

Nachhaltigkeitsbericht 2020



Freigegeben:

Geschäftsführung: Dr. Boris Weimann

22.12.2021 

Datum, Unterschrift

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.....	9
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.....	12
GRI 102-16 Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen.....	12
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	14
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.....	15
GRI 102-45 Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten.....	15
GRI 102-46 Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen.....	15
GRI 102-47 Liste der wesentlichen Themen	15
GRI 102-48 Neudarstellung von Informationen	16
GRI 102-49 Änderungen bei der Berichterstattung	16
GRI 102-50 Berichtszeitraum.....	16
GRI 102-51 Datum des letzten Berichts	16

GRI 102-52	Berichtszyklus.....	16
GRI 102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	16
GRI 102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI- Standards	16
GRI 102-55	GRI-Inhaltsindex.....	16
GRI 102-56	Externe Prüfung.....	16
2	THEMENSPEZIFISCHE ANGABEN	17
2.1	Themenbereich Ökonomie	17
GRI 103	Managementansatz Ökonomische Leistungsindikatoren (incl. 103-1, 103-2 und 103-3)	17
2.1.1	Wirtschaftliche Leistung	17
GRI 201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert.....	17
GRI 201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	18
GRI 201-3	Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	19
GRI 201-4	Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	19
2.1.2	Marktpräsenz	19
GRI 202-1	Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn.....	19
GRI 202-2	Anteil der aus der lokalen Gemeinschaft angeworbenen oberen Führungskräfte.....	19
2.1.3	Indirekte ökonomische Auswirkungen	20
GRI 203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	20
GRI 203-2	Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	20
2.1.4	Beschaffungspraktiken.....	21
GRI 204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	21
2.1.5	Korruptionsbekämpfung	21
GRI 205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.....	21
GRI 205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	21
GRI 205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	21
2.1.6	Wettbewerbswidriges Verhalten	21
GRI 206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	21
2.1.7	Steuern	22
GRI 207-1	Steuerkonzept.....	22
GRI 207-2	Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement.....	22
GRI 207-3	Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken.....	22
GRI 207-4	Country-by-Country Reporting (länderbezogene Berichterstattung).....	22
2.2	Themenbereich Ökologie.....	22
GRI 103	Managementansatz Ökologische Leistungsindikatoren (incl. 103-1, 103- 2 und 103-3)	22

2.2.1	Materialien	23
GRI 301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	23
GRI 301-2	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	23
GRI 301-3	Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien	24
2.2.2	Energie	24
GRI 302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	24
GRI 302-2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation.....	24
GRI 302-3	Energieintensität.....	25
GRI 302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	25
GRI 302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen.....	25
2.2.3	Wasser und Abwasser	25
GRI 303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	25
GRI-303-2	Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückgewinnung.....	25
GRI 303-3	Wasserentnahme	26
GRI 303-4	Wasserrückführung	26
GRI-303-5	Wasserverbrauch	26
2.2.4	Biodiversität	26
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.....	26
GRI 304-2	Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität	26
GRI 304-3	Geschützte oder renaturierte Lebensräume	26
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.....	26
2.2.5	Emissionen	26
GRI 305-1	Direkte THG Emissionen (Scope 1).....	27
GRI 305-2	Indirekte energiebedingte THG Emissionen (Scope 2)	27
GRI 305-3	Sonstige indirekte THG Emissionen (Scope 3)	27
GRI 305-4	Intensität der THG Emissionen	28
GRI 305-5	Senkung der THG Emissionen.....	28
GRI 305-6	Emissionen von Ozon abbauender Substanzen (ODS)	28
GRI 305-7	Stickstoffoxide (NOx), Schwefeloxide (SOx) und andere signifikante Luftemissionen.....	28
2.2.6	Abfall	28
GRI 306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	28
GRI 306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	28
GRI 306-3	Angefallener Abfall	29
GRI 306-4	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall.....	29
GRI 306-5	Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	29
2.2.7	Umwelt-Compliance	29
GRI 307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	29
2.2.8	Umweltbewertung der Lieferanten	29
GRI 308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	29

GRI 308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen.....	29
2.3	Themenbereich Soziales.....	30
GRI 103	Managementansatz zu Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung (incl. 103-1,103-2 und 103-3).....	30
2.3.1	Beschäftigung.....	30
GRI 401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation.....	30
GRI 401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden.....	32
GRI 401-3	Elternzeit.....	32
2.3.2	Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis.....	32
GRI 103	Managementansatz zu Arbeitnehmer-Arbeitgeberverhältnis (incl. 103-1,103-2 und 103-3).....	32
GRI 402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen.....	33
2.3.3	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.....	33
GRI 403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.....	33
GRI 403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen.....	34
GRI 403-3	Arbeitsmedizinische Dienste.....	34
GRI 403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.....	35
GRI 403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.....	35
GRI 403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter.....	35
GRI 403-7	Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz.....	36
GRI 403-8	Mitarbeiter/-innen, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind.....	36
GRI 403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen.....	36
GRI 403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen.....	36
2.3.4	Aus- und Weiterbildung.....	37
GRI 404-1	Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten.....	37
GRI 404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe.....	37
GRI 404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten.....	38
2.3.5	Diversität und Chancengleichheit.....	38
GRI 103	Managementansatz zu Diversität und Chancengleichheit (incl. 103-1,103-2 und 103-3).....	38
GRI 405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten.....	40
GRI 405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern.....	40
2.3.6	Menschenrechte.....	41
GRI 103	Managementansatz zu Menschenrechten (incl. 103-1, 103-2 und 103-3)....	41

2.3.7	Nichtdiskriminierung	41
GRI 406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	41
2.3.8	Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen	41
GRI 407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	41
2.3.9	Kinderarbeit	41
GRI 408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	41
2.3.10	Zwangs- oder Pflichtarbeit	42
GRI 409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	42
2.3.11	Sicherheitspraktiken	42
GRI 410-1	Sicherheitspersonal, dass in Menschenrechtspolitik und -verfahren geschult wurde	42
2.3.12	Rechte der indigenen Völker	42
GRI 411-1	Vorfälle, in denen die Rechte der indigenen Völker verletzt wurden	42
2.3.13	Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte	42
GRI 412-1	Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde	42
GRI 412-2	Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren	42
GRI 412-3	Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden	42
2.3.14	Lokale Gemeinschaften	43
GRI 413-1	Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	43
GRI 413-2	Geschäftstätigkeiten mit erheblichen tatsächlichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften	43
2.3.15	Soziale Bewertung der Lieferanten	43
GRI 414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden	43
GRI 414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	44
2.3.16	Politische Einflussnahme	44
GRI 103	Managementansatz zu Gesellschaft (incl. 103-1, 103-2 und 103-3)	44
GRI 415-1	Parteispenden	44
2.3.17	Kundengesundheit und – Sicherheit	44
GRI 416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	44
GRI 416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit	44
2.3.18	Marketing und Kennzeichnung	45
GRI 103	Managementansatz zu Werbung (incl. 103-1, 103-2 und 103-3)	45
GRI 417-1	Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung	45

GRI 417-2	Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung	45
GRI 417-3	Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation.....	45
2.3.19	Schutz der Kundendaten.....	45
GRI 103	Managementansatz zu Schutz der Kundendaten (incl. 103-1, 103-2 und 103-3).....	45
GRI 418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	46
2.3.20	Sozioökonomische Compliance.....	46
GRI 103	Managementansatz zu Compliance (incl. 103-1, 103-2 und 103-3)	46
GRI 419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich.....	47
3	GRI CONTENT INDEX.....	48

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Angaben zur Größe der Organisation	9
Tabelle 2:	Anzahl Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	9
Tabelle 3:	Erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	18
Tabelle 4:	Energieverbrauch Strom und Heizung	24
Tabelle 5:	CO ₂ Äquivalent	27
Tabelle 6:	Neueinstellungen 2020	31
Tabelle 7:	Care4Health Maßnahmenplan 2020	35
Tabelle 8:	Frauenanteil, Anteil ausländischer Mitarbeiter/-innen und Altersstruktur	40

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	EcoVadis Scorecard	11
Abbildung 2:	Firmenzugehörigkeit der Mitarbeiter/-innen (Stand 31.12.2020)	31
Abbildung 3:	Alter der Mitarbeiter/-innen (Stand 31.12.2020)	31
Abbildung 4:	Krankheitsbedingte Fehlquote (einschließlich Dauerkrankheit)	36

1 ALLGEMEINE ANGABEN

1.1 ORGANISATIONSPROFIL

GRI 102-1 Name der Organisation

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 ist die einzige statistische Gesundheitsberatung auf dem Markt.



BGM

Betriebliches
Gesundheitsmanagement



CRO

Contract Research
Organization



CTW

Chrestos
Temporary Work

Das Unternehmen gliedert sich in drei Geschäftsbereiche. Im Geschäftsbereich CRO (Contract Research Organization) unterstützen wir unsere Kunden bei der Planung und Auswertung klinischer Studien. Durch unseren zweiten Geschäftsbereich CTW (Chrestos Temporary Work – Arbeitnehmerüberlassung) möchten wir unseren Kunden maximale Flexibilität einräumen, um die klinische Forschung in ihrem Unternehmen nach Bedarf zu unterstützen. In den Bereichen CRO und CTW sind unsere Kunden forschende Pharma-Unternehmen. Im Bereich BGM (Betriebliches Gesundheitsmanagement) möchten wir Kunden auf dem Weg zu einem nachhaltig erfolgreichen BGM begleiten.

GRI 102-3 Hauptsitz der Organisation

Der Sitz von 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

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

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

GRI 102-8 Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern

Tabelle 2: Anzahl Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Stand 31.12. des Jahres	2018	2019	2020
Mitarbeiter gesamt	37	44	56
Geschäftsführer/-innen	2	2	1
Führungskräfte	5	5	7
Vollzeitbeschäftigte Angestellte	20	27	32
Teilzeitbeschäftigte Angestellte	9	9	10
Befristet eingestellte Angestellte	0	0	0
Werkstudenten / Werkstudentinnen	1	1	5
Minijobber	0	0	1
Männer	16 (43,2%)	19 (43,2%)	21 (37,5%)
Frauen	21 (56,8%)	25 (56,8%)	35 (62,5%)

Ende 2020 waren insgesamt 56 Mitarbeiter/-innen bei Chrestos beschäftigt; alle Mitarbeiter/-innen hatten unbefristete Arbeitsverträge. Im Vergleich zu 2019 konnten wir 16 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. Für das Jahr 2021 ist geplant, dass unsere Dienstleister dies auch schriftlich bestätigen (Verhaltenskodex für Dienstleister).

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

Mit dem Ausscheiden von Janina Buschmann als Geschäftsführerin im Jahr 2019 ergab sich die Frage, wie wir mit dem von ihr verantworteten Geschäftsbereich BGM weiter umgehen.

Durch das Wegbrechen der Führung hat in der Folge auch die im Bereich BGM beschäftigte Mitarbeiterin Chrestos im Jahr 2020 verlassen, so dass wir in der Folge unser BGM Dienstleistungsangebot am Markt nicht weiter aufrechterhalten konnten. Entsprechend eingehende Anfragen von Kundinnen und Kunden mussten wir ablehnen und an Partnerunternehmen weitergeben. Für das Jahr 2021 wurde beschlossen, die externen Dienstleistungen aus dem Bereich BGM vom Markt zu nehmen und diesen Geschäftsbereich nicht neu aufzubauen.

Neben den externen BGM Dienstleistungen hatte Janina Buschmann mit ihrem Team 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

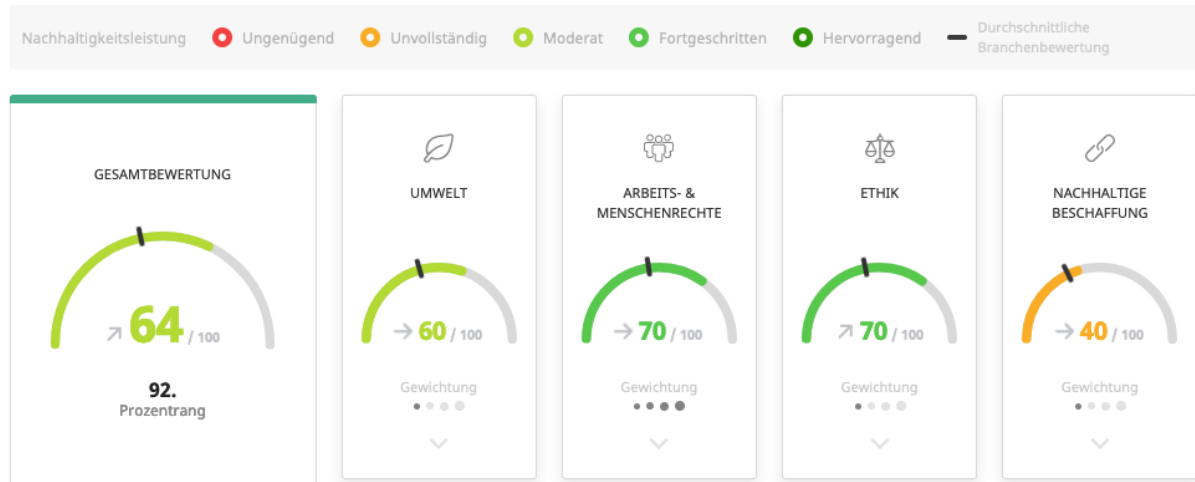
Generell berücksichtigt Chrestos den Vorsorgeansatz bzw. die dazu international definierten Prinzipien in der Geschäftssteuerung und des Risikomanagements.

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

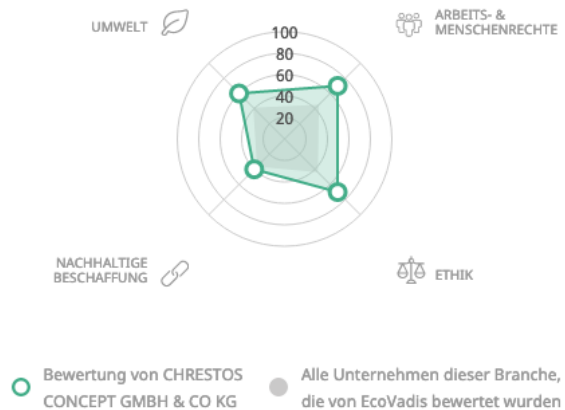
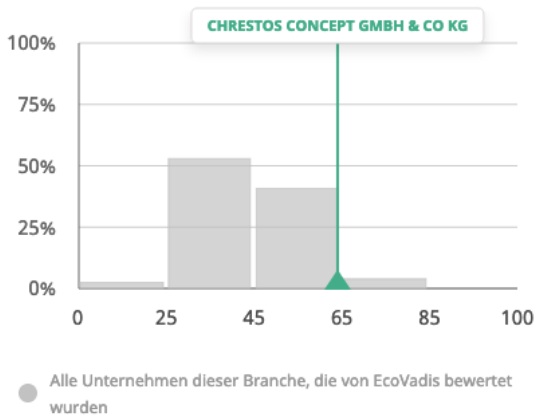
Chrestos wurde 2020 durch die Firma EcoVadis, basierend auf internationalen Nachhaltigkeitsstandards wie der Global Reporting Initiative, dem Global Compact der Vereinten Nationen und der ISO 26000, in den Bereichen Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, Ethik und Nachhaltige Beschaffung bewertet und erreichte 64/100 Scorepunkte (siehe Abbildung 1).

Abbildung 1: EcoVadis Scorecard



Verteilung der Gesamtbewertungen

Themenpunktzahl-Vergleich



Der EcoVadis Score von 64/100 (92. Prozentrang) ist im Vergleich zur letzten Bewertung von 2019 (Gesamtscore 63/100, 91. Prozentrang) relativ konstant geblieben. 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.

Unter anderem wird Chrestos als Ergebnis der EcoVadis Bewertung im Jahr 2021 der UN Global Compact Initiative beitreten.

GRI 102-13 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen

Chrestos ist Mitglied des Bundesverbandes betriebliches Gesundheitsmanagement, des Bundesverbandes 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 Kundinnen und 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 2020 war für uns alle ein besonderes Jahr. Der Ausbruch der Corona-Pandemie hat uns vor große Herausforderungen im gesellschaftlichen und unternehmerischen Bereich gestellt. Liebgewonnene Veranstaltungen, wie unser monatlicher gemeinsamer Chrestos-Tag, die Klausurtagung im Sommer und zuletzt die Weihnachtsfeier konnten nicht stattfinden. 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 die Gelegenheit Vorträge zu verschiedenen Themen zu halten und allgemeine Fragen zu diskutieren. Außerdem hatten unseren neuen Kollegen und Kolleginnen die Möglichkeit, uns alle auch einmal zu sehen. Um so schöner war es, dass wir uns im September zu einer Team-Building Veranstaltung in Essen am Baldeneysee getroffen haben, natürlich mit Abstand und Maske.

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.

Ein zentrales Thema für 2021 wird das Thema 'Wie wollen wir in Zukunft arbeiten' sein. Dazu haben wir im 4. Quartal 2020 folgende Arbeitsgruppen/Teams gegründet, u.a.:

- Nachhaltigkeit
- Mobiles Arbeiten / Flexible Arbeitsmodelle
- Bürogestaltung
- Förderung von Diversität

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 das höchste Gut: unsere Unternehmenskultur ist 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 Kundinnen und 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, entgegen zu wirken 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. Im Jahr 2020 war Harald Kuhlmann, Sicherheitsingenieur und Brandschutzbeauftragter aus Bochum als Fachkraft für Arbeitssicherheit bestellt.

Erste Hilfe: Ersthelfer sind in der erforderlichen Anzahl gem. § 10 ArbSchG sowie § 26 BGV A1 ausgebildet und benannt.

Brandschutz: Zu den wesentlichen Tätigkeiten des Brandschutzbeauftragten gehören die Aufstellung von Brandschutzordnungen, die Betreuung von Brandschutzeinrichtungen, die Überwachung der Benutzbarkeit von Flucht- und Rettungswegen sowie die Feststellung von Brand- und Explosionsgefahren. Er wirkt auf die Einhaltung rechtlicher Vorgaben hin und ist Ansprechpartner für die Aufsichtsbehörde und die Feuerwehr. Der externe Brandschutzbeauftragte wird durch mehrere interne Mitarbeiter/-innen unterstützt, die sich zu Brandschutzhelfer/-innen haben ausbilden lassen.

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.

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, Kundinnen und Kunden und Geschäftspartner. Als sozial und ökologisch orientiertes Unternehmen ist uns ein vertrauensvolles und transparentes Miteinander sehr wichtig.

GRI 102-41 Tarifverträge

Unter Kollektivvereinbarung verstehen wir in diesem Zusammenhang das Chrestos Gehaltsmodell („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.

Daher werden wir ab dem Jahr 2021 nur mit Lieferanten/Dienstleistern zusammenarbeiten, die bereit sind, unseren „Verhaltenskodex für Dienstleister“ zu unterschreiben, mit dem sich der Lieferant/Dienstleister zu nachhaltigem Handeln verpflichtet.

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 Seite 32).

GRI 102-44 Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen

Chrestos ist an einem intensiven Meinungs austausch aller Mitarbeiter/-innen untereinander und mit der Geschäftsführung interessiert. Dazu findet eigentlich einmal jährlich eine Klausurtagung statt, zu der alle Mitarbeiter/-innen eingeladen sind. Leider konnte sie Corona-bedingt im Berichtsjahr nicht stattfinden. Stattdessen trafen sich die Mitarbeiter/-innen online im kleinen Kreis.

Ein wichtiges Anliegen für die Mitarbeiter/-innen und die Geschäftsführung war das Thema „Wie wollen wir in Zukunft arbeiten“ (siehe auch Seite 12). Dazu werden 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 Nachhaltigkeits-Themen 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 Berichterstattung

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

GRI 102-50 Berichtszeitraum

Dieser Datenbericht nach GRI bezieht sich auf das Kalenderjahr 2020. Das Kalenderjahr entspricht auch dem Geschäftsjahr von Chrestos.

GRI 102-51 Datum des letzten Berichts

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

GRI 102-52 Berichtszyklus

Es ist geplant ab jetzt jährlich einen Nachhaltigkeitsbericht nach GRI zu erstellen.

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 48 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 und unserer Marktpositionierung ein zukunftsfähiges Geschäftsmodell gewählt haben.

Wir setzen auf eine langfristige Partnerschaft mit unseren Kundinnen und Kunden. Mit den meisten seiner Kundinnen und 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 2020.

Tabelle 3: Erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

	2020	2019
A) Unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert	6.578.272,97	4.675.507,93
Umsatzerlöse	6.533.635,69	4.635.038,63
Erhöhung des Bestandes an fertigen und unfertigen Erzeugnissen	1.860,00	0,00
Sonstige betriebliche Erträge	42.695,28	40.379,22
Sonstige Zinsen und ähnliche Erträge	82,00	90,08
B) Ausschütteter wirtschaftlicher Wert	4.480.498,25	3.520.425,21
Personalaufwand	3.344.591,69	2.655.845,32
- Löhne und Gehälter	2.818.730,07	2.233.067,02
- Soziale Abgaben und Aufwendungen für Altersvorsorge und Unterstützung	525.861,62	422.778,30
Abschreibungen	114.325,02	76.417,96
Sonstige betriebliche Aufwendungen	539.398,33	542.610,00
Zinsen und ähnliche Aufwendungen	48.627,35	834,79
Steueraufwand		
Steuern vom Einkommen und Ertrag	432.421,86	243.291,14
Sonstige Steuern	1.134,00	1.426,00
C) Einbehaltener wirtschaftlicher Wert ('unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert' abzüglich 'ausschütteter wirtschaftlicher Wert')	2.097.774,72	1.155.082,72

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. Für das Berichtsjahr sind hier die Entscheidungen für das Jahr 2021 zu nennen, die Dienstwagenflotte auf Elektroautos umzustellen und Dienstfahräder 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.

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 Berichtsjahr hat Chrestos allen Mitarbeiter/-innen eine einmalige Sonderzahlung von 2.500 € gezahlt, um die zusätzlichen Belastungen durch die Corona-Krise abzumildern.

Sabbatical: Wir unterstützen unsere Mitarbeiter/-innen auch bei einem Wunsch auf eine befristete Auszeit. In Rücksprache mit dem Vorgesetzten und abgestimmt auf die Notwendigkeiten des operativen Geschäftes, können unsere Mitarbeiter/-innen ein befristetes Sabbatical durchführen.

Ab 2021 wird Chrestos ein Fondssparen unterstützen. 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.

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 liegt bei 3.750,00 € monatlich (45.000,00 € im Jahr) unabhängig vom Geschlecht. Das liegt rund zehn Prozent über einem durchschnittlichen Eintrittseinkommen für Statistiker in 2020 (41.029,41 €, 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 immer 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 abgabenbefreiten Corona-Sonderprämie in Höhe von 1.500€ 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 Betrag von 1.500€ teilweise mit zusätzlichem privatem Geld noch aufgestockt.

Die Spendentätigkeit ist bewusst auf ausgewählte soziale, ökologische und kulturelle Projekte beschränkt. Die Aufwendungen von Chrestos für Spenden beliefen sich im Jahr 2020 auf 5.000 € (Vorjahr 4.500 €).

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 in 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 Kundinnen und Kunden aus der pharmazeutischen Industrie in der Erforschung, Entwicklung und Zulassung von Impfstoffen und Testverfahren erbringen.

Darüber hinaus haben wir über das für unseren Standort zuständige Mitglied des Bundestags unsere Leistung kostenfrei und unbegrenzt dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), dem Bundesministerium für Gesundheit (BMG), dem Bundesinstitut für Impfstoffe und biomedizinische Arzneimittel (Paul-Ehrlich-Institut), und dem RKI angeboten. Unser Angebot wurde geschätzt, leider aber in keinem Fall konkret benötigt.

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 neuen 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 Überprüfung unserer weiteren Finanzdienstleister ist für das Jahr 2021 geplant.

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

Das Potenzial für interne Korruptionsvorfälle stufen wir als gering ein.

Im Jahr 2020 hat Chrestos ein Compliance Management System 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 2020 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

Im Berichtszeitraum wurde in einem Fall von einer ehemaligen Kundin Widerspruch gegen die ursprünglich erteilte Erlaubnis der Nennung der Referenz eingelegt. Dem Widerspruch wurde umgehend entsprochen und die Referenznennung von der Internetseite genommen. Von Seiten der Kundin wurde die Referenznennung als wettbewerbswidriges Verhalten eingestuft. Nach Nachweis der ursprünglich erteilten Erlaubnis der Referenznennung wurde der Vorwurf von Seiten der ehemaligen Kundin fallengelassen.

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

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 Kundinnen und 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 Kundinnen und 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 Dienstleistungsunternehmen ausschließlich 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 Kundinnen und 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.

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 optimal 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. Der Vermieter hat in Aussicht gestellt, dass Chrestos in 2021 einen eigenen Stromzähler bekommen kann. Sobald dies geschehen ist werden wir reinen Strom aus regenerativen Quellen beziehen.

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-Wärme-gesetz (EEWärmeG) Fernwärme auch als 100%ige Ersatzmaßnahme für den Einsatz erneuerbarer Energien.

Tabelle 4: Energieverbrauch Strom und Heizung

	Verbrauch		
	2018 (kWh)	2019 (kWh)	2020 (kWh)
Strom	15.138,48 *	16.432,05 *	15.217,08
	6,60 kg CO ₂ e (t)	7,16 CO ₂ e (t)	6,63 CO ₂ e (t)
Fernwärme	16.638,60	17.672,80	17.518,30
	4,53 kg CO ₂ e (t)	4,81 kg CO ₂ e (t)	4,77 CO ₂ e (t)
Summe	31.777,08	34.104,85	32.735,38
kWh je Mitarbeiter/-in	858,84	775,11	584,56
Bürofläche (m ²)	452,922	461,874	560,341
kWh je m ²	1,90	1,68	1,04

Defekter Zähler 2017 bis 02/2019, * geschätzter Wert für 2018 und 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 als Dienstleister bezieht 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 2020 hatten vier Mitarbeiter/innen einen Dienstwagen. Die Gesellschaft stellt seit 2020 für neu geleaste PKWs ausschließlich PKWs mit umweltfreundlichen Antriebssystemen gemäß EmoG zur Verfügung.

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 Raumbeleuchtung 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 2020 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 2020 hat Chrestos 146,44 m³ Frischwasser verbraucht (im Vergleich zu 231,79 m³ in 2019 und 211,56 m³ in 20218).

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)		
	2018 (t)	2019 (t)	2020 (t)
Strom	6,60*	7,16*	6,63
Fernwärme	4,53	4,81	4,77
Emission gesamt	11,13	11,97	11,40
Emission pro Mitarbeiter/-in	0,30	0,27	0,20
Bürofläche (m ²)	452,922	461,874	560,341
Emission pro 100 m ²	0,066	0,058	0.036

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 2018 und 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 Personennahverkehrs indem die Kosten für das Jobticket übernommen werden. 2019 erhielten 61% (27/44) Mitarbeiter/-innen ein Jobticket oder Äquivalent, 2020 waren es 57% (32/56) Mitarbeiter/-innen.

Weitere indirekte Treibhausgasemissionen entstehen bei Dienstreisen, die nahezu vollständig mit der Bahn durchgeführt wurden. Dienstreisen sind Fahrten zu Fortbildungen und Besuche bei Kundinnen und Kunden. Bedingt durch die Corona-Pandemie gab es 2020 nur wenige Dienstreisen; ab März 2020 fanden die meisten Termine virtuell statt.

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, 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: 394 kg; 75% Production, 5% Transport, 19% 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

GRI 305-4 Intensität der THG Emissionen

Die betrieblichen Aktivitäten von Chrestos haben 2020 THG-Emissionen im Umfang von 11.4 Tonnen CO₂-Äquivalenten verursacht. Bezogen auf die Zahl der Mitarbeitenden entspricht dies 0.20 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). Interne Richtlinien schreiben deshalb vor, dass Dienstreisen grundsätzlich mit der Bahn durchgeführt werden. Flugzeuge und PKWs sollen nur in Ausnahmefällen für Dienstreisen genutzt werden.

Wie berichtet, werden den Mitarbeiter/-innen die Kosten des öffentlichen Personennahverkehrs für die Fahrten zum Arbeitsplatz von Chrestos erstattet. Im Jahr 2021 sollen weitere Mitarbeiter/-innen motiviert werden, vom Individualverkehr auf den öffentlichen Personennahverkehr umzusteigen. Die Gesellschaft stellt ab 2020 für neu geleaste PKWs ausschließlich PKWs mit umweltfreundlichen Antriebssystemen gemäß EmoG zur Verfügung.

Weiterhin ist geplant den Stromverbrauch zu senken, indem u.a. 2021 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.

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

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 dem ordnungsgemäßen Recycling zugeführt.

Unser Ziel ist es Müll soweit wie möglich zu vermeiden:

- Wir benutzen Pfandflaschen aus Glas.

- 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, planen wir für das Jahr 2021 die Müllmengen vor Entsorgung in die hauseigenen Abfalltonnen gesondert zu wiegen, getrennt nach Restmüll, Papiermüll und Plastikmüll.

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. Für 2021 ist geplant unsere Regeln zur nachhaltigen Beschaffung in einer Betriebsregelung festzuhalten.

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 Aufgabe der Chrestos Geschäftsführung ist es, für Mitarbeiter/-innen bestmögliche Arbeitsbedingungen zu schaffen – denn die sind es, die die Leistung für unsere Kundinnen und 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

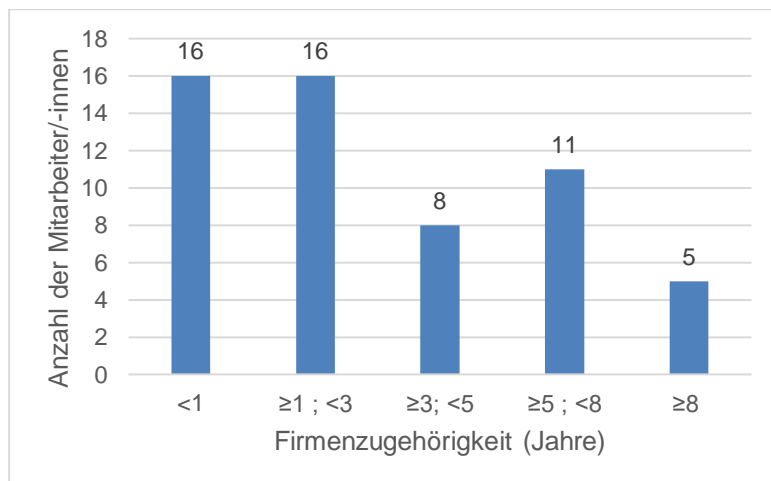
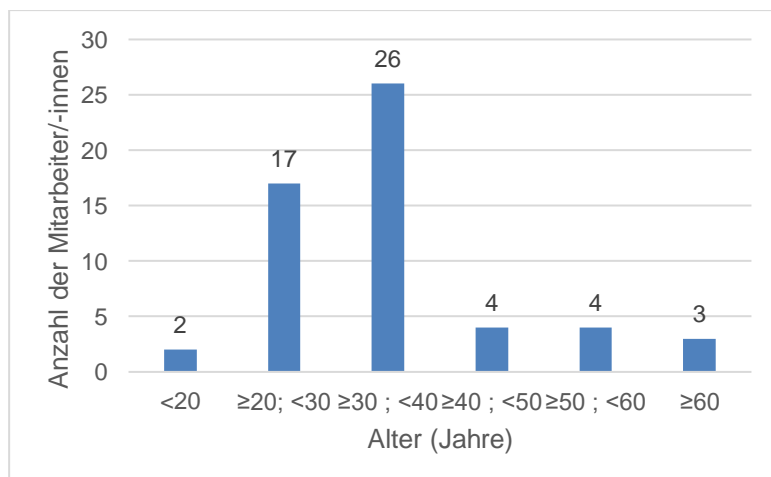
GRI 401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation

Im Jahr 2020 wurden bei Chrestos 16 Mitarbeiter/-innen neu eingestellt (siehe auch GRI 102-8), vier Männer und 12 Frauen.

Tabelle 6: Neueinstellungen 2020

Alter	Anzahl	Männlich	Weiblich
<20 Jahre	2	1	1
<30 Jahre	9	3	6
<40 Jahre	2	0	2
<50 Jahre	1	0	1
<60 Jahre	1	0	1
≥60 Jahre	1	0	1
Gesamt	16	4	12

Als Folge der wachsenden Auftragslage wurden in den letzten Jahren viele neue Mitarbeiter/-innen eingestellt. Daher sind die meisten Mitarbeiter/-innen seit 5 Jahren oder weniger bei Chrestos beschäftigt (siehe Abbildung 2, durchschnittlich 3,3 Jahre). Die meisten Mitarbeiter/-innen sind 40 Jahre oder jünger (siehe Abbildung 3, durchschnittlich 34,3 Jahre).

Abbildung 2: Firmenzugehörigkeit der Mitarbeiter/-innen (Stand 31.12.2020)**Abbildung 3: Alter der Mitarbeiter/-innen (Stand 31.12.2020)**

Im Vergleich zu 2019 (10,2%) sank die Fluktuationsrate im Berichtsjahr 2020 auf 6,7%. Insgesamt 4 Beschäftigte (zwei Frauen und zwei 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 2020 wurden innerhalb der Belegschaft 2 Kinder geboren, 3 Mitarbeiter/-innen haben Elternzeit in Anspruch genommen (variabel zwischen 6 und 12 Monaten).

2.3.2 Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis

GRI 103 Managementansatz zu Arbeitnehmer-Arbeitgeberverhältnis (incl. 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. Im Jahre 2020 fiel die Klausurtagung Corona-bedingt aus. Wir haben versucht weiterhin einen regen Austausch zu ermöglichen, und einen wöchentlichen Jour Fixe per Video 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 Januar bis März 2020 statt. Um aber weiterhin einen Austausch zu ermöglichen, fanden danach 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 (Chrestos 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 Corona-bedingt 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. Der Raum ‚Sherwood Forest‘ steht als Rückzugsort zur Entspannung 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 und alle Fragen, Anregungen und Notwendigkeiten im Unternehmen diskutiert sowie deren Umsetzung verantwortet.

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 2019 wurde eine „anlassunabhängige Gefährdungsbeurteilung Mutterschutz“ durchgeführt.

2020 fand eine Umfrage zur Zufriedenheit der Mitarbeiter/-innen statt. Die Auswertung ergab, dass der allgemeine Gesundheitszustand ‚eher gut‘ oder ‚gut‘ war; die häufigsten Erkrankungen waren Muskel-Skelett-Erkrankungen (28.2%). Die Arbeitsfähigkeit, gemessen mit dem Work Ability Index, war fast ausschließlich ‚gut‘ oder ‚sehr gut‘. 95% der Mitarbeiter/-innen bewerteten das Arbeitsumfeld in Hinblick auf die körperliche Gesundheit und das psychische Wohlbefinden als ‚(eher) förderlich‘.

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 Veranstaltungen aufgrund der Corona-Pandemie nicht möglich.

Tabelle 7: Care4Health Maßnahmenplan 2020

Maßnahme	Details / Datum
Ergonomie-Beratung / BGM Information	fester Bestandteil der ersten Arbeitswoche
Mitgliedschaft bei Holmes Place	
Aktive Pause	1x wöchentlich
Tool: Aktiver Büroalltag	nicht stattgefunden
Zeitschrift Ernährung im Fokus	alle 2-3 Monate
Salat-Session	1x pro Monat
Potpourri	Gesundes Mittagsessen wird ins Büro geliefert, Nachhaltig ohne Verpackungsmüll
C4H-Newsletter	1x pro Monat
Osteopathie	alle 3 Monate
Tischtennis-Liga	1-2 x im Jahr
Vortrag Ernährung - Zucker	März
C4H-Lauftreff	April - September
Essener Firmenlauf	07.09. - 10.09.2020
Seaside Beach und Teamgeist e.V.	15.09.2020
G37-Untersuchung	September
Sport des Monats	immer seit Oktober, online
Ernährungsworkshop mit der TK	verschoben
Entspannungskurs mit der TK	verschoben

Gripeschutzimpfung	Oktober 2020
Arbeitsgruppe zum Thema Resilienz	Oktober 2020
Vortrag zum Thema Schlaf	verschoben

Essener Firmenlauf: Im September 2020 fand der 10. Essener Firmenlauf unter Corona-Bedingungen statt, an dem Chrestos mit einer Gruppe von 10 Mitarbeitern/-innen teilnahm. Dieses Mal fand der Firmenlauf über mehrere Tage 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 muss ausfallen.

Team Event: Im September konnten wir uns dann wieder einmal alle treffen, wenn auch im Freien und mit genügend Abstand. Die Firma Teamgeist West GmbH hatte für uns am Baldeneysee eine Team Challenge unter Einhaltung der Hygieneregeln und Abstände organisiert. Hier konnten wir endlich mal wieder etwas gemeinsam unternehmen.

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.

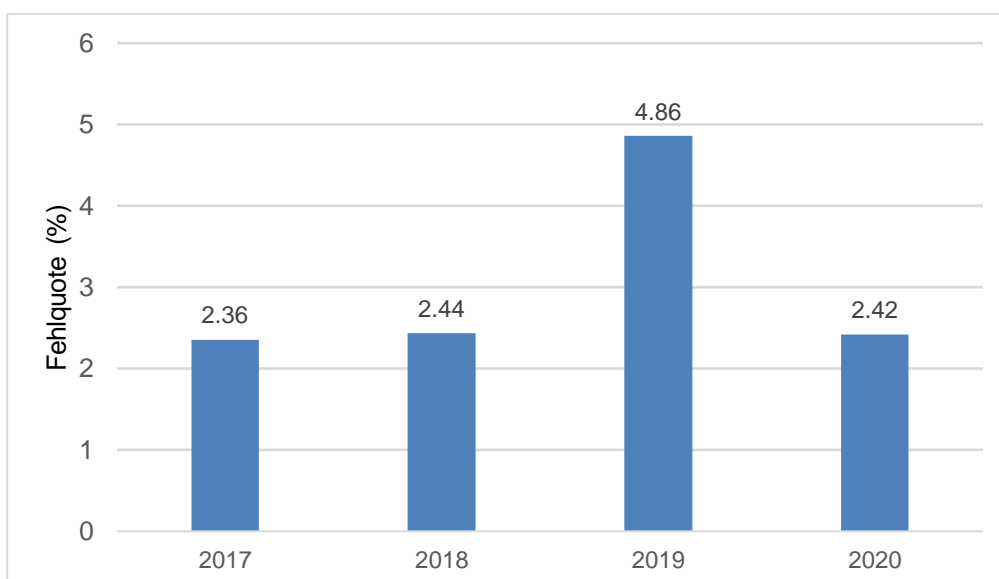
GRI 403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen

Im Jahr 2020 wurde keine arbeitsbedingten Verletzungen gemeldet.

GRI 403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen

Es traten im Jahr 2020 keine arbeitsbedingten Erkrankungen auf.

Abbildung 4: Krankheitsbedingte Fehlquote (einschließlich Dauerkrankheit)



Die krankheitsbedingte Fehlzeitquote war im Jahr 2020 mit 2.42% auf einem niedrigen Niveau, vergleichbar mit dem Niveau der Jahre 2017 und 2018. 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 auch das Weiterbildungsprogramm sehr durch die Corona-bedingt ausgefallenen Präsenzveranstaltungen beeinflusst. Die Unternehmen, bei denen wir in den Vorjahren entsprechende Weiterbildungsangebote beauftragt haben, mussten ihr Programm auf online-Veranstaltungen umstellen und die Mitarbeiter/-innen mussten sich erst einmal auf solche Veranstaltungen einlassen. Im Laufe des Jahres wurde das Angebot immer größer, so dass in 2020 doch noch einige Schulungen (online) besucht werden konnten.

Im Jahr 2020 nahmen die Mitarbeiter/-innen an insgesamt 117 externen Weiterbildungen mit einer Gesamtdauer von 155,1 Schulungstagen teil, d.h. pro Mitarbeiter/-in im Durchschnitt 2.1 Schulungen mit 2.8 Schulungstagen (im Vergleich: im Jahr 2019 waren es insgesamt 107 Weiterbildungen mit einer Gesamtdauer von 179,5 Schulungstagen, d.h. pro Mitarbeiter/-in im Durchschnitt 2,4 Schulungen mit 4,1 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 Management System (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 das optimale 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 2020 eine Entlohnungsstruktur entwickelt, 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. Als Chrestos noch kleiner war und weniger Mitarbeiter/-innen hatte, war es möglich, ein passendes Gehaltsgefüge durch individuelle Betrachtungen und Regelungen sicherzustellen. Durch unsere erfolgreiche Entwicklung hin zu einem mittelständischen Unternehmen ist mit der zunehmenden Anzahl an Personen auch die Notwendigkeit entstanden, Transparenz im Bereich der Gehälter zu schaffen.

Jede/-r Mitarbeiter/-in der fachlichen Laufbahn wird aufgrund seiner/ihrer Vorerfahrung einer Gehaltsstufe zugeordnet und erhält ein Gehalt im definierten Bereich. Voraussetzung ist ein Master- oder Diplom-Abschluss. 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) durchlaufen die Management Laufbahn. Werkstudenten/-innen und Sprachtrainer 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, Dienstfahrräder, 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 2020 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 waren. 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 für 2021 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 2020 bei 62.5%. 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	2018	2019	2020
Mitarbeiter/-innen gesamt	37	44	56
Männer	16 (43,2%)	19 (43,2%)	21 (37,5%)
Frauen	21 (56,8%)	25 (56,8%)	35 (62,5%)
Ausländische Mitarbeiter/-innen	2 (5.4%)	2 (4.5%)	3 (5.4%)
Deutsche Mitarbeiter/-innen anderer kultureller Herkunft	4 (10.8%)	5 (11.4%)	4 (7.1%)
Alter			
≤20 Jahre	0	0	2 (3.6%)
21 bis ≤30 Jahre	14 (37.8%)	18 (40.9%)	18 (32.1%)
31 bis ≤40 Jahre	19 (51.4%)	21 (47.7%)	26 (46.4%)
41 bis ≤50 Jahre	2 (5.4%)	2 (4.5%)	4 (7.1%)
51 bis ≤60 Jahre	0	1 (2.3%)	3 (5.4%)
>60 Jahre	2 (5.4%)	2 (4.5%)	3 (5.4%)
Durchschnittsalter	34.1	33.9	34.3

Der Anteil an ausländischen Mitarbeitern/-innen an der gesamten Belegschaft betrug 2020 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 Mitarbeitern gleiche Chancen zu bieten. Dazu gehört auch die gleichwertige Vergütung von Männern und Frauen.

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).

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.

Die Verantwortung für die Einhaltung der Menschenrechte trägt in erster Linie die Geschäftsführung, in zweiter Linie alle Führungskräfte sowie 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. Deshalb 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 Ureinwohnern 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.

Chrestos wird im nächsten Jahr einen Verhaltenskodex für Dienstleister einführen, mit dem die Lieferanten/Dienstleister bestätigen, 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.

Bei Verdacht der mangelnden Einhaltung der im Verhaltenskodex für Dienstleister formulierten Grundsätze behält sich Chrestos vor nach Abmahnung Verträge fristlos zu kündigen.

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/-innen, 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 hat im Jahr 2020 ein Compliance Management System (CMS) eingeführt. 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 Chrestos 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

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

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

- Leitlinie - Geschlechtergerechte Sprache

Schulung

Alle Mitarbeiter/-innen wurden im Jahr 2020 in Präsenzs Schulungen 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 2016					
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	9			
	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	12			
	Unternehmensführung				
	102-18 Führungsstruktur	14			
Einbindung von Stakeholdern					
102-40 Liste der Stakeholder-Gruppen	14				
102-41 Tarifverträge	14				
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	15			
	102-46 Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	15			
	102-47 Liste der wesentlichen Themen	15			
	102-48 Neudarstellung von Informationen	16			
	102-49 Änderungen bei der Berichterstattung	16			
	102-50 Berichtszeitraum	16			
	102-51 Datum des letzten Berichts	16			
	102-52 Berichtszyklus	16			
	102-53 Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	16			
	102-54 Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	16			
	102-55 GRI-Inhaltsindex	16			
	102-56 Externe Prüfung	16			
GRI 200 Ökonomische Themen					
Wirtschaftliche Leistung					
GRI 103: Managementansatz	103 Managementansatz Ökonomische Leistungsindikatoren inkl. 103-1, 103-2 und 103-3)	17			
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung	201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	17			
	201-2 Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	18			
	201-3 Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	19			
	201-4 Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	19			

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	19			
	202-2 Anteil der aus der lokalen Gemeinschaft angeworbenen oberen Führungskräfte	19			
GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen	203-1 Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	20			
	203-2 Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	20			
GRI 204: Beschaffungspraktiken	204-1 Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	21	Nicht berichtet	Nicht zutreffend	Wir beziehen Waren und Dienstleistungen hauptsächlich von lokalen Lieferanten
GRI 205: Korruptionsbekämpfung	205-1 Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	21			
	205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	21			
	205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	21			
Wettbewerbswidriges Verhalten					
GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten	206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	21			
GRI 207: Steuern 2020					
	207-1 Steuerkonzept	22			
	207-2 Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement	22			
	207-3 Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken	22			
	207-4 Country-by-Country Reporting (länderbezogene Berichterstattung)	22			

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)	22			
GRI 301: Materialien	301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	23			
	301-2 Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	23			
	301-3 Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien	24			
Energie					
GRI 302: Energie	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	24			
	302-2 Energieverbrauch außerhalb der Organisation	24			
	302-3 Energieintensität	25			
	302-4 Verringerung des Energieverbrauchs	25			
	302-5 Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	25			
Wasser und Abwasser					
GRI 303: Wasser und Abwasser 2018	303-1 Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	25			
	303-2 Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	25			
	303-3 Wasserentnahme	26			
	303-4 Wasserrückführung	26			
	303-5 Wasserverbrauch	26			
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	26			
	304-2 Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität	26			
	304-3 Geschützte oder renaturierte Lebensräume	26			
	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	26			

GRI Standard	Angabe	Seite im Bericht	Auslassung		
			Ausgelassener Teil	Grund	Erklärung
GRI 305: Emissionen					
	305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Fehler! Textmarke nicht definiert.			
	305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	Fehler! Textmarke nicht definiert.			
	305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	27			
	305-4 Intensität der THG-Emissionen	28			
	305-5 Senkung der THG-Emissionen	28			
	305-6 Emissionen von Ozon abbauenden Substanzen (ODS)	28			
	305-7 Stickstoffoxide (NOX), Schwefeloxide (SOX) und andere signifikante Luftemissionen	28			
GRI 306: Abfall 2020					
	306-1 Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	28			
	306-2 Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	28			
	306-3 Angefallener Abfall	29			
	306-4 Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	29			
	306-5 Zur Entsorgung bestimmter Abfall	29			
GRI 307: Umwelt-Compliance					
	307-1 Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	29			
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten					
	308-1 Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	29			
	308-2 Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	29			
GRI 400: Soziale Themen					
Beschäftigung					
GRI 103: Managementansatz	103 Managementansatz zu Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung (inkl. 103-1, 103-2 und 103-3)	30			

GRI Standard	Angabe	Seite im Bericht	Auslassung		
			Ausgelassener Teil	Grund	Erklärung
GRI 401: Beschäftigung	401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	30			
	401-2 Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	32			
	401-3 Elternzeit	32			
Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis					
GRI 103: Managementansatz	103 Managementansatz zu Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis (inkl. 103-1, 103-2 und 103-3)	32			
GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis	402-1 Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	33			
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018					
	403-1 Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	33			
	403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	34			
	403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	34			
	403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	35			
	403-5 Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	35			
	403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	35			
	403-7 Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	36			
	403-8 Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	36			
	403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen	36			
	403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen	36			
GRI 404: Aus- und Weiterbildung					
	404-1 Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	37			
	404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	37			

GRI Standard	Angabe	Seite im Bericht	Auslassung		
			Ausgelassener Teil	Grund	Erklärung
	404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	38			
Diversität und Chancengleichheit					
GRI 103: Managementansatz	103 Managementansatz zu Diversität und Chancengleichheit (inkl. 103-1, 103-2 und 103-3)	38			
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit	405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	40			
	405-2 Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	40			
GRI 103: Managementansatz	103 Managementansatz zu Menschenrechten (inkl. 103-1, 103-2 und 103-3)	41			
GRI 406: Nichtdiskriminierung	406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	41			
GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen	407-1 Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	41			
GRI 408: Kinderarbeit	408-1 Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	41			
GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit	409-1 Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	42			
GRI 410: Sicherheitspraktiken	410-1 Sicherheitspersonal, das in Menschenrechtspolitik und -verfahren geschult wurde	42			
GRI 411: Rechte der indigenen Völker	411-1 Vorfälle, in denen die Rechte der indigenen Völker verletzt wurden	42			
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	42			
	412-2 Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren	42			

GRI Standard	Angabe	Seite im Bericht	Auslassung		
			Ausgelassener Teil	Grund	Erklärung
	412-3 Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden	42			
GRI 413: Lokale Gemeinschaften	413-1 Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	43			
	413-2 Geschäftstätigkeiten mit erheblichen tatsächlichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften	43			
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten	414-1 Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden	43			
	414-2 Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	44			
Politische Einflussnahme					
GRI 103: Managementansatz	103 Managementansatz zu Gesellschaft (inkl. 103-1, 103-2 und 103-3)	44			
GRI 415: Politische Einflussnahme	415-1 Parteispenden	44			
GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit	416-1 Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	44			
	416-2 Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit	44			
Marketing und Kennzeichnung					
GRI 103: Managementansatz	103 Managementansatz zu Werbung (inkl. 103-1, 103-2 und 103-3)	45			
GRI 417: Marketing und Kennzeichnung	417-1 Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung	45			
	417-2 Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung	45			
	417-3 Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation	45			
Schutz der Kundendaten					
GRI 103: Managementansatz	103 Managementansatz zu Schutz der Kundendaten (inkl. 103-1, 103-2 und 103-3)	45			
GRI 418: Schutz der Kundendaten	418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	46			

GRI Standard	Angabe	Seite im Bericht	Auslassung		
			Ausgelassener Teil	Grund	Erklärung
Sozioökonomische Compliance					
GRI 103: Managementansatz	103 Managementansatz zu Compliance (inkl. 103-1, 103-2 und 103-3)	46			
GRI 419: Sozioökonomische Compliance	419-1 Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	47			

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