Hieraus ergibt sich u.a. ein möglicher Handlungsbedarf zum Beispiel in Bezug auf Weiterentwicklungs- und Weiterbildungsbedarf.

2.3.5 Diversität und Chancengleichheit

GRI 103 Managementansatz zu Diversität und Chancengleichheit (incl. 103-1, 103-2 und 103-3)

Die Unternehmenskultur von Chrestos ist von Offenheit, Ehrlichkeit, Wertschätzung und Toleranz geprägt. Die Persönlichkeit und Würde eines jeden Einzelnen ist zu achten. Dies ist verankert in den Grundwerten des Unternehmens. Zudem gilt für alle Mitarbeiter/-innen und Geschäftspartner der Verhaltenskodex, der Diskriminierung ausdrücklich verbietet: *„Diskriminierungen, Belästigungen oder Einschüchterungen jeglicher Art aufgrund von Rasse, Geschlecht, Hautfarbe, Religion, Weltanschauung, Staatsangehörigkeit, Aussehen, Alter, Personenstand, sexueller Orientierung, Abstammung, sozialem Status, körperlicher Behinderung oder sonstiger gesetzlich geschützter Eigenschaften sind verboten, ...“* Dieses Prinzip gilt sowohl für die Einstellung neuer Mitarbeiter/-innen, für Mitarbeiter/-innen in bestehenden Arbeitsverhältnissen als auch für Geschäftspartner.

Wir glauben daran, dass ein Mix aus Kulturen, Geschlechtern, Erfahrungen und Generationen ein geeignetes Arbeitsumfeld darstellt, um die Zukunft für Chrestos und unsere Geschäftspartner zu gestalten. Wir sehen Diversität als große Bereicherung für uns und sind aufgeschlossen gegenüber neuen Arbeitsweisen oder Herangehensweisen. Das Prinzip der Gleichberechtigung gilt auch in Bezug auf eine gerechte Vergütung. Faktoren wie Geschlecht, Herkunft, Religion, Behinderung, Familienstand oder Alter haben darauf keinen Einfluss. Unterschiede in der Entlohnung ergeben sich daher ausschließlich aus leistungsorientierten Faktoren wie Kompetenzen, Erfahrung oder Verantwortung der Mitarbeitenden.

Chrestos hat im Jahr 2021 die im Vorjahr implementierte Entlohnungsstruktur weiterentwickelt, die für jeden transparent in der Betriebsregelung „Gehaltsmodell“ beschrieben ist. Chrestos möchte seine Mitarbeiter/-innen fair, markt- und leistungsgerecht bezahlen. Jegliche Form von Ausnutzung oder Diskriminierung lehnen wir entschieden ab – auch in Bezug auf unsere Gehälter.

Jede/-r Mitarbeiter/-in der fachlichen Laufbahn wird aufgrund seiner/ihrer Vorerfahrung einer Gehaltsstufe zugeordnet und erhält ein Gehalt innerhalb eines definierten Gehaltsbands. Das Standard-Gehaltsband geht von einem Master- oder Diplom-Abschluss aus. Für Mitarbeiter/-innen mit einem Bachelor als höchstem Abschluss sind die Gehaltsbänder nach unten, für Mitarbeiter/-innen mit einer Promotion nach oben verschoben.

Innerhalb der Gehaltsbänder gibt es Sprungstufen, die teilweise automatisch nach einer definierten Zeit und teilweise nach einer entsprechenden Entwicklung bzw. Leistung erreicht werden. Die Bewertung zum Erreichen der leistungsbezogenen Sprungstufen wird von der zuständigen Führungskraft vorgenommen.

Mitarbeiter/-innen mit Leitungsfunktion (Teamleiter/-innen, Gruppenleiter/-innen, Geschäftsführer/-innen) durchlaufen die Management Laufbahn. Werkstudenten/-innen und Sprachtrainer/-innen werden der Support-Stufe zugeordnet – und haben jeweils eigene Gehaltsbänder.

Durch das Gehaltsmodell legen wir offen, welche Kriterien wir bei der gehaltlichen Entwicklung eines Mitarbeiters/einer Mitarbeiterin anlegen. Mitarbeitern/-innen wird damit die Möglichkeit

gegeben, sich zielgerichtet weiterzuentwickeln und finanziell von dieser Entwicklung zu profitieren. Chrestos bekommt durch die Offenlegung insgesamt eine Fokussierung der Weiterentwicklung auf die Elemente, die für den wirtschaftlichen Erfolg der Firma existenziell sind. Eine Offenlegung ist somit in beiderseitigem Interesse.

Neben dem Grundgehalt bietet Chrestos seinen Mitarbeitern/-innen umfassende freiwillige Zusatzleistungen. Betriebliche Zusatzleistungen beinhalten Übernahme von Kindergartenkosten und Studiengebühren, Übernahme der Kosten für das Jobticket (öffentlicher Personennahverkehr), Erholungsbeihilfe, Dienstfahräder, sowie in der Management-Laufbahn auch Dienstwagen und Erfolgsprämien.

Jährliche (oder vierteljährliche) Besprechungen zwischen der Führungskraft und den Mitarbeitern/-innen dienen dazu, persönliche und Teamziele zu definieren und deren Erreichung zu bewerten.

Um die unterschiedlichen Wünsche an den Arbeitsplatz zu diskutieren und mögliche Konflikte zwischen den Generationen zu erkennen wurde Anfang 2019 die Arbeitsgruppe „Generationen im Gespräch“ ins Leben gerufen, in der jede Generation vertreten ist. Auch 2021 haben sich die Mitarbeiter/-innen regelmäßig, leider nur online, getroffen. Dabei wurde festgestellt, dass es bei Chrestos keine Generationskonflikte gibt, die Corona-Pandemie mit ihren Einschränkungen die Mitarbeiter/-innen aber unterschiedlich trifft. So war für die Mitarbeiter/-innen mit kleinen Kindern die Vereinbarkeit von Beruf und fehlender Betreuung für die Kinder eine Herausforderung, während für alleinstehende Mitarbeiter/-innen mehr die fehlenden Sozialkontakte ein Problem dargestellt haben. Chrestos hat darauf reagiert und den Mitarbeitern/-innen eine flexible Einteilung ihrer Arbeitszeiten ermöglicht und wenn notwendig auch eine temporäre Reduktion der Arbeitszeit. Die sozialen Kontakte innerhalb der Belegschaft wurden durch online Spiel- und Sportangebote gefördert.

Die Vielfalt unserer Mitarbeiter/-innen ist ein wichtiges Gut und eine Bereicherung für unser Unternehmen. Daher ist geplant, durch die Arbeitsgruppe „Förderung von Diversität“ Rahmenbedingungen zu schaffen, die Diversität fördern und Potentiale, die in der Diversität liegen, optimal zu nutzen.

Chrestos verfügt über eine Beschwerdestelle für alle Personalangelegenheiten, wie auch für Beschwerden und Hinweise im Rahmen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.

Chrestos unternimmt vielfältige Maßnahmen, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern und arbeitende Eltern zu unterstützen. Es werden verschiedene Elternzeitmodelle und eine flexible Arbeitszeitregelung angeboten. Darüber hinaus übernimmt Chrestos die Kindergartenkosten.

Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern spiegelt sich auch in der gleichberechtigten Verwendung der weiblichen und männlichen Form in der verwendeten Sprache bei Chrestos wider.

GRI 405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten

Die Gleichberechtigung der Geschlechter ist für uns eine Selbstverständlichkeit. Der Frauenanteil lag 2021 bei 66,1%. Wir sind ein junges Unternehmen, die Mehrzahl unserer Mitarbeiter/-innen ist jünger als 40 Jahre.

Für Chrestos bedeutet Vielfalt einen Mehrwert für das Unternehmen – die Zusammenarbeit fördert kreative Ansätze und gewährleistet Wandlungsfähigkeit. Die Förderung der Vielfalt ist damit ein wichtiger Faktor für unseren Erfolg.

Tabelle 8: Frauenanteil, Anteil ausländischer Mitarbeiter/-innen und Altersstruktur

Stand 31.12. des Jahres	2019	2020	2021
Mitarbeiter/-innen gesamt	44	56	56
Männer	19 (43,2%)	21 (37,5%)	19 (33,9%)
Frauen	25 (56,8%)	35 (62,5%)	37 (66,1%)
Ausländische Mitarbeiter/-innen	2 (4,5%)	3 (5,4%)	3 (5,4%)
Deutsche Mitarbeiter/-innen anderer kultureller Herkunft	5 (11,4%)	4 (7,1%)	4 (7,1%)
≤20 Jahre	0	2 (3,6%)	2 (3,6%)
21 bis ≤30 Jahre	18 (40,9%)	18 (32,1%)	16 (28,6%)
31 bis ≤40 Jahre	21 (47,7%)	26 (46,4%)	27 (48,2%)
41 bis ≤50 Jahre	2 (4,5%)	4 (7,1%)	4 (7,1%)
51 bis ≤60 Jahre	1 (2,3%)	3 (5,4%)	4 (7,1%)
>60 Jahre	2 (4,5%)	3 (5,4%)	3 (5,4%)
Durchschnittsalter [Jahre]	33,9	34,3	35,6

Der Anteil an ausländischen Mitarbeitern/-innen an der gesamten Belegschaft betrug 2021 5,4%. Darüber hinaus haben wir weitere Mitarbeiter/-innen, die zwar deutsche Staatsbürger sind, aber eine andere kulturelle Herkunft haben. Es ist für uns eine Selbstverständlichkeit, niemanden aufgrund seines Geschlechts, Herkunft, Religion, Weltanschauung, seines Alters, seiner sexuellen Orientierung oder einer Behinderung zu diskriminieren. Gleichzeitig achtet Chrestos darauf, allen Mitarbeiter/-innen gleiche Chancen zu bieten. Dazu gehört auch die gleichwertige Vergütung unabhängig vom Geschlecht.

GRI 405-2 Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern

Alle Mitarbeiter/-innen erhalten ein Gehalt entsprechend des Gehaltsmodells, unabhängig vom Geschlecht.

2.3.6 Menschenrechte

GRI 103 Managementansatz zu Menschenrechten (incl. 103-1, 103-2 und 103-3)

Chrestos respektiert die Menschenrechte und fördert deren Einhaltung. Das Unternehmen erkennt an, dass Menschenrechte basierend auf akzeptierten internationalen Gesetzen und Verfahren, darunter die Erklärung der Menschenrechte durch die Vereinten Nationen, als grundlegend und allgemein gültig erachtet werden sollten. Chrestos lehnt jegliche Form von Zwangs- und Kinderarbeit im Unternehmen und bei unseren Geschäftspartnern ab. Chrestos fördert ein Arbeitsklima, das Vielfalt zulässt. Unterschiede zwischen den Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen werden deshalb geschätzt und respektiert. Diskriminierungen, Belästigungen oder Einschüchterungen jeglicher Art aufgrund von Rasse, Geschlecht, Hautfarbe, Religion, Weltanschauung, Staatsangehörigkeit, Aussehen, Alter, Personenstand, sexueller Orientierung, Abstammung, sozialem Status, körperlicher Behinderung oder

sonstiger gesetzlich geschützter Eigenschaften sind verboten, denn sie widersprechen dem Ziel eines respektvollen und fairen Umgangs. Insbesondere wird jegliche Art von seelischer und körperlicher Gewalt aufs Schärfste verurteilt. Chrestos toleriert keine Handlungen, die zu Menschenrechtsverletzungen beitragen oder diese unterstützen.

Alle Mitarbeiter/-innen erhalten zu Beginn der Tätigkeit bei Chrestos eine Schulung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das bedeutet, dass 100% der Mitarbeiter/-innen in Bezug auf die Gleichbehandlung geschult sind. Auch in Zukunft ist es unser Ziel jede/-n Mitarbeiter/-in zum AGG zu Beginn der Tätigkeit zu schulen.

Beschwerdestellen für Beschwerden und Hinweise im Rahmen des AGG oder sonstiger Regelverstöße im Bereich Compliance sind bei Chrestos eingerichtet. Die Beauftragte berichtet unmittelbar an den Geschäftsführer. Im Jahr 2021 gab es keine derartigen Beschwerden.

Die Verantwortung für die Einhaltung der Menschenrechte trägt in erster Linie die Geschäftsführung, in zweiter Linie alle Führungskräfte sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

2.3.7 Nichtdiskriminierung

GRI 406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen

Im Berichtszeitraum sind uns keine Vorfälle von Diskriminierung bekannt geworden.

2.3.8 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

GRI 407-1 Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte

Im Berichtszeitraum wurden uns keine Vorfälle von Geschäftstätigkeiten bekannt, die Freiheits- oder Kollektivrechte hätten gefährden können.

2.3.9 Kinderarbeit

GRI 408-1 Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit

Im Berichtszeitraum wurden keine Geschäftstätigkeiten ermittelt, bei denen ein erhebliches Risiko auf Kinderarbeit besteht. Geschäftstätigkeiten mit Vertragspartnern, die ein erhebliches Risiko auf Kinderarbeit bedeuten, schließen wir kategorisch aus.

Wir arbeiten nahezu ausschließlich mit europäischen bzw. lokalen Dienstleistungsunternehmen und Lieferanten zusammen. Unser Verhaltenskodex für Dienstleister verbietet Kinderarbeit und verpflichtet dazu, dieses Verbot auch in der eigenen Lieferkette durchzusetzen. Entsprechend sehen wir kein wesentliches Risiko, dass wir zu unerlaubter Kinderarbeit beitragen.

Beim Bezug technischer Geräte sind für uns die Herstellungsbedingungen im außereuropäischen Ausland nur eingeschränkt erkennbar. Wir suchen aber bewusst Produkte von Herstellern aus, die unseren Wertvorstellungen entsprechen.

2.3.10 Zwangs- oder Pflichtarbeit

GRI 409-1 Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit

Im Berichtszeitraum wurden keine Geschäftstätigkeiten ermittelt, bei denen ein erhebliches Risiko auf Zwangs- oder Pflichtarbeit bestand. Die oben genannten Ausführungen zu GRI 408-1 gelten hier analog.

2.3.11 Sicherheitspraktiken

GRI 410-1 Sicherheitspersonal, dass in Menschenrechtspolitik und -verfahren geschult wurde

Chrestos beschäftigt kein eigenes Sicherheitspersonal. Im Bedarfsfall würden wir jeweils auf die örtliche Polizei zurückgreifen, deren Mitarbeiter/-innen in Bezug auf Menschenrechtsaspekte geschult sind. Davon mussten wir im Berichtszeitraum keinen Gebrauch machen.

2.3.12 Rechte der indigenen Völker

GRI 411-1 Vorfälle, in denen die Rechte der indigenen Völker verletzt wurden

Im Berichtszeitraum wurden keine Vorfälle bekannt, in denen Rechte von indigenen Völkern verletzt wurden. Darüber hinaus gelten die Ausführungen zu GRI 409-1 analog.

2.3.13 Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte

GRI 412-1 Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde

Chrestos unterhält nur in Deutschland Standorte. Die Einhaltung der Menschenrechte ist an allen Standorten in Deutschland gewährleistet.

GRI 412-2 Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren

Es wurden im Berichtszeitraum keine Schulungen zu Menschenrechtsaspekten durchgeführt.

GRI 412-3 Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden

Es wurden im Berichtszeitraum keine erheblichen Investitionsvereinbarungen oder -verträge abgeschlossen.

2.3.14 Lokale Gemeinschaften

GRI 413-1 Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen

Chrestos hat im Berichtszeitraum keine derartigen Programme und Verfahrensweisen angewandt. Auch wurden keine Geschäftstätigkeiten in einer Gemeinde neu begonnen, wesentlich verändert oder beendet.

Die Tätigkeit von Chrestos hat keine negativen Auswirkungen auf die Gesundheit und Sicherheit der lokalen Gemeinschaft z.B. durch Emissionen etc.. Mit der Geschäftstätigkeit ist weder unmittelbar noch mittelbar eine Umsiedlung, ökonomische Vertreibung, negative Beeinträchtigung der örtlichen Kultur oder des kulturellen Erbes verbunden.

GRI 413-2 Geschäftstätigkeiten mit erheblichen tatsächlichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften

Aus der Geschäftstätigkeit von Chrestos ergeben sich keine negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften.

2.3.15 Soziale Bewertung der Lieferanten

GRI 414-1 Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden

Chrestos arbeitet fast ausschließlich mit individuell ausgewählten Lieferanten aus Deutschland zusammen unter Beachtung der nationalen bzw. europäischen Gesetzgebung.

Im Berichtszeitraum sind uns keine Menschenrechtsverletzungen bei den Lieferanten/Dienstleistern bekannt geworden. Aufgrund der strengen gesetzlichen Vorgaben und deren Umsetzung haben wir keine Prüfungen in Bezug auf die Einhaltung von Menschenrechten bei Lieferanten aus Deutschland durchgeführt.

Mit der Unterschrift unter den Verhaltenskodex für Dienstleister bestätigen die Lieferanten/Dienstleister, dass sie den Wertevorstellungen von Chrestos entsprechen:

- Einhaltung von Gesetzen
- Faires Geschäftsverhalten (Verbot von Korruption und Bestechung, fairer Wettbewerb und Respektieren der Eigentumsrechte)
- Mitarbeiterumgang (Ächtung von Diskriminierung und Belästigung, Verbot von Zwangsarbeit und Kinderarbeit, angemessenen Entlohnung, Sicherheit am Arbeitsplatz)
- Umweltschutz

Ein wichtiger Bestandteil unseres Verhaltenskodex für Dienstleister ist es, dass die Dienstleister den Kodex auch bei ihren eigenen Dienstleistern und Lieferanten einfordern und durchsetzen.

Wir arbeiten nur mit Dienstleister zusammen, die den Verhaltenskodex unterschrieben haben. Bei Verdacht der mangelnden Einhaltung der im Verhaltenskodex für Dienstleister formulierten Grundsätze behält sich Chrestos vor nach Abmahnung Verträge fristlos zu kündigen.

Im Berichtszeitraum haben 21 Lieferanten/Dienstleister den Verhaltenskodex für Dienstleister unterzeichnet und damit sich zu den oben genannten Wertevorstellungen bekannt. Ein Dienstleister war nicht bereit den Verhaltenskodex zu unterzeichnen und es kam daher zu keiner Zusammenarbeit.

GRI 414-2 Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen

Wesentliche Verstöße unserer Lieferanten gegen unsere Wertevorstellungen sind uns nicht bekannt geworden.

Beim Bezug technischer Geräte sind für uns die Herstellungsbedingungen im außereuropäischen Ausland nur eingeschränkt erkennbar. Wir suchen aber bewusst Produkte von Herstellern aus, die unseren Wertvorstellungen entsprechen.

2.3.16 Politische Einflussnahme

GRI 103 Managementansatz zu Gesellschaft (incl. 103-1, 103-2 und 103-3)

Um das gute Ansehen zu bewahren, das unser Unternehmen genießt, ist ein einwandfreies und verantwortungsvolles Handeln jedes einzelnen Mitarbeiters und jeder einzelnen Mitarbeiterin unerlässlich. Entsprechende Werte haben wir im Verhaltenskodex verankert. Die Einhaltung dieses Kodex ist uns sehr wichtig.

Chrestos erwartet von seinem Geschäftsführer, seinen Führungskräften und allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, dass sie sich im Sinne des Verhaltenskodex verhalten.

Die Einhaltung unserer Arbeitsanweisungen und Richtlinien wird von den verantwortlichen Führungskräften und der Compliance-Beauftragten überwacht.

Wir lehnen Bestechung, Korruption, unzulässige Einflussnahme auf die politische Willensbildung, monopolistische Praktiken und dergleichen ab. Deshalb kann ein vorsätzliches Fehlverhalten nicht toleriert werden und wird im Rahmen der geltenden gesetzlichen Bestimmungen geahndet.

Alle Mitarbeiter/-innen werden im Hinblick auf Risiken, die mit Bestechung und Korruption entstehen könnten, durch interne Fortbildungen durch die Compliance-Beauftragte geschult.

GRI 415-1 Parteispenden

Im Berichtszeitraum wurden keine Spenden an politische Parteien gezahlt.

2.3.17 Kundengesundheit und – Sicherheit

GRI 416-1 Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit

Im Berichtszeitraum ergab sich keine Notwendigkeit Produkte und Dienstleistungen von Chrestos auf Gesundheit und Sicherheit zu überprüfen.

GRI 416-2 Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit

Im Berichtszeitraum gab es keine Vorfälle zur Nichteinhaltung von Vorschriften.

2.3.18 Marketing und Kennzeichnung

GRI 103 Managementansatz zu Werbung (incl. 103-1, 103-2 und 103-3)

Wir sind ethischen Marketingprinzipien verpflichtet und stellen unsere Kunden und Kundinnen in den Mittelpunkt unserer täglichen Bemühungen. Ehrlichkeit und Transparenz sind für uns wichtige Grundsätze. Unsere Marketingaktivitäten sind fair und aufrichtig und dürfen niemanden in die Irre führen.

Folgende Richtlinien und Gesetze sind für jegliche Marketingaktivität unbedingt einzuhalten:

- Datenschutz-Grundverordnung
- Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG) §§ 1 - 20
- Richtlinie für erwünschtes Online-Marketing des eco-Verbandes der deutschen Internetwirtschaft e.V.
- Bundesdatenschutzgesetz (insbesondere §28 Abs.3 S.1 BDSG)
- Gesetz zur Kontrolle und Transparenz im Geschäftsbereich (KonTraG)
- Respektieren von geistigem Eigentum

GRI 417-1 Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung

Es bestehen keine Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen.

GRI 417-2 Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung

Im Berichtszeitraum gab es keine Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung.

GRI 417-3 Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation

Für den Berichtszeitraum liegen keine Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation vor.

2.3.19 Schutz der Kundendaten

GRI 103 Managementansatz zu Schutz der Kundendaten (incl. 103-1, 103-2 und 103-3)

Information ist einer der wertvollsten Vermögenswerte des Unternehmens. Für den Geschäftserfolg ist es von entscheidender Bedeutung, dass Informationen schnell und exakt an die Personen weitergegeben werden, die diese benötigen und zum Erhalt der Informationen berechtigt sind. Ebenso ist es wichtig, dass die arbeitsvertragliche Geheimhaltungspflicht gewahrt werden muss und Information vor unberechtigtem Zugriff geschützt wird.

Chrestos behandelt alle persönlichen Informationen über Mitarbeiter/-innen, Kunden, Geschäftspartner und Lieferanten sorgfältig, vertraulich und unter Berücksichtigung aller Datenschutzrechte. Der Schutz dieser Informationen ist äußerst wichtig, um das gegenseitige Vertrauen zu wahren.

Die Mitarbeiter/-innen sind schriftlich zur Einhaltung der Vorschriften des Datenschutzes und zur Verschwiegenheit verpflichtet. Sie werden durch Schulungen und andere geeignete Maßnahmen mit den Vorschriften und Erfordernissen des Datenschutzes vertraut gemacht. Der Datenschutzbeauftragte informiert laufend über aktuelle datenschutzrechtliche Entwicklungen.

GRI 418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten

Im Berichtsjahr gab es keine Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten.

2.3.20 Sozioökonomische Compliance

GRI 103 Managementansatz zu Compliance (incl. 103-1, 103-2 und 103-3)

Chrestos steuert Compliance über ein Compliance Managementsystem (CMS). Das CMS enthält interne Regeln und Richtlinien, mit Anweisungen und Maßnahmen für alle Mitarbeiter/-innen, und verfolgt das Ziel, Verstöße gegen gesetzliche und unternehmensinterne Regelungen vorzubeugen und dadurch Schaden vom Unternehmen abzuwenden.

Verhaltenskodex und ergänzende Dokumente

Regelungen für das integre Verhalten aller Mitarbeiter/-innen und Führungskräfte sind spezifiziert und verbindlich im Verhaltenskodex niedergelegt. Hier sind die Standards festgelegt, die wir bei Chrestos für unser ethisches Verhalten zu Grunde legen. Damit wollen wir gegenseitigen Respekt, Ehrlichkeit und Fairness im Umgang untereinander und mit unseren Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern gewährleisten.

Dieser Kodex gilt für alle unternehmerischen Aktivitäten der Chrestos Concept GmbH & Co. KG. Um das gute Ansehen zu bewahren, das unser Unternehmen genießt, ist ein einwandfreies und verantwortungsvolles Handeln jedes einzelnen Mitarbeiters und jeder einzelnen Mitarbeiterin unerlässlich.

Konkrete Anleitungen und Vorgehensweisen sind in gesonderten Dokumenten geregelt:

Compliance Directives - Richtlinien: sie beschreiben den grundlegenden Handlungsrahmen und sind verbindliche Anleitungen zur Durchführung, z.B. was sind die Nachhaltigkeitsziele von Chrestos und wie werden diese erreicht:

- Richtlinie - Compliance
- Richtlinie - Mobilität
- Richtlinie - Nachhaltigkeit
- Richtlinie - Nachhaltige Beschaffung
- Richtlinie - Arbeiten am Heimarbeitsplatz
- Richtlinie - Arbeiten im Büro
- Richtlinie - Datenvernichtung
- Richtlinie - Human Resources

Compliance Rules - Betriebsregelungen: sie definieren konkrete Vorgehensweisen, z.B. wie gehe ich mit Geschenken/Einladungen um.

- Betriebsregelung - Umgang mit Geschenken und Einladungen
- Betriebsregelung - Whistleblowing-Hinweissystem
- Betriebsregelung - Risikoanalyse

Compliance Best Practice - Leitlinien: sie geben richtungsweisende Anhaltspunkte für konkrete Bereiche, z.B. wie verwende ich eine geschlechtergerechte Sprache.

- Leitlinie - Geschlechtergerechte Sprache

Schulung

Alle Mitarbeiter/-innen wurden im Jahr 2021 in über den Verhaltenskodex, die Compliance Regeln und Compliance Richtlinien geschult. Alle neuen Mitarbeiter/-innen erhalten innerhalb des ersten Monats ihrer Tätigkeit bei Chrestos eine Schulung in den Compliance Regeln.

GRI 419-1 Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich

Es wurden im Berichtsjahr keine Bußgelder oder sonstige Strafen wegen Verstoßes gegen Rechtsvorschriften von Chrestos erhoben.

3 GRI CONTENT INDEX

GRI Standard	Angabe	Seite im Bericht	Auslassung		
			Ausgelassener Teil	Grund	Erklärung
GRI 101: Grundlagen					
GRI 102: Allgemeine Angaben	Organisationsprofil				
	102-1 Name der Organisation	8			
	102-2 Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	8			
	102-3 Hauptsitz der Organisation	8			
	102-4 Betriebsstätten	8			
	102-5 Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	8			
	102-6 Belieferte Märkte	8			
	102-7 Größe der Organisation	8			
	102-8 Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	9			
	102-9 Lieferkette	9			
	102-10 Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	10			
	102-11 Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	10			
	102-12 Externe Initiativen	10			
	102-13 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	11			
	Strategie				
	102-14 Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	12			
	3. Ethik und Integrität				
	102-16 Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	13			
	Unternehmensführung				
	102-18 Führungsstruktur	14			
Einbindung von Stakeholdern					
102-40 Liste der Stakeholder-Gruppen	14				
102-41 Tarifverträge	15				
102-42 Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	15				

GRI Standard	Angabe	Seite im Bericht	Auslassung		
			Ausgelassener Teil	Grund	Erklärung
	102-43 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	15			
	102-44 Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	15			
	Vorgehensweise bei der Berichterstattung				
	102-45 Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	16			
	102-46 Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	16			
	102-47 Liste der wesentlichen Themen	16			
	102-48 Neudarstellung von Informationen	17			
	102-49 Änderungen bei der Berichterstattung	17			
	102-50 Berichtszeitraum	17			
	102-51 Datum des letzten Berichts	17			
	102-52 Berichtszyklus	17			
	102-53 Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	17			
	102-54 Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	17			
	102-55 GRI-Inhaltsindex	17			
	102-56 Externe Prüfung	17			
GRI 200 Ökonomische Themen					
Wirtschaftliche Leistung					
GRI 103: Managementansatz	103 Managementansatz Ökonomische Leistungsindikatoren inkl. 103-1, 103-2 und 103-3)	18			
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung	201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	18			
	201-2 Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	19			
	201-3 Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	20			
	201-4 Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	20			

GRI Standard	Angabe	Seite im Bericht	Auslassung		
			Ausgelassener Teil	Grund	Erklärung
GRI 202: Marktpräsenz	202-1 Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn	20			
	202-2 Anteil der aus der lokalen Gemeinschaft angeworbenen oberen Führungskräfte	21			
GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen	203-1 Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	21			
	203-2 Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	21			
GRI 204: Beschaffungspraktiken	204-1 Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	22	Nicht berichtet	Nicht zutreffend	Wir beziehen Waren und Dienstleistungen hauptsächlich von lokalen Lieferanten
GRI 205: Korruptionsbekämpfung	205-1 Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	22			
	205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	22			
	205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	22			
Wettbewerbswidriges Verhalten					
GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten	206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	23			
GRI 207: Steuern 2020					
	207-1 Steuerkonzept	23			
	207-2 Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement	23			
	207-3 Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken	23			
	207-4 Country-by-Country Reporting (länderbezogene Berichterstattung)	23			

GRI Standard	Angabe	Seite im Bericht	Auslassung		
			Ausgelassener Teil	Grund	Erklärung
GRI 300 Ökologische Themen					
Materialien					
GRI 103: Managementansatz	GRI 103 Managementansatz Ökologische Leistungsindikatoren (inkl. 103-1, 103-2 und 103-3)	23			
GRI 301: Materialien	301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	24			
	301-2 Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	24			
	301-3 Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien	25			
Energie					
GRI 302: Energie	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	25			
	302-2 Energieverbrauch außerhalb der Organisation	26			
	302-3 Energieintensität	26			
	302-4 Verringerung des Energieverbrauchs	26			
	302-5 Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	27			
Wasser und Abwasser					
GRI 303: Wasser und Abwasser 2018	303-1 Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	27			
	303-2 Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	27			
	303-3 Wasserentnahme	27			
	303-4 Wasserrückführung	27			
	303-5 Wasserverbrauch	27			
GRI 304: Biodiversität					
	304-1 Eigene, gemietete und verwaltete Betriebsstandorte, die sich in oder neben geschützten Gebieten und Gebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von geschützten Gebieten befinden	27			
	304-2 Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität	28			
	304-3 Geschützte oder renaturierte Lebensräume	28			
	304-4 Arten auf der Roten Liste der Weltnaturschutzunion (IUCN) und auf nationalen Listen geschützter Arten, die ihren Lebensraum in Gebieten haben, die von Geschäftstätigkeiten betroffen sind	28			

GRI Standard	Angabe	Seite im Bericht	Auslassung		
			Ausgelassener Teil	Grund	Erklärung
GRI 305: Emissionen					
	305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	28			
	305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	28			
	305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	29			
	305-4 Intensität der THG-Emissionen	30			
	305-5 Senkung der THG-Emissionen	30			
	305-6 Emissionen von Ozon abbauenden Substanzen (ODS)	30			
	305-7 Stickstoffoxide (NOX), Schwefeloxide (SOX) und andere signifikante Luftemissionen	30			
GRI 306: Abfall 2020					
	306-1 Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	30			
	306-2 Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	30			
	306-3 Angefallener Abfall	31			
	306-4 Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	31			
	306-5 Zur Entsorgung bestimmter Abfall	31			
GRI 307: Umwelt-Compliance					
	307-1 Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	31			
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten					
	308-1 Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	32			
	308-2 Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	32			
GRI 400: Soziale Themen					
Beschäftigung					
GRI 103: Managementansatz	103 Managementansatz zu Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung (inkl. 103-1, 103-2 und 103-3)	32			
GRI 401: Beschäftigung	401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	33			
	401-2 Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	34			
	401-3 Elternzeit	34			

GRI Standard	Angabe	Seite im Bericht	Auslassung		
			Ausgelassener Teil	Grund	Erklärung
Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis					
GRI 103: Managementansatz	103 Managementansatz zu Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis (inkl. 103-1, 103-2 und 103-3)	34			
GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis	402-1 Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	35			
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018					
	403-1 Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	35			
	403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	37			
	403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	37			
	403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	37			
	403-5 Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	37			
	403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	37			
	403-7 Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	39			
	403-8 Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	39			
	403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen	39			
	403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen	39			
GRI 404: Aus- und Weiterbildung					
	404-1 Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	40			
	404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	40			
	404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	40			
Diversität und Chancengleichheit					
GRI 103: Managementansatz	103 Managementansatz zu Diversität und Chancengleichheit (inkl. 103-1, 103-2 und 103-3)	41			
	405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	42			

GRI Standard	Angabe	Seite im Bericht	Auslassung		
			Ausgelassener Teil	Grund	Erklärung
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit	405-2 Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	43			
GRI 103: Managementansatz	103 Managementansatz zu Menschenrechten (inkl. 103-1, 103-2 und 103-3)	43			
GRI 406: Nichtdiskriminierung	406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	44			
GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen	407-1 Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	44			
GRI 408: Kinderarbeit	408-1 Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	44			
GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit	409-1 Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	45			
GRI 410: Sicherheitspraktiken	410-1 Sicherheitspersonal, das in Menschenrechtspolitik und -verfahren geschult wurde	45			
GRI 411: Rechte der indigenen Völker	411-1 Vorfälle, in denen die Rechte der indigenen Völker verletzt wurden	45			
GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte	412-1 Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde	45			
	412-2 Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren	45			
	412-3 Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden	45			

GRI Standard	Angabe	Seite im Bericht	Auslassung		
			Ausgelassener Teil	Grund	Erklärung
GRI 413: Lokale Gemeinschaften	413-1 Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	45			
	413-2 Geschäftstätigkeiten mit erheblichen tatsächlichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften	46			
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten					
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten	414-1 Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden	46			
	414-2 Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	46			
Politische Einflussnahme					
GRI 103: Managementansatz	103 Managementansatz zu Gesellschaft (inkl. 103-1, 103-2 und 103-3)	47			
GRI 415: Politische Einflussnahme	415-1 Parteispenden	47			
GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit					
GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit	416-1 Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	47			
	416-2 Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit	47			
Marketing und Kennzeichnung					
GRI 103: Managementansatz	103 Managementansatz zu Werbung (inkl. 103-1, 103-2 und 103-3)	47			
GRI 417: Marketing und Kennzeichnung	417-1 Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung	48			
	417-2 Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung	48			
	417-3 Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation	48			
Schutz der Kundendaten					
GRI 103: Managementansatz	103 Managementansatz zu Schutz der Kundendaten (inkl. 103-1, 103-2 und 103-3)	48			
GRI 418: Schutz der Kundendaten	418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	48			
Sozioökonomische Compliance					
GRI 103: Managementansatz	103 Managementansatz zu Compliance (inkl. 103-1, 103-2 und 103-3)	49			

GRI Standard	Angabe	Seite im Bericht	Auslassung		
			Ausgelassener Teil	Grund	Erklärung
GRI 419: Sozioökonomische Compliance	419-1 Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	50			

KONTAKT

Chrestos Concept GmbH & Co. KG

Girardetstr. 1-5
45131 Essen

Telefon: +49 201 - 470 918 50

Telefax: +49 201 - 470 918 51

E-Mail: info@chrestos.de

www.chrestos.de