

# Nachhaltigkeitsbericht 2022



**Freigegeben:**

Für die Geschäftsführung: Dr. Boris Weimann

---

Datum, Unterschrift

## Inhaltsverzeichnis

	Seite
<b>1 ALLGEMEINE ANGABEN</b> .....	<b>8</b>
<b>1.1 Organisationsprofil</b> .....	<b>8</b>
GRI 102-1 Name der Organisation .....	8
GRI 102-3 Hauptsitz der Organisation.....	8
GRI 102-4 Betriebsstätten .....	8
GRI 102-5 Eigentumsverhältnisse und Rechtsform.....	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.....	9
GRI 102-12 Externe Initiativen.....	10
GRI 102-13 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen.....	10
<b>1.2 Strategie</b> .....	<b>11</b>
GRI 102-14 Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers.....	11
<b>1.3 Ethik und Integrität</b> .....	<b>11</b>
GRI 102-16 Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen .....	11
GRI 102-17 Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf Ethik.....	13
<b>1.4 Unternehmensführung</b> .....	<b>13</b>
GRI 102-18 Führungsstruktur .....	13
<b>1.5 Einbindung von Stakeholdern</b> .....	<b>13</b>
GRI 102-40 Liste der Stakeholder-Gruppen .....	13
GRI 102-41 Tarifverträge.....	14
GRI 102-42 Ermittlung und Auswahl der Stakeholder .....	14
GRI 102-43 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern .....	14
GRI 102-44 Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen .....	14
<b>1.6 Vorgehensweise bei der Berichterstattung</b> .....	<b>15</b>
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
<b>2</b>	<b>THEMENSPEZIFISCHE ANGABEN .....</b>	<b>17</b>
<b>2.1</b>	<b>Themenbereich Ökonomie .....</b>	<b>17</b>
GRI 103	Managementansatz Ökonomische Leistungsindikatoren (incl. 103-1, 103-2 und 103-3).....	17
<b>2.1.1</b>	<b>Wirtschaftliche Leistung .....</b>	<b>17</b>
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
<b>2.1.2</b>	<b>Marktpräsenz .....</b>	<b>19</b>
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 .....	20
<b>2.1.3</b>	<b>Indirekte ökonomische Auswirkungen.....</b>	<b>20</b>
GRI 203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen .....	20
GRI 203-2	Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen.....	20
<b>2.1.4</b>	<b>Beschaffungspraktiken .....</b>	<b>21</b>
GRI 204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten .....	21
<b>2.1.5</b>	<b>Korruptionsbekämpfung .....</b>	<b>21</b>
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
<b>2.1.6</b>	<b>Wettbewerbswidriges Verhalten.....</b>	<b>21</b>
GRI 206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung.....	21
<b>2.1.7</b>	<b>Steuern.....</b>	<b>22</b>
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
<b>2.2</b>	<b>Themenbereich Ökologie .....</b>	<b>22</b>
GRI 103	Managementansatz Ökologische Leistungsindikatoren (incl. 103-1, 103-2 und 103-3).....	22
<b>2.2.1</b>	<b>Materialien.....</b>	<b>23</b>
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
<b>2.2.2</b>	<b>Energie.....</b>	<b>24</b>

GRI 302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation .....	24
GRI 302-2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation .....	25
GRI 302-3	Energieintensität .....	25
GRI 302-4	Verringerung des Energieverbrauchs .....	25
GRI 302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen .....	25
<b>2.2.3</b>	<b>Wasser und Abwasser .....</b>	<b>26</b>
GRI 303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource.....	26
GRI-303-2	Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückgewinnung.....	26
GRI 303-3	Wasserentnahme .....	26
GRI 303-4	Wasserrückführung.....	26
GRI-303-5	Wasserverbrauch .....	26
<b>2.2.4</b>	<b>Biodiversität.....</b>	<b>26</b>
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
<b>2.2.5</b>	<b>Emissionen.....</b>	<b>27</b>
GRI 305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1) und.....	27
GRI 305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2) und.....	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).....	29
GRI 305-7	Stickstoffoxide (NOx), Schwefeloxide (SOx) und andere signifikante Luftemissionen .....	29
<b>2.2.6</b>	<b>Abfall .....</b>	<b>29</b>
GRI 306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen .....	29
GRI 306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen .....	29
GRI 306-3	Angefallener Abfall .....	30
GRI 306-4	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall.....	30
GRI 306-5	Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall .....	30
<b>2.2.7</b>	<b>Umwelt-Compliance .....</b>	<b>30</b>
GRI 307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen .....	30
<b>2.2.8</b>	<b>Umweltbewertung der Lieferanten .....</b>	<b>30</b>
GRI 308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden .....	30
GRI 308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen .....	30
<b>2.3</b>	<b>Themenbereich Soziales .....</b>	<b>31</b>
GRI 103	Managementansatz zu Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung (incl. 103-1,103-2 und 103-3).....	31
<b>2.3.1</b>	<b>Beschäftigung .....</b>	<b>31</b>

GRI 401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation .....	31
GRI 401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden .....	33
GRI 401-3	Elternzeit .....	33
<b>2.3.2</b>	<b>Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis .....</b>	<b>33</b>
GRI 103	Managementansatz zu Arbeitnehmer-Arbeitgeberverhältnis (incl. 103-1, 103-2 und 103-3).....	33
GRI 402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen .....	33
<b>2.3.3</b>	<b>Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz .....</b>	<b>34</b>
GRI 403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz .....	34
GRI 403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen .....	35
GRI 403-3	Arbeitsmedizinische Dienste .....	35
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.....	37
GRI 403-8	Mitarbeiter/-innen, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind.....	37
GRI 403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen .....	37
GRI 403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen.....	37
<b>2.3.4</b>	<b>Aus- und Weiterbildung .....</b>	<b>38</b>
GRI 404-1	Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten .....	38
GRI 404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe .....	38
GRI 404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten.....	38
<b>2.3.5</b>	<b>Diversität und Chancengleichheit .....</b>	<b>39</b>
GRI 103	Managementansatz zu Diversität und Chancengleichheit (incl. 103-1, 103-2 und 103-3).....	39
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.....	41
<b>2.3.6</b>	<b>Menschenrechte .....</b>	<b>41</b>
GRI 103	Managementansatz zu Menschenrechten (incl. 103-1, 103-2 und 103-3)....	41
<b>2.3.7</b>	<b>Nichtdiskriminierung .....</b>	<b>42</b>
GRI 406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen.....	42
<b>2.3.8</b>	<b>Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen .....</b>	<b>42</b>
GRI 407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte.....	42
<b>2.3.9</b>	<b>Kinderarbeit .....</b>	<b>42</b>

GRI 408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit.....	42
<b>2.3.10</b>	<b>Zwangs- oder Pflichtarbeit .....</b>	<b>43</b>
GRI 409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit.....	43
<b>2.3.11</b>	<b>Sicherheitspraktiken .....</b>	<b>43</b>
GRI 410-1	Sicherheitspersonal, dass in Menschenrechtspolitik und -verfahren geschult wurde .....	43
<b>2.3.12</b>	<b>Rechte der indigenen Völker .....</b>	<b>43</b>
GRI 411-1	Vorfälle, in denen die Rechte der indigenen Völker verletzt wurden .....	43
<b>2.3.13</b>	<b>Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte .....</b>	<b>43</b>
GRI 412-1	Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde .....	43
GRI 412-2	Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren .....	43
GRI 412-3	Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden .....	43
<b>2.3.14</b>	<b>Lokale Gemeinschaften .....</b>	<b>44</b>
GRI 413-1	Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen.....	44
GRI 413-2	Geschäftstätigkeiten mit erheblichen tatsächlichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften .....	44
<b>2.3.15</b>	<b>Soziale Bewertung der Lieferanten .....</b>	<b>44</b>
GRI 414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden.....	44
GRI 414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen .....	45
<b>2.3.16</b>	<b>Politische Einflussnahme .....</b>	<b>45</b>
GRI 103	Managementansatz zu Gesellschaft (incl. 103-1, 103-2 und 103-3) .....	45
GRI 415-1	Parteispenden .....	45
<b>2.3.17</b>	<b>Kundengesundheit und – Sicherheit .....</b>	<b>45</b>
GRI 416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit.....	45
GRI 416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit .....	45
<b>2.3.18</b>	<b>Marketing und Kennzeichnung.....</b>	<b>46</b>
GRI 103	Managementansatz zu Werbung (incl. 103-1, 103-2 und 103-3).....	46
GRI 417-1	Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung .....	46
GRI 417-2	Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung.....	46
GRI 417-3	Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation .....	46
<b>2.3.19</b>	<b>Schutz der Kundendaten.....</b>	<b>46</b>
GRI 103	Managementansatz zu Schutz der Kundendaten (incl. 103-1, 103-2 und 103-3).....	46

GRI 418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten.....	47
<b>2.3.20</b>	<b>Sozioökonomische Compliance .....</b>	<b>47</b>
GRI 103	Managementansatz zu Compliance (incl. 103-1, 103-2 und 103-3) .....	47
GRI 419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich .....	48
<b>3</b>	<b>GRI CONTENT INDEX.....</b>	<b>49</b>

### Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Angaben zur Größe der Organisation	8
Tabelle 2:	Anzahl Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	9
Tabelle 3:	Erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	18
Tabelle 4:	Energieverbrauch Strom und Heizung	24
Tabelle 5:	Scope 1-3 Emissionen in CO <sub>2</sub> -Äquivalenten	27
Tabelle 6:	Scope 2 Emissionen in CO <sub>2</sub> -Äquivalenten	28
Tabelle 7:	Neueinstellungen 2022	32
Tabelle 7:	Care4Health Maßnahmenplan 2022	36
Tabelle 8:	Frauenanteil, Anteil ausländischer Mitarbeiter/-innen und Altersstruktur	41

### Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	EcoVadis Scorecard	10
Abbildung 2:	Firmenzugehörigkeit der Mitarbeiter/-innen (Stand 31.12.2022)	32
Abbildung 3:	Alter der Mitarbeiter/-innen (Stand 31.12.2022)	32
Abbildung 4:	Krankheitsbedingte Fehlquote (einschließlich Dauerkrankheit)	37

## 1 ALLGEMEINE ANGABEN

### 1.1 ORGANISATIONSPROFIL

#### GRI 102-1 Name der Organisation

Chrestos Concept GmbH & Co. KG – im Folgenden kurz „Chrestos“ – 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).

Die Tochtergesellschaft Chrestos Canada Corp. mit Sitz in Toronto ist aufgrund der geringen Wesentlichkeit für die Geschäftstätigkeit nicht Teil der Berichterstattung

#### GRI 102-2 Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen

Chrestos unterstützt seine Kunden bei der Planung und Auswertung von Projekten im Rahmen der Entwicklung und Zulassung von Arzneimitteln und Medizinprodukten.

#### GRI 102-3 Hauptsitz der Organisation

Der Hauptsitz von Chrestos befindet sich in Essen.

#### GRI 102-4 Betriebsstätten

Chrestos hat im Berichtszeitraum neben dem Hauptsitz keine weitere Betriebsstätte.

#### GRI 102-5 Eigentumsverhältnisse und Rechtsform

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

#### GRI 102-6 Belieferte Märkte

Chrestos arbeitet hauptsächlich mit Kunden in Europa und den USA zusammen. Auftraggeber sind pharmazeutische Unternehmen oder im medizinischen Bereich tätige Personen/Institutionen, die Beratung oder 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	2021	2022
Angaben aus den handelsrechtlichen Jahresabschlüssen (in EUR)			
Bilanzsumme	2.908.148,75	3.173.070,23	2.961.711,42
Nettoumsatz	6.533.635,69	7.232.840,30	6.725.626,39
Kosten	3.998.315,04	4.961.047,3	5.248.933,65
Gesamtanzahl der Angestellten (siehe auch GRI 102-8)	56	56	63

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	2020	2021	2022
Mitarbeiter/-innen gesamt	56	56	63
Geschäftsführer/-innen	1	1	3
Führungskräfte	7	11	11
Vollzeitbeschäftigte Angestellte	32	31	25
Teilzeitbeschäftigte Angestellte	10	9	18
Befristet eingestellte Angestellte	0	0	0
Werkstudenten / Werkstudentinnen	5	3	5
Minijobber	1	1	1
Männer	21 (37,5%)	19 (33,9%)	27 (42,9%)
Frauen	35 (62,5%)	37 (66,1%)	36 (57,1%)

Ende 2022 waren insgesamt 63 Mitarbeiter/-innen (Stand 31.12.2022) bei Chrestos beschäftigt; alle Mitarbeiter/-innen hatten unbefristete Arbeitsverträge. Im Vergleich zu 2021 konnten wir 17 neue Mitarbeiter/-innen einstellen, im gleichen Zeitraum haben uns 10 Mitarbeiter/-innen verlassen.

**GRI 102-9 Lieferkette**

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

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

Im Jahr 2022 hat sich die Führungsstruktur des Unternehmens verändert. Seit Juni 2022 besteht die Geschäftsführung aus Robert Krausche, Stefanie Löwen und Dr. Boris Weimann, der bis zu diesem Zeitpunkt der alleinige Geschäftsführer gewesen war. Außerdem hat sich der Markenauftritt von Chrestos im Zuge der strategischen Neuausrichtung geändert (siehe auch GRI 201-14).

Bedeutsame Änderungen bezüglich der Lieferkette sind nicht zu berichten.

**GRI 102-11 Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip**

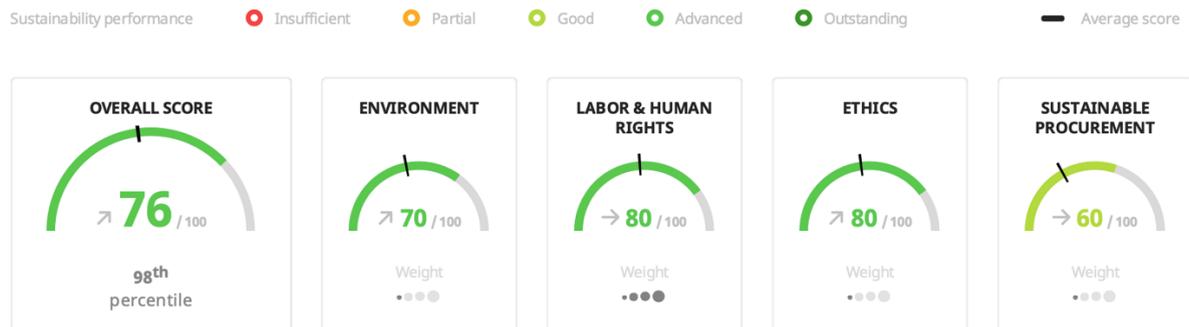
Generell berücksichtigt Chrestos den Vorsorgeansatz bzw. die dazu international definierten Prinzipien in der Geschäftssteuerung und des Risikomanagements.

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

## GRI 102-12 Externe Initiativen

Chrestos ließ sich 2022 durch die Firma EcoVadis, basierend auf internationalen Nachhaltigkeitsstandards wie der Global Reporting Initiative, dem Global Compact der Vereinten Nationen (UNGC) und der ISO 26000, in den Bereichen Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, Ethik und Nachhaltige Beschaffung erneut bewerten und erreichte 76/100 Scorepunkte (das Ergebnis der Bewertung lag im März 2023 vor, siehe Abbildung 1).

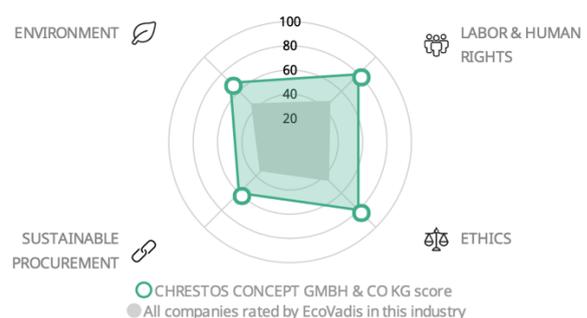
**Abbildung 1: EcoVadis Scorecard**



### Overall score distribution



### Theme score comparison



Der EcoVadis Score von 76/100 (98. Prozentrang) ist im Vergleich zur letzten Bewertung von 2021 (Ergebnis der Bewertung lag im Februar 2022 vor, Gesamtscore 73/100, 98. Prozentrang) leicht angestiegen. Dieser Anstieg ist v.a. auf Verbesserungen in den Bereichen ‚Umwelt‘ (Environment; +10) und ‚Ethik‘ (Ethics; + 10) zurückzuführen. Die Ergebnisse und Anregungen von EcoVadis dienen der Geschäftsführung und der Arbeitsgruppe Nachhaltigkeit als Grundlage für die Weiterentwicklung unserer Bemühungen für mehr ökologische und soziale Nachhaltigkeit.

## GRI 102-13 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen

Chrestos ist Mitglied im Bundesverband Medizinischer Auftragsinstitute (BVMA) e.V. und in der Deutschen Gesellschaft für Medizinische Informatik, Biometrie und Epidemiologie (GMDS) e.V.

Darüber hinaus ist Chrestos seit 2021 Unterzeichner und Mitglied des United Nations Global Compact (UNGC) und kommt in diesem Rahmen auch seinen Berichtspflichten nach.

## 1.2 STRATEGIE

### GRI 102-14 Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers

Von Beginn an war es unsere Motivation 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, und gesellschaftliche Verantwortung gegenüber Mensch und Umwelt wahrzunehmen. Um diese Vision leben zu können ist es wichtig, dass unsere Kunden mit uns zufrieden sind und unsere Mitarbeiter/-innen sich im Unternehmen wohlfühlen, die Ziele des Unternehmens mittragen und aktiv an ihrer Umsetzung teilnehmen.

Das Jahr 2022 war für uns als Unternehmen ein wegweisendes Jahr. Nach dem Wegfall der BGM-Dienstleistungen im Vorjahr war unsere Marktpositionierung als statistische Gesundheitsberatung nicht mehr schlüssig. Zudem haben die Erfahrungen aus der Corona-Pandemie den Anstoß dazu gegeben, unser unternehmerisches Selbstverständnis und unsere Arbeitsweise neu zu denken.

Neben der Corona-Pandemie, die uns die Wichtigkeit von Innovation in der Erforschung und Entwicklung von Medikamenten und Medizinprodukten vor Augen geführt hat, war eine weitere Erkenntnis ein starker Treiber unserer Neupositionierung: Als Unternehmen haben wir eine Verantwortung gegenüber kommenden Generationen, dass unser Planet auch weiterhin ein lebenswertes Zuhause sein wird. Der Klimawandel stellt eine der größten Herausforderungen des 21. Jahrhunderts für unsere Gesellschaft dar und wir möchten unseren Beitrag dazu leisten, unsere Wirtschaft grüner und nachhaltiger zu gestalten.

Vor diesem Hintergrund haben wir uns als Unternehmen und als Marke neu positioniert. Aus dem Anspruch, nachhaltig und mit Rücksicht auf unseren Planeten und kommende Generationen zu wirtschaften, ist 2022 unser neuer Marktauftritt entstanden: Chrestos wurde zur grünen CRO. Wir hoffen, mit der neuen Positionierung und der einhergehenden strategischen Vertiefung unserer Anstrengungen einen wertvollen Beitrag zu Klima- und Ressourcenschutz leisten zu können. Um diesem ambitionierten Ziel gerecht zu werden, sind wir bemüht, unsere Marktbegleiter von der Unterstützung einer grünen Wirtschaft zu überzeugen und teilen diesbezüglich auch gerne unsere Erfahrungen und lernen von anderen Unternehmen, die unsere grüne Vision einer nachhaltigeren Zukunft teilen.

Nachhaltigkeit in all ihren Ausprägungen, allen voran aber in ihrer ökologischen Dimension, ist ein Gemeinschaftsakt: Für uns bedeutet sie, Maßnahmen über unseren Wirkungskreis als Unternehmen hinaus zu denken. Wir möchten nicht nur, dass unser Unternehmen in sich nachhaltig ist, sondern unterstützen auch unsere Mitarbeitenden dabei, nachhaltiger zu leben und die Überzeugung des Unternehmens auch mit nach Hause zu nehmen. Andersherum kommen viele Vorschläge für Maßnahmen zum Klimaschutz direkt von unseren Mitarbeitenden. Gemeinsam arbeiten wir als Team so jeden Tag daran, eine lebenswerte und gesunde Zukunft zu fördern.

## 1.3 ETHIK UND INTEGRITÄT

### GRI 102-16 Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen

Die Führungskräfte sowie die Mitarbeiter/-innen von Chrestos haben das Leitbild gemeinsam erarbeitet. Es betont, dass die Achtung vor dem Leben und die friedliche Koexistenz aller Kulturen, die auf individueller Freiheit und Verantwortung gegründet sind, die Grundlage

unserer Arbeit bilden. Alles Handeln soll die Lebenschancen heutiger und zukünftiger Generationen bewahren und ihre Weiterentwicklung fördern. Ökologie verstehen wir ganzheitlich, im Sinne einer das Leben fördernden Einheit von Mensch und Natur.

- Wir sind uns unserer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst: Ökologie, Soziales, Ökonomie und Qualität sind die Grundlage unserer Geschäftstätigkeit.
- Unsere Mitarbeiter/-innen sind unser größter Wert; unsere Unternehmenskultur ist entsprechend von gegenseitigem Vertrauen und Respekt geprägt.
- Der Schutz der Umwelt und der verantwortungsvolle Umgang mit Ressourcen sind wesentliche Aspekte für alle betrieblichen Prozesse und Aktivitäten.
- Wir setzen auf eine langfristige Partnerschaft mit unseren 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 unseres Handelns ist unser Verhaltenskodex und die Richtlinie ‚Nachhaltigkeit‘. Sie konkretisieren den Grundwert:

*„Als Unternehmen tragen wir nicht nur Verantwortung für unsere Kunden, unsere Mitarbeiter/-innen und unsere Geschäftspartner, sondern auch für nachfolgende Generationen. Wir sind davon überzeugt, dass es zum nachhaltigen Handeln keine Alternative gibt.“*

und dient damit als verbindliche Orientierung für Mitarbeitende und Führungskräfte. Die im Verhaltenskodex und der Richtlinie ‚Nachhaltigkeit‘ festgehaltenen Grundwerte werden in weiteren Richtlinien (u.a. ‚Nachhaltige Beschaffung‘ und ‚Mobilität‘) konkretisiert.

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

Chrestos hat im Jahr 2020 eine Compliance-Organisation aufgebaut. Ziel ist es, die Risiken, die sich aus der Nichteinhaltung rechtlicher Regelungen und Vorgaben ergeben können, entgegenzuwirken und zu einer verbesserten Kontrolle und Steuerung beizutragen. Compliance Beauftragte im Jahr 2022 war Heike Steinbrede<sup>1</sup>.

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

---

<sup>1</sup> Heike Steinbrede ist im Dezember 2023 in Rente gegangen. Ira Lurz ist seitdem ihre Nachfolgerin als Compliance Beauftragte.

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. Seit Februar 2021 ist Kirsten Ballhorn als Fachkraft für Arbeitssicherheit gem. §§ 1, 5 AsiG bestellt.

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

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

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

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

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

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

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

## **1.4 UNTERNEHMENSFÜHRUNG**

### **GRI 102-18 Führungsstruktur**

Oberstes operatives Leitungsorgan bei Chrestos ist die Geschäftsführung, vertreten durch den geschäftsführenden Gesellschafter Dr. Boris Weimann, sowie die Geschäftsführerin Stephanie Löwen und den Geschäftsführer 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**

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

#### **GRI 102-42 Ermittlung und Auswahl der Stakeholder**

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

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

#### **GRI 102-43 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern**

Unsere Mitarbeiter/-innen werden an regelmäßig stattfindenden Chrestos-Tagen sowie über interne Kommunikationskanäle laufend über aktuelle Aktivitäten und Planungen informiert und einbezogen. Protokolle von Besprechungen der Geschäftsführung und der Gruppenleitungen sind den Mitarbeiter/-innen darüber hinaus einsehbar, sofern sie keine sensitiven Informationen enthalten. Außerdem sind die Mitarbeiter/-innen aktiv in verschiedenen Arbeitsgruppen an der Planung des Arbeitsumfeldes und der Umsetzung verschiedener Maßnahmen zur Verbesserung der Nachhaltigkeit beteiligt (siehe auch Auflistung der Arbeitsgruppen in Abschnitt 2.3.2).

#### **GRI 102-44 Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen**

Chrestos ist an einem intensiven Meinungsaustausch aller Mitarbeiter/-innen untereinander und mit der Geschäftsführung interessiert. Hierzu fanden 2022 Feedback Sessions statt, in denen Mitarbeitende die folgenden Themen diskutierten haben, aus denen vier Fokusgebiete hervorgegangen sind:



## 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.

- Strategische Neuausrichtung mit dem Fokus auf Klimaschutz und einen nachhaltigen Umgang mit Ressourcen mit dem Ziel, eine grüne CRO zu werden
- Diversifizierung der Kundenstruktur
- Arbeitsbedingungen, Arbeitszeitmodelle

**GRI 102-48 Neudarstellung von Informationen**

Dieser Datenbericht wird nach Vorgaben der Global Reporting Initiative in der für das Berichtsjahr gültigen Version der GRI Standards erstellt.

**GRI 102-49 Änderungen bei der Berichterstattung**

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

**GRI 102-50 Berichtszeitraum**

Dieser Datenbericht nach GRI bezieht sich auf das Kalenderjahr 2022. Das Kalenderjahr entspricht auch dem Geschäftsjahr von Chrestos.

**GRI 102-51 Datum des letzten Berichts**

Der letzte Nachhaltigkeitsbericht nach dem Berichtsstandard der Global Reporting Initiative (GRI) wurde im Januar 2023 für das Jahr 2021 erstellt.

**GRI 102-52 Berichtszyklus**

Der Nachhaltigkeitsbericht wird jährlich erstellt und folgt dem GRI Standard.

**GRI 102-53 Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht**

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

Dr. Boris Weimann (Geschäftsführer), e-mail: [boris.weimann@chrestos.de](mailto:boris.weimann@chrestos.de)

Max-Luca Luhn (Nachhaltigkeitsbeauftragter), e-mail: [max-luca.luhn@chrestos.de](mailto:max-luca.luhn@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**

Der GRI Inhaltsindex findet sich in diesem Nachhaltigkeitsbericht ab Seite 49.

**GRI 102-56 Externe Prüfung**

Eine externe Prüfung hat für das Jahr 2022 nicht stattgefunden

## 2 THEMENSPEZIFISCHE ANGABEN

### 2.1 THEMENBEREICH ÖKONOMIE

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

Chrestos ist ein Dienstleistungsunternehmen mit Sitz in Essen. Seit seiner Gründung im Jahre 2006 schreibt Chrestos schwarze Zahlen. Wir sind davon überzeugt, dass eine konsequent nachhaltige Geschäftstätigkeit hohe Stabilität, wirtschaftliche Vorteile und damit langfristigen Erfolg bringt. Wir sind ebenfalls davon überzeugt, dass wir mit unseren qualitativ hochwertigen Dienstleistungen ein zukunftsfähiges Geschäftsmodell gewählt haben. Mit unserer neuen Marktpositionierung als grüne CRO haben wir ein zukunftsweisendes Alleinstellungsmerkmal, das unser Anliegen effektiv an unsere externen Stakeholder kommuniziert und mit dem sich unsere Mitarbeitenden identifizieren können.

Wir setzen auf eine langfristige Partnerschaft mit unseren Kundinnen und Kunden. Mit den meisten Kundinnen und Kunden hat Chrestos einen Rahmenvertrag vereinbart, 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 Nachhaltigkeitsrichtlinie 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 2022.

**Tabelle 3: Erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert**

	2020	2021	2022
<b>A) Unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert</b>	<b>6.578.272,97</b>	<b>7.306.384,44</b>	<b>6.766.551,87</b>
Umsatzerlöse	6.533.635,69	7.232.840,30	6.725.626,39
Erhöhung des Bestandes an fertigen und unfertigen Erzeugnissen	1.860,00	1.860,00	0,00
Sonstige betriebliche Erträge	42.695,28	69.482,47	40.925,48
Sonstige Zinsen und ähnliche Erträge	82,00	2.201,67	0,00
<b>B) Ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert</b>	<b>4.048.076,39</b>	<b>5.411.910,46</b>	<b>5.582.568,13</b>
Personalaufwand	3.344.591,69	3.919.988,24	3.854.858,12
- Löhne und Gehälter	2.818.730,07	3.312.436,13	3.272.050,95
- Soziale Abgaben und Aufwendungen für Altersvorsorge und Unterstützung	525.861,62	607.552,11	582.807,17
Abschreibungen	114.325,02	84.914,97	96.198,39
Sonstige betriebliche Aufwendungen	539.398,33	956.144,09	1.297.877,14
Zinsen und ähnliche Aufwendungen	48.627,35	65.650,92	79.984,72
Steueraufwand			
Steuern vom Einkommen und Ertrag	432.421,86	384.207,74	252.825,76
Sonstige Steuern	1.134,00	1.004,50	824,00
<b>C) Einbehaltener wirtschaftlicher Wert ('unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert' abzüglich 'ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert')</b>	<b>2.097.774,72</b>	<b>1.890.753,98</b>	<b>1.183.983,74</b>

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

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

Direkte finanzielle Folgen des Klimawandels ergeben sich aus Investitionen, die wir tätigen, um weniger Ressourcen und Energie zu verbrauchen und den Klimawandel bestmöglich einzudämmen. Wir konnten den Vermieter davon überzeugen, ab 2022 zu einem Anbieter zu wechseln, der zu 100% Strom aus erneuerbaren Energien bezieht. Außerdem haben wir 2022 die Umstellung unserer Dienstwagen auf Elektroautos weiter vorangetrieben und konnten weitere Mitarbeitende für die Option eines von Chrestos bezahlten Dienstfahrrads begeistern. Die bereits im Vorjahr begonnene Umstellung auf energiesparende LED-Beleuchtung wurde erfolgreich abgeschlossen.

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 Deutschland seine Klimaziele verfehlen und aufgrund des voranschreitenden Klimawandels an Standortattraktivität einbüßen, 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, denen die nachhaltige Positionierung des Arbeitgebers wichtig ist.

### **GRI 201-3 Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne**

Betriebliche Sozialleistungen sind in der Richtlinie Human Resources und über einschlägige Bekanntmachungen geregelt.

Chrestos zahlt allen Mitarbeiter/-innen Zuschüsse zu den Erholungskosten. Diese Erholungsbeihilfe können Mitarbeiter/-innen auf Antrag pro Kalenderjahr einmalig für sich und ihre Familienangehörigen erhalten. Im Jahr 2022 nahmen 26 Mitarbeiter/-innen Erholungsbeihilfen von 156€ bis 364€ in Anspruch.

Sabbatical: Wir unterstützen unsere Mitarbeiter/-innen auch bei einem Wunsch auf eine befristete Auszeit. In Rücksprache mit der zuständigen Führungskraft und abgestimmt auf die Notwendigkeiten des operativen Geschäftes, können unsere Mitarbeiter/-innen ein befristetes Sabbatical nehmen. 2022 wurde kein Sabbatical in Anspruch genommen.

Chrestos bietet ein bezuschusstes Fondssparen an. Mitarbeiter/-innen können monatlich bis zu maximal 200 € in eine Auswahl nachhaltiger Fonds der GLS Bank einzahlen. Chrestos zahlt dann zur Unterstützung eine Zusatzprämie von 50%, maximal 100 € monatlich. Bis Ende 2022 haben 19 Mitarbeiter/-innen von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht.

Betriebliche Altersvorsorge wird grundsätzlich allen Mitarbeiter/-innen angeboten, wurde im Berichtsjahr aber nur sehr vereinzelt angenommen (von 2 Personen).

### **GRI 201-4 Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand**

Im Berichtszeitraum hat Chrestos Unterstützung durch die Öffentliche Hand für die Anschaffung von Elektroautos erhalten. Konkret hat Chrestos die folgenden Gelder erhalten:

- 4.500 € E-Autoprämie durch das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA)

## **2.1.2 Marktpräsenz**

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

Unser Standard-Eintrittseinkommen nach Abschluss eines Master-Studiums beträgt 4.075,00 € monatlich (48.900,00 € im Jahr) - unabhängig vom Geschlecht. Das liegt rund vier

Prozent über einem aktuell durchschnittlichen Eintrittseinkommen für in Unternehmen vergleichbarer Größe (etwa 47.130 €, [www.berufstart.de](http://www.berufstart.de)).

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

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

Für die Einstellung von (lokalen) Mitarbeiter/-innen wird ein dreistufiger Auswahlprozess angewendet: In einem ersten Schritt werden aus der Gesamtzahl der Bewerbungen diejenigen identifiziert, die mit unserem Anforderungsprofil sowie unseren Normen und Werten möglichst weitgehend übereinstimmen. In einem zweiten Schritt wird ein erstes Interview geführt, um den/die Bewerber/-in und seine/ihre Motivation kennenzulernen. Im dritten Schritt wird ein weiteres Interview zusammen mit der Geschäftsführung 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 Spendentätigkeit ist bewusst auf ausgewählte soziale, ökologische und kulturelle Projekte beschränkt. Im Berichtszeitraum hat Chrestos insgesamt 46.437,44 € für die folgenden Zwecke gespendet:

- Um ihre Hilfstätigkeiten in ukrainischen Kriegsgebieten zu unterstützen, wurden 3.800 € an die Caritas und 3.194,44 € an das Rote Kreuz gespendet.
- Der Ausbau der in 2021 gegründeten Grundschule in Otjisoko, Namibia wurde 2022 durch weitere Spenden in Höhe von 37.443 € ermöglicht.
- Wie auch in den Vorjahren wurde 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.

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

Eine erneute Überprüfung unserer weiteren Finanzdienstleister im Jahr 2022 hat zu keiner Änderung oder Verbesserung geführt. Das Angebot an nachhaltigen Versicherungsangeboten ist leider noch sehr überschaubar und wir haben bislang keine überzeugenden Angebote finden können. Das Ziel, auch weitere Finanzdienstleistungen nachhaltiger zu gestalten, behalten wir bei – müssen es jedoch weiter verschieben. Es ist eine jährliche Prüfung vorgesehen.

#### 2.1.4 Beschaffungspraktiken

##### GRI 204-1 Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten

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

#### 2.1.5 Korruptionsbekämpfung

##### GRI 205-1 Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden

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

Seit dem Jahr 2020 betreibt Chrestos ein Compliance Management System. Die Mitarbeiter/-innen werden hinsichtlich Korruptions- und Bestechungshandlungen sensibilisiert und angewiesen, jeden Anschein der Bereitschaft zur Bestechung oder Bestechlichkeit zu vermeiden. Alle Mitarbeiter/-innen sind gehalten, Bestechungsversuche sofort zu melden.

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

Zur Korruptionsbekämpfung ist der Umgang mit Geschenken und Einladungen über die Compliance Richtlinie geregelt, in der alle Mitarbeitenden geschult werden und die von allen verbindlich zu beachten ist. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden zudem mindestens jährlich geschult und Chrestos führt im Rahmen einer internen Kontrolle entsprechende Audits durch. Die Frequenz von Schulungen und Audits ist ebenfalls über die Compliance Richtlinie geregelt.

##### GRI 205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen

Im Berichtszeitraum wurden uns keine Korruptionsfälle bekannt.

#### 2.1.6 Wettbewerbswidriges Verhalten

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

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

## 2.1.7 Steuern

### GRI 207-1 Steuerkonzept

### GRI 207-2 Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement

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

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

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

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

Chrestos pflegt einen offenen und ehrlichen Dialog mit seinem Steuerbüro und den Finanzämtern mit größtmöglicher Transparenz. Es ist unser Ziel, unser korrektes Verhalten alle drei Jahre im Rahmen der großen Betriebsprüfung bestätigt zu bekommen. Im Rahmen der letzten Betriebsprüfung für die Jahre 2017-2019 hatte die Finanzprüfung nichts zu bemängeln. Für die finanzamtliche Betriebsprüfung für die Jahre 2020-2022 liegt noch keine Prüfungsanordnung vor.

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 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 Beschäftigten, Kundinnen und Kunden 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 Beschäftigten, Kundinnen und Kunden und Geschäftspartnern.

Chrestos hat als Dienstleistungsunternehmen vergleichsweise geringe direkte Umweltauswirkungen. Trotzdem sehen wir auch im Bereich Umweltschutz unsere Verantwortung und wollen dieser gerecht werden. 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 durch unsere Aktivitäten direkt und indirekt verursachten Treibhausgasemissionen wurden für das Berichtsjahr erstmalig vollständig nach dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol erhoben.

Auf der Grundlage dieser Erhebung erarbeiten wir eine Klimastrategie mit dem Ziel, bis 2035 ein klimaneutral wirtschaftendes Unternehmen zu werden<sup>2</sup>. Unsere Strategie orientiert sich dabei an den Anforderungen der Science-based Target initiative (SBTi), einer führenden Institution in der Validierung von Dekarbonisierungsstrategien.

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

## 2.2.1 Materialien

### GRI 301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen

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

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

- Seit Mai 2019 haben wir auf eine digitale Lohn- und Gehaltsabrechnung umgestellt.
- Seit November 2019 ist auch die Spesenabrechnung digital.
- Wir nutzen ein elektronisches Archivsystem.
- Die Korrespondenz erfolgt, wenn möglich, elektronisch.
- Die elektronische Unterschrift wurde 2020 eingeführt um weitere belegte 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.
- Bei Papierhandtüchern sind wir auf Tücher aus 100% Recyclingmaterial umgestiegen

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. Dies ist in der „No-Print“ Policy innerhalb der Richtlinie Nachhaltigkeit festgelegt.

### GRI 301-2 Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe

Als Dienstleister setzen wir keine Ausgangsstoffe zur Produktion ein.

---

<sup>2</sup> Gemäß den Anforderungen der SBTi bedeutet Klimaneutralität eine Reduktion der jährlichen Treibhausgase um mindestens 90% gegenüber dem Basisjahr und eine dauerhafte Neutralisierung der verbleibenden Restemissionen ab dem Zieljahr.

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, werden keine nennenswerten Primär- und Verpackungsmaterialien verbraucht.

## 2.2.2 Energie

### GRI 302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation

Unser Unternehmen hat seinen Standort in einem fünfstöckigen Bürogebäude, wodurch die Gebäudegrundfläche gut genutzt werden kann, und der Flächenbedarf minimiert wird. In Absprache mit dem Vermieter und allen weiteren Mietern im Gebäude wurde der Stromtarif im Berichtsjahr auf Ökostrom umgestellt. Wir sind froh, dass die Problematisierung des Themas im Dialog mit dem Vermieter erfolgreich war und wir auf Strom aus fossilen Brennstoffen und Atomenergie verzichten können.

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. Der Heizwärmeverbrauch wird zum größten Teil nicht individuell, sondern anteilig bezogen auf die Mietfläche aus dem Gesamtverbrauch des Gebäudes berechnet.

**Tabelle 4: Energieverbrauch Strom und Heizung**

	Verbrauch		
	2020 (kWh)	2021 (kWh)	2022 (kWh)
Bürostrom	15.217,08	13.525,84	17.376,75
Autostrom	0	4.873**	9.504,00
<b>Sub-total Strom</b>	<b>15.217,08</b>	<b>18.398,84</b>	<b>26.880,75</b>
Anteil Erneuerbare Energie	0,00%	36,03%	100,00%
Fernwärme***	52.210,8	58.378,4	54.913,96
<b>Summe Strom + Wärme</b>	<b>67.427,88</b>	<b>71.903,4</b>	<b>81.794,71</b>
<b>kWh je Mitarbeiter/-in*</b>	<b>1.204,1</b>	<b>1.284,0</b>	<b>1147,5</b>
Bürofläche (m <sup>2</sup> )	560,341	560,341	560,341
kWh je m <sup>2</sup>	120,33	128,3	129,0

\* Exkl. Autostrom; \*\* Autostrom wurde erst seit Mai 2021 bezogen; \*\*\* Fernwärme erachten wir trotz der besseren Klimabilanz im Vergleich zu Heizöl und Gas noch nicht als erneuerbare Energiequelle

Chrestos ist als Dienstleister kein energieintensives Unternehmen.

**GRI 302-2 Energieverbrauch außerhalb der Organisation**

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

**GRI 302-3 Energieintensität**

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

**GRI 302-4 Verringerung des Energieverbrauchs**

Ein Ziel von Chrestos ist es, den Energieverbrauch in den Bereichen, auf die 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 CO<sub>2</sub>-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 im Fernverkehr 100% Ökostrom eingesetzt wird und die bei der Fahrt im Regionalverkehr entstehenden Emissionen, sowie Emissionen aus der Vorkette bilanziell ausgeglichen werden<sup>3</sup>.

Führungskräfte haben grundsätzlich auch die Möglichkeit, einen Dienstwagen gestellt zu bekommen. In 2022 hatten acht Mitarbeiter/innen einen Dienstwagen. Die Gesellschaft erlaubt seit 2022 für neu geleaste PKWs ausschließlich Elektrofahrzeuge und stellt zum Laden auf dem Firmengelände Wallboxen mit Ökostrom 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. Alle unsere Lampen sind mit energiesparenden LED-Leuchten ausgestattet.

---

<sup>3</sup> Siehe hierzu: [https://www.bahn.de/bahnbusiness/info-und-services/geschaeftskundenprogramm/gruene\\_geschaeftsreisen](https://www.bahn.de/bahnbusiness/info-und-services/geschaeftskundenprogramm/gruene_geschaeftsreisen)

## 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 2022 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 2022 hat Chrestos 214,45 m<sup>3</sup> Frischwasser verbraucht (im Vergleich zu 194,66 m<sup>3</sup> in 2021 und 146,44 m<sup>3</sup> in 2020).

## 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

Für das Jahr 2022 hat Chrestos erstmals eine vollständige Analyse über die direkten und indirekten Treibhausgas (THG)-Emissionen in unserer Wertschöpfungskette auf Basis des Greenhouse Gas (GHG) Protocol durchgeführt. Diese THG-Bilanz wird künftig als Referenzpunkt (Basisjahr) für die kommende Unternehmensstrategie zu Netto-Null Emissionen dienen (siehe GRI 103). Im Folgenden werden die Ergebnisse der THG-Analyse zusammengefasst dargestellt, eine ausführliche Beschreibung befindet sich im angehängten *Greenhouse Gas Emissions Report 2022* (siehe Appendix).

Treibhausgase werden gemäß GHG Protocol Geltungsbereichen, sogenannten „Scopes“ zugeordnet:

- Scope 1: Direkte THG-Emissionen aus der stationären und mobilen Verbrennung von fossilen Brenn- und Treibstoffen sowie Prozessemissionen und Kältemittelverluste.
- 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.).

### GRI 305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1) und

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

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

Direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1) entstehen bei Chrestos vorrangig bei der Nutzung von Dienstwagen, die noch nicht rein elektrisch betrieben werden, sowie durch Kältemittelverluste der Klimaanlage des Bürogebäudes.

Indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 2) entstehen bei Chrestos durch die Nutzung von Fernwärme für die Beheizung von Räumen und durch den Bezug von Strom (siehe Indikator GRI 302-1).

Sonstige indirekte THG-Emissionen in der Wertschöpfungskette (Scope 3) entstehen vorwiegend durch die An- und Abfahrten der Mitarbeiter/-innen zum Arbeitsplatz, Geschäftsreisen und den Einkauf von Produkten, Services und Kapitalgütern. Einzelheiten zu den Emissionen in wesentlichen Scope 3 Kategorien können der untenstehenden Tabelle entnommen werden.

Im Jahr 2022 betrug unser gesamter marktbezogener THG-Fußabdruck 86,79t CO<sub>2</sub>-Äquivalenten (standortbezogen: 108,21t CO<sub>2</sub>e). Die folgenden Tabellen und Zahlen geben einen detaillierten Einblick in unseren CO<sub>2</sub>-Fußabdruck.

**Tabelle 5: Scope 1-3 Emissionen in CO<sub>2</sub>-Äquivalenten<sup>4</sup>**

Emissionsquelle		Tons CO <sub>2</sub> e	%
Scope 1	Dienstwagen	3,5	4,0
	Kältemittelverluste	0,41	0,5

<sup>4</sup> Basierend auf der marktbasierteren Methode. Die Summe der Zwischensummen kann aufgrund von Rundungen höher sein als die Gesamtsumme.

	<b>Sub-total Scope 1</b>	<b>3,91</b>	<b>4,5</b>
Scope 2	Bürostrom	0,00	0,0
	Elektroautostrom	0,00	0,0
	Klimaanlagenstrom	0,00	0,0
	Fernwärme	9,60	11,1
	<b>Sub-total Scope 2</b>	<b>9,60</b>	<b>11,1</b>
Scope 3	Eingekaufte Waren und Dienstleistungen	6,09	7,0
	Kapitalgüter	11,53	13,3
	Vorkette Energie	4,39	5,1
	Vorgelagerte Transporte	0,25	0,3
	Abfall	0,07	0,1
	Geschäftsreisen	19,31	22,3
	Pendelverkehr und Heimarbeit <sup>5</sup>	31,63	36,4
	<b>Sub-total Scope 3</b>	<b>73,27</b>	<b>84,4</b>
<b>Total</b>		<b>86,79</b>	<b>100,0</b>

Aufgrund der grundlegend überarbeiteten Erhebungs- und Berechnungsmethodik ist ein direkter Vergleich mit den bisher berichteten THG-Emissionen irreführend. Der Vollständigkeit halber werden die Daten aus dem Vorjahresbericht nachfolgend dargestellt.

**Tabelle 6: Scope 2 Emissionen in CO<sub>2</sub>-Äquivalenten<sup>6</sup>**

	CO <sub>2</sub> -Äquivalent (t)	
	2020 (t)	2021 (t)
Strom	6,63	5,28
Fernwärme	12,41	13,87
<b>Emission gesamt</b>	<b>19,04</b>	<b>19,15</b>
<b>Emission pro Mitarbeiter/-in</b>	<b>0,34</b>	<b>0,34</b>

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](https://vnu.co2ckpit.de/de_DE/footprint/#sect-1))

## GRI 305-4 Intensität der THG-Emissionen

Die betrieblichen Aktivitäten von Chrestos haben 2022 THG-Emissionen im Umfang von 86,79t CO<sub>2</sub>e verursacht. Bezogen auf die Zahl der Mitarbeitenden entspricht dies 1,38t CO<sub>2</sub>e THG-Emissionen je Mitarbeiter/-in.

## GRI 305-5 Senkung der THG-Emissionen

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

<sup>5</sup> Bereinigt um die Ökostromtarifen in den Haushalten der Mitarbeitenden.

<sup>6</sup> Übernommen aus dem Nachhaltigkeitsbericht 2021. Bis einschließlich 2021 wurden nur Daten zu Scope 2 Emissionen erhoben und basierend auf einer anderen Methodik als der des GHG Protocol berechnet.

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

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

Neue PKWs werden ausschließlich mit Elektroantrieb zur Verfügung gestellt.

Weiterhin wurde die Energieeffizienz unseres Büros weiter verbessert. Dies geschah unter anderem durch das Austauschen aller Lampen mit LED Leuchtmitteln. Auch durch den Einsatz der neuen energieeffizienteren Kühlschränke und des Quooker-Wasserhahns konnten wir 2022 den pro Kopf Stromverbrauch senken.

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

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

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

Dieser Indikator ist für Chrestos ebenfalls nicht relevant.

### **2.2.6 Abfall**

#### **GRI 306-1 Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen**

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

#### **GRI 306-2 Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen**

Chrestos produziert keinen gefährlichen Abfall.

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

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

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

- Vor dem Einbau des Quooker-Wasserhahns haben wir Pfandflaschen aus Glas benutzt; inzwischen benötigen wir auch diese nicht mehr.
- Wir nutzen regionale Anbieter, die Mittagessen und Gemüse/Obst ohne Verpackungsmüll anbieten.
- Wir reduzieren den Papierverbrauch (no-print policy).
- Wir vermeiden Einwegplastik (z.B. Coffee-to-go Becher, Plastiktüten und Fast-Food Verpackungen).

- Wir sind gegen die Verschwendung von Lebensmitteln und nutzen die Möglichkeit, überschüssige Waren zu erhalten, damit diese nicht weggeworfen werden müssen.

### GRI 306-3    **Angefallener Abfall**

Seit Ende 2021 erheben wir die Müllmengen, die wir zur Entsorgung in die hauseigenen Abfalltonnen geben. 2022 sind folgende Abfallmengen angefallen:

<b>Abfalltyp</b>	<b>Gesamtgewicht (kg)</b>
Restmüll	247,29
Plastikmüll	150,0
Papiermüll	233,14
<b>Gesamt</b>	<b>630,43</b>

### GRI 306-4    **Von Entsorgung umgeleiteter Abfall**

Chrestos produziert keinen gefährlichen Abfall. Im Rahmen unserer Möglichkeiten arbeiten wir daran, Müll so weit 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. Seit 2021 haben wir Regeln zur nachhaltigen Beschaffung in einer Richtlinie festgehalten (Richtlinie - Nachhaltige Beschaffung).

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

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

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

## 2.3 THEMENBEREICH SOZIALES

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

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

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

Chrestos schafft ein attraktives und faires Arbeitsumfeld für seine Mitarbeiter/-innen. Eine der wichtigsten Aufgabe der Chrestos Geschäftsführung ist es, für Mitarbeiter/-innen bestmögliche Arbeitsbedingungen zu schaffen – denn sie 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 und jeder 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

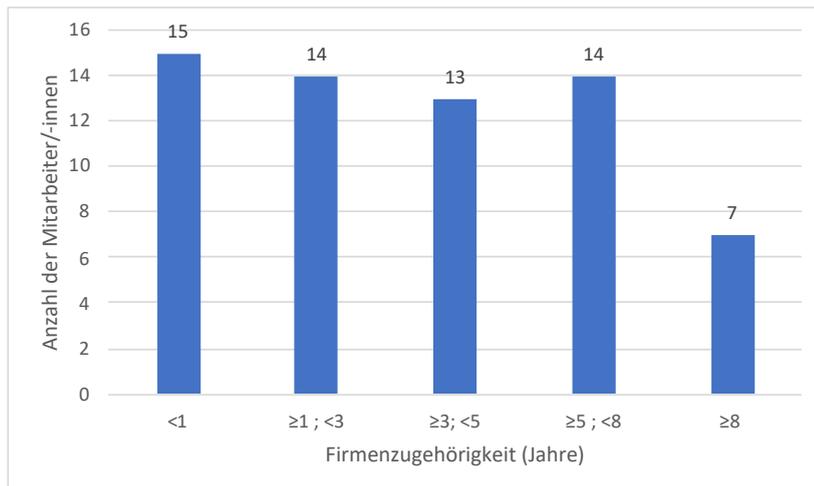
Im Jahr 2022 wurden bei Chrestos 17 Mitarbeiter/-innen neu eingestellt (siehe auch GRI 102-8), neun Männer und acht Frauen.

**Tabelle 7: Neueinstellungen 2022**

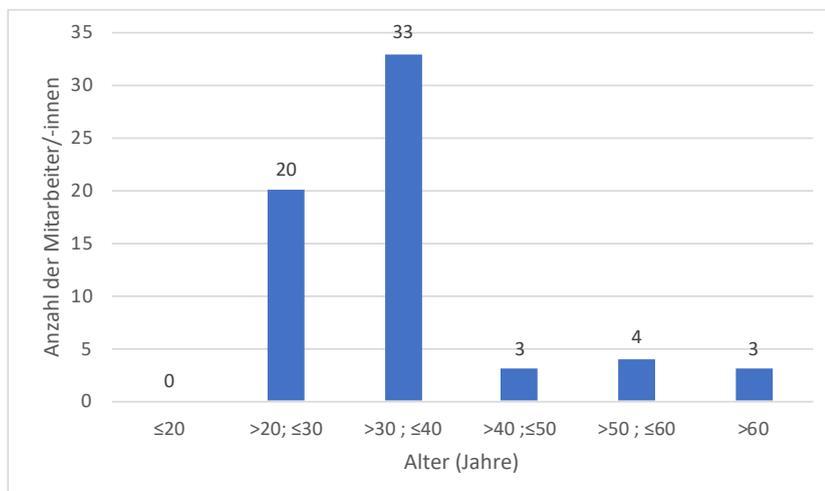
Alter	Anzahl	Männlich	Weiblich
<20 Jahre	0	0	0
<30 Jahre	7	5	2
<40 Jahre	9	4	5
<50 Jahre	1	0	1
<60 Jahre	0	0	0
≥60 Jahre	0	0	0
Gesamt	17	9	8

Die meisten Mitarbeiter/-innen sind seit 5 Jahren oder weniger bei Chrestos beschäftigt (siehe Abbildung 2). Die meisten Mitarbeiter/-innen sind 40 Jahre oder jünger (siehe Abbildung 3).

**Abbildung 2: Firmenzugehörigkeit der Mitarbeiter/-innen (Stand 31.12.2022)**



**Abbildung 3: Alter der Mitarbeiter/-innen (Stand 31.12.2022)**



Im Vergleich zu 2021 (6,7%) hat sich die Fluktuationsrate im Berichtsjahr 2022 auf 13,7% erhöht. Insgesamt 10 Beschäftigte (neun Frauen und ein Mann) 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 Jahr 2022 haben 11 Mitarbeiter/-innen Elternzeit in Anspruch genommen (variabel zwischen 1 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.

Alle Chrestos Mitarbeiter/-innen werden aktiv an der Gestaltung des Unternehmens beteiligt und es finden regelmäßige Formate zur Gewinnung von Rückmeldungen statt. Im Jahr 2022 hat es sowohl eine Feedback-Session (für Ergebnisse, siehe auch GRI 102-44) und eine Mitarbeitendenbefragung in Form des Gesundheitsbarometers gegeben.

Außerdem sind Verantwortlichkeiten auf viele Mitarbeiter/-innen verteilt, z.B. für die Bibliothek, Einkauf IT Hardware, Getränke- oder Obst-Einkauf, Mobilfunkverträge, Portal bahn.business, 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.

### 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 (BGM) 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 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 für das Arbeiten in Heimarbeit erhalten alle Mitarbeiter/-innen Unterstützung bei einer ergonomischen Ausstattung des Heimarbeitsplatzes.

#### Ständige Angebote/Aktivitäten

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

Selbstverständlich ist der gesamte Firmenbereich Nichtraucherbereich.

### **GRI 403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen**

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

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

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

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 BGM Angebote.

Alle Mitarbeiter/-innen werden regelmäßig über gesundheitliche Themen informiert, beispielsweise durch interne oder externe Vorträge im Rahmen der Chrestos-Tage.

### **GRI 403-5 Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz**

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

Es 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.

Tabelle 8: Care4Health Maßnahmenplan 2022

Handlungsfeld	Maßnahme	Termin	Ansprechpartner	
	<u>Fitness: Holmes Place</u>	ganzjährig	VGG	
	<u>C4H-Lauftreff</u> und Firmenlauf	wöchentlich im Frühjahr/Sommer	LMS, FHG	
	Aktive Pause	nach Bedarf	SHH, FBD, JBR2, SLR2	
	<u>Osteopathie</u>	alle 3 Monate	CVR, HMR	
	Spiel/Sport des Monats	monatlich wechselnd	APR, FHG, CVR, BGS, JBR2, SLR2	
	CC-Tischtennisturnier 2.0	pausiert		
	Ergonomie	Anpassung Arbeitsplatz & Ergonomiecoaching	auf Nachfrage	SST, RUR
	C4H	Maßnahmenplanung	auf Nachfrage	LMS, FHG, AFR, RNG
	Mitarbeiter-Befragung	2-jährlich	EBN, BGS, RBN, JRS	
	BGM Vorstellung an Tag 1	Für jede/-n neue/-n Mitarbeiter/-in	AFR/EBN	
	C4H-Newsletter	2-monatlich	HSE	
	C4H Microsite	auf Nachfrage	FGS	
	Ernährung	Salat Session	ganzjährig nach Bedarf	APR
	Potpurri	ganzjährig	SPR	
	Waffel-Freitag	ganzjährig	JHH	

Essener Firmenlauf: Im Juni 2022 fand der 12. Essener Firmenlauf statt, an dem Chrestos mit einer Gruppe von 15 Mitarbeitenden teilgenommen hat.

Gemeinsame Fahrradtour: Im Juli wurde eine gemeinsame Fahrradtour angeboten, an der 9 Mitarbeitende teilgenommen haben.

Schafe hüten: im Rahmen der Chrestos-Sommerfahrt hat das gesamte Team Schafe als Gemeinschaftsaktivität unter Anleitung gehütet.

Team-Walk: Ebenfalls im Rahmen der Sommerfahrt haben 7 Mitarbeitende an einem gemeinsamen Walk teilgenommen.

Weiteres: 2 Mitarbeitende haben 2022 am RunSchnellweg teilgenommen und etwa 7 Mitarbeitende haben einen gemeinsamen Ausflug zu Topgolf unternommen.

**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**

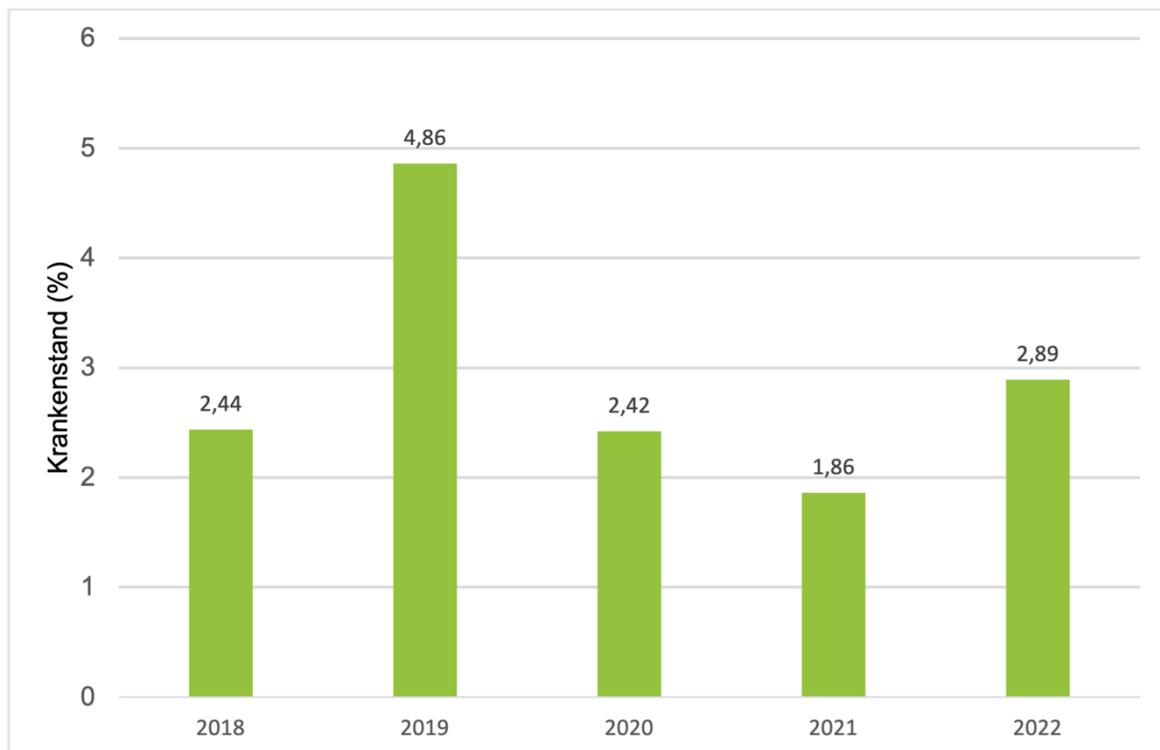
Alle Mitarbeiter/-innen sind durch das Chrestos interne System für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt.

**GRI 403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen**

Im Jahr 2022 wurde ein Wegeunfall als arbeitsbedingte Verletzung gemeldet. Die geschädigte Person ist vollständig genesen.

**GRI 403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen**

Es traten im Jahr 2022 keine arbeitsbedingten Erkrankungen auf.

**Abbildung 4: Krankheitsbedingte Fehlquote (einschließlich Dauerkrankheit)**

Die krankheitsbedingte Fehlzeitquote bzw. der Krankenstand war im Jahr 2022 mit 2,89% auf einem höheren Niveau als im Vorjahr. Dies liegt zum Teil jedoch auch an einer geänderten Berechnungslogik. Grundsätzlich führen wir unser betriebliches Gesundheitsmanagement und weitere Initiativen für gesunde Arbeitsplätze weiter fort und sind überzeugt, die langfristige Gesundheit unserer Mitarbeitenden so nachhaltig zu stärken.

## 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/jede Mitarbeiterin wird angehalten, sich ständig fachlich und persönlich weiterzubilden. Nachdem die Anzahl der wahrgenommenen Schulungen im Jahr 2021 aufgrund der anhaltenden pandemiebedingten Einschränkungen vergleichsweise niedrig war, haben unsere Mitarbeitenden 2022 wieder an mehr Weiterbildungen teilgenommen.

Im Jahr 2022 nahmen die Mitarbeiter/-innen an insgesamt 96 externen Weiterbildungen mit einer Gesamtdauer von 156,3 Schulungstagen (entspricht 1250,4 Schulungsstunden) teil, d.h. pro Mitarbeiter/-in im Durchschnitt 1,5 Schulungen mit 2,5 Schulungstagen (entspricht 19,9 Schulungsstunden pro Mitarbeiter/-in). Im Vergleich dazu waren es im Jahr 2021 insgesamt 77 Weiterbildungen mit einer Gesamtdauer von 129,8 Schulungstagen, d.h. pro Mitarbeiter/-in im Durchschnitt 1,4 Schulungen mit 2,3 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 Integrierten Management System (IMS) statt. Diese Schulungen werden entsprechend dokumentiert.

Alle neuen Mitarbeiter/-innen erhalten eine online Schulung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz bei der IHK Chemnitz, eine Einführung in das interne IMS und falls relevant eine Schulung zur Good Clinical Practice.

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

Die Mitarbeiter/-innen stehen in ständigem Dialog mit ihren direkten Vorgesetzten. Zusätzlich erhalten alle Mitarbeiter/-innen bei Chrestos eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung. Die zuständige Führungskraft führt das Entwicklungsgespräch mindestens einmal im Jahr durch. In diesem Gespräch werden die Bereiche Aufgabenerfüllung, Aspekte der Zusammenarbeit, sowie Fragen zur weiteren persönlichen und fachlichen Entwicklung besprochen. Hieraus ergibt sich u.a. ein möglicher Handlungsbedarf zum Beispiel in Bezug auf Weiterentwicklungs- und Weiterbildungsbedarf.

### 2.3.5 Diversität und Chancengleichheit

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

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

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

Chrestos hat im Jahr 2022 die im Vorjahr implementierte Entlohnungsstruktur weiterentwickelt, die für jeden transparent in der „Betriebsregelung - Gehaltsmodell“ beschrieben ist. Chrestos möchte seine Mitarbeiter/-innen fair, markt- und leistungsgerecht bezahlen. Jegliche Form von Ausnutzung oder Diskriminierung lehnen wir entschieden ab – auch in Bezug auf unsere Gehälter.

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

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

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

Durch das Gehaltsmodell legen wir offen, welche Kriterien wir bei der gehaltlichen Entwicklung eines Mitarbeiters/ einer Mitarbeiterin anlegen. Mitarbeitern/-innen wird damit die Möglichkeit gegeben, sich zielgerichtet weiterzuentwickeln und finanziell von dieser Entwicklung zu profitieren. Chrestos bekommt durch die Offenlegung insgesamt eine Fokussierung der Weiterentwicklung auf die Elemente, die für den wirtschaftlichen Erfolg der Firma existenziell sind. Eine Offenlegung ist somit in beiderseitigem Interesse.

Neben dem Grundgehalt bietet Chrestos seinen Mitarbeitern/-innen umfassende freiwillige Zusatzleistungen. Betriebliche Zusatzleistungen beinhalten die Übernahme von Kindergartenkosten und Studiengebühren, die 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. Die sozialen Kontakte innerhalb der Belegschaft wurden weiter durch Gemeinschafts- und Sportangebote gefördert.

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. Zusätzlich ist es den Mitarbeitenden auch freigestellt, entgenderete Schreibweisen zu nutzen (bspw. nach Phettberg).

#### **GRI 405-1    Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten**

Die Gleichberechtigung der Geschlechter ist für uns eine Selbstverständlichkeit. Der Frauenanteil lag 2022 bei 57,1%. Wir sind ein junges Unternehmen, die Mehrzahl unserer Mitarbeiter/-innen ist jünger als 40 Jahre.

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

**Tabelle 9: Frauenanteil, Anteil ausländischer Mitarbeiter/-innen und Altersstruktur**

Stand 31.12. des Jahres	2020	2021	2022
Mitarbeiter/-innen gesamt	56	56	63
Männer	21 (37,5%)	19 (33,9%)	27 (42,9%)
Frauen	35 (62,5%)	37 (66,1%)	36 (57,1%)
Ausländische Mitarbeiter/-innen	3 (5,4%)	3 (5,4%)	5 (7,9%)
Deutsche Mitarbeiter/-innen anderer kultureller Herkunft	4 (7,1%)	4 (7,1%)	4 (6,3%)
Alter			
≤20 Jahre	2 (3,6%)	2 (3,6%)	0 (0,0%)
21 bis ≤30 Jahre	18 (32,1%)	16 (28,6%)	20 (31,7%)
31 bis ≤40 Jahre	26 (46,4%)	27 (48,2%)	33 (52,4%)
41 bis ≤50 Jahre	4 (7,1%)	4 (7,1%)	3 (4,8%)
51 bis ≤60 Jahre	3 (5,4%)	4 (7,1%)	4 (6,3%)
>60 Jahre	3 (5,4%)	3 (5,4%)	3 (4,8%)
Durchschnittsalter	34,3	35,6	35,5

Der Anteil an ausländischen Mitarbeitern/-innen an der gesamten Belegschaft betrug 2022 7,9%. Darüber hinaus haben wir weitere Mitarbeiter/-innen, die zwar deutsche Staatsbürger sind, aber eine andere kulturelle Herkunft haben. Diese machen 6,3% der Belegschaft aus. Insgesamt beträgt der Anteil von Mitarbeitenden, die aus Minderheitengruppen und/oder schutzbedürftigen Gruppen<sup>7</sup> stammen also 14,2%. Es ist für uns eine Selbstverständlichkeit, niemanden aufgrund von Geschlecht, Herkunft, Religion, Weltanschauung, Alter, sexueller Orientierung oder einer Behinderung zu diskriminieren. Gleichzeitig achtet Chrestos darauf, allen Mitarbeiter/-innen 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 Grundgehalt entsprechend dem Gehaltsmodell, 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,

<sup>7</sup> Beinhaltet ausländische Mitarbeitende und deutsche Mitarbeitende anderer kultureller Herkunft.

Belästigungen oder Einschüchterungen jeglicher Art aufgrund von Rasse, Geschlecht, Hautfarbe, Religion, Weltanschauung, Staatsangehörigkeit, Aussehen, Alter, Personenstand, sexueller Orientierung, Abstammung, sozialem Status, körperlicher Behinderung oder sonstiger gesetzlich geschützter Eigenschaften sind verboten, denn sie widersprechen dem Ziel eines respektvollen und fairen Umgangs. Insbesondere wird jegliche Art von seelischer und körperlicher Gewalt aufs Schärfste verurteilt. Chrestos toleriert keine Handlungen, die zu Menschenrechtsverletzungen beitragen oder diese unterstützen.

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

Beschwerdestellen für Beschwerden und Hinweise im Rahmen des AGG oder sonstiger Regelverstöße im Bereich Compliance sind bei Chrestos eingerichtet. Die Beauftragte berichtet unmittelbar an die Geschäftsführung. Im Jahr 2022 gab es keine derartigen Beschwerden.

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

### 2.3.7 Nichtdiskriminierung

#### GRI 406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen

Im Berichtszeitraum sind uns keine Vorfälle von Diskriminierung bekannt geworden.

### 2.3.8 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

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

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

### 2.3.9 Kinderarbeit

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

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

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

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

### 2.3.10 Zwangs- oder Pflichtarbeit

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

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

### 2.3.11 Sicherheitspraktiken

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

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

### 2.3.12 Rechte der indigenen Völker

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

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

### 2.3.13 Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte

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

Chrestos unterhält als Betriebsstätte nur den Hauptsitz in Deutschland. Die Einhaltung der Menschenrechte ist 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. Mit der Geschäftstätigkeit ist weder unmittelbar noch mittelbar eine Umsiedlung, ökonomische Vertreibung, negative Beeinträchtigung der örtlichen Kultur oder des kulturellen Erbes verbunden.

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

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

### 2.3.15 Soziale Bewertung der Lieferanten

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

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

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

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

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

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

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

Im Berichtszeitraum haben sechs neue Lieferanten/Dienstleister den Verhaltenskodex für Dienstleister unterzeichnet und damit sich zu den oben genannten Wertevorstellungen bekannt. Insgesamt wurde der Verhaltenskodex bis zum Ende des Berichtszeitraumes von 27

Lieferanten/Dienstleistern unterzeichnet, davon 26 auch in Bezug auf ihre eigene Lieferkette; unser Vermieter des Büros in Essen wollte keine Verantwortung für die eigene Lieferkette übernehmen.

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

#### **Verhaltenskodex und ergänzende Dokumente**

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

Dieser Kodex gilt für alle unternehmerischen Aktivitäten von Chrestos. 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:

Richtlinien beschreiben einen grundlegenden Handlungsrahmen und geben Orientierung, z.B. bzgl. der Nachhaltigkeitsziele von Chrestos und wie diese erreicht werden:

- Richtlinie – Compliance
- Richtlinie – Human Resources
- Richtlinie – Mobilität
- Richtlinie – Nachhaltigkeit
- Richtlinie – Nachhaltige Beschaffung
- Richtlinie – Verhaltenskodex

Betriebsregelungen sind verbindliche Vorschriften und definieren konkrete Vorgehensweisen, z.B. zum Datenschutz.

- Betriebsregelung – Arbeiten für Kundenprojekte
- Betriebsregelung – Datensicherheit und Datenschutz
- Betriebsregelung – Gehaltsmodell
- Betriebsregelung – Spesen

Leitlinien geben richtungsweisende Anhaltspunkte z.B. für die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache:

- Leitlinie - Geschlechtergerechte Sprache

**Schulung**

Alle Mitarbeiter/-innen wurden im Jahr 2022 in über den Verhaltenskodex, die Compliance Regeln und Compliance Richtlinien geschult. Alle neuen Mitarbeiter/-innen erhalten innerhalb des ersten Monats ihrer Tätigkeit bei Chrestos eine Schulung in den Compliance Regeln.

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

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

### 3 GRI CONTENT INDEX

GRI Standard	Angabe	Seite im Bericht	Auslassung		
			Ausgelassener Teil	Grund	Erklärung
<b>GRI 101: Grundlagen</b>					
<b>GRI 102: Allgemeine Angaben</b>	<b>Organisationsprofil</b>				
	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	9			
	102-12 Externe Initiativen	10			
	102-13 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	10			
	<b>Strategie</b>				
	102-14 Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	11			
	3. Ethik und Integrität				
	102-16 Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	11			
	<b>Unternehmensführung</b>				
	102-18 Führungsstruktur	13			
	<b>Einbindung von Stakeholdern</b>				
	102-40 Liste der Stakeholder-Gruppen	13			
	102-41 Tarifverträge	14			
102-42 Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	14				
102-43 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	14				

GRI Standard	Angabe	Seite im Bericht	Auslassung		
			Ausgelassener Teil	Grund	Erklärung
	102-44 Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	14			
	<b>Vorgehensweise bei der Berichterstattung</b>				
	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			
<b>GRI 200 Ökonomische Themen</b>					
<b>Wirtschaftliche Leistung</b>					
<b>GRI 103: Managementansatz</b>	103 Managementansatz Ökonomische Leistungsindikatoren inkl. 103-1, 103-2 und 103-3)	17			
<b>GRI 201: Wirtschaftliche Leistung</b>	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			
<b>GRI 202: Marktpräsenz</b>	202-1 Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn	19			
	202-2 Anteil der aus der lokalen Gemeinschaft angeworbenen oberen Führungskräfte	20			

GRI Standard	Angabe	Seite im Bericht	Auslassung		
			Ausgelassener Teil	Grund	Erklärung
<b>GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen</b>	203-1 Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	20			
	203-2 Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	20			
<b>GRI 204: Beschaffungspraktiken</b>	204-1 Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	21	Nicht berichtet	Nicht zutreffend	Wir beziehen Waren und Dienstleistungen hauptsächlich von lokalen Lieferanten
<b>GRI 205: Korruptionsbekämpfung</b>	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			
<b>Wettbewerbswidriges Verhalten</b>					
<b>GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten</b>	206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	21			
<b>GRI 207: Steuern 2020</b>					
	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			
<b>GRI 300 Ökologische Themen</b>					
<b>Materialien</b>					
<b>GRI 103: Managementansatz</b>	GRI 103 Managementansatz Ökologische Leistungsindikatoren (inkl. 103-1, 103-2 und 103-3)	22			
<b>GRI 301: Materialien</b>	301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	23			
	301-2 Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	23			
	301-3 Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien	24			
<b>Energie</b>					
<b>GRI 302: Energie</b>	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	24			

GRI Standard	Angabe	Seite im Bericht	Auslassung		
			Ausgelassener Teil	Grund	Erklärung
	302-2 Energieverbrauch außerhalb der Organisation	25			
	302-3 Energieintensität	25			
	302-4 Verringerung des Energieverbrauchs	25			
	302-5 Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	25			
<b>Wasser und Abwasser</b>					
<b>GRI 303: Wasser und Abwasser 2018</b>	303-1 Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	26			
	303-2 Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	26			
	303-3 Wasserentnahme	26			
	303-4 Wasserrückführung	26			
	303-5 Wasserverbrauch	26			
<b>GRI 304: Biodiversität</b>					
	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			
<b>GRI 305: Emissionen</b>					
	305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	<b>Fehler! Textmarke nicht definiert.</b>			
	305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	27			
	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)	29			
	305-7 Stickstoffoxide (NOX), Schwefeloxide (SOX) und andere signifikante Luftemissionen	29			

GRI Standard	Angabe	Seite im Bericht	Auslassung		
			Ausgelassener Teil	Grund	Erklärung
<b>GRI 306: Abfall 2020</b>					
	306-1 Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	29			
	306-2 Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	29			
	306-3 Angefallener Abfall	30			
	306-4 Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	30			
	306-5 Zur Entsorgung bestimmter Abfall	30			
<b>GRI 307: Umwelt-Compliance</b>					
	307-1 Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	30			
<b>GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten</b>					
	308-1 Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	30			
	308-2 Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	30			
<b>GRI 400: Soziale Themen</b>					
<b>Beschäftigung</b>					
<b>GRI 103: Managementansatz</b>	103 Managementansatz zu Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung (inkl. 103-1, 103-2 und 103-3)	31			
<b>GRI 401: Beschäftigung</b>	401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	31			
	401-2 Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	33			
	401-3 Elternzeit	33			
<b>Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis</b>					
<b>GRI 103: Managementansatz</b>	103 Managementansatz zu Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis (inkl. 103-1, 103-2 und 103-3)	33			
<b>GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis</b>	402-1 Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	33			
<b>GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018</b>					
	403-1 Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	34			

GRI Standard	Angabe	Seite im Bericht	Auslassung		
			Ausgelassener Teil	Grund	Erklärung
	403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	35			
	403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	35			
	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	37			
	403-8 Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	37			
	403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen	37			
	403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen	37			
	<b>GRI 404: Aus- und Weiterbildung</b>	404-1 Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	38		
404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe		38			
404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten		38			
<b>Diversität und Chancengleichheit</b>					
<b>GRI 103: Managementansatz</b>	103 Managementansatz zu Diversität und Chancengleichheit (inkl. 103-1, 103-2 und 103-3)	39			
<b>GRI 405: Diversität und Chancengleichheit</b>	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	41			
<b>GRI 103: Managementansatz</b>	103 Managementansatz zu Menschenrechten (inkl. 103-1, 103-2 und 103-3)	41			
<b>GRI 406: Nichtdiskriminierung</b>	406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	42			

GRI Standard	Angabe	Seite im Bericht	Auslassung		
			Ausgelassener Teil	Grund	Erklärung
<b>GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen</b>	407-1 Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	42			
<b>GRI 408: Kinderarbeit</b>	408-1 Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	42			
<b>GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit</b>	409-1 Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	43			
<b>GRI 410: Sicherheitspraktiken</b>	410-1 Sicherheitspersonal, das in Menschenrechtspolitik und -verfahren geschult wurde	43			
<b>GRI 411: Rechte der indigenen Völker</b>	411-1 Vorfälle, in denen die Rechte der indigenen Völker verletzt wurden	43			
<b>GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte</b>	412-1 Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde	43			
	412-2 Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren	43			
	412-3 Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden	43			
<b>GRI 413: Lokale Gemeinschaften</b>	413-1 Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	44			
	413-2 Geschäftstätigkeiten mit erheblichen tatsächlichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften	44			
<b>GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten</b>	414-1 Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden	44			
	414-2 Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	45			
<b>Politische Einflussnahme</b>					

GRI Standard	Angabe	Seite im Bericht	Auslassung		
			Ausgelassener Teil	Grund	Erklärung
<b>GRI 103: Managementansatz</b>	103 Managementansatz zu Gesellschaft (inkl. 103-1, 103-2 und 103-3)	45			
<b>GRI 415: Politische Einflussnahme</b>	415-1 Parteispenden	45			
<b>GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit</b>					
	416-1 Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	45			
	416-2 Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit	45			
<b>Marketing und Kennzeichnung</b>					
<b>GRI 103: Managementansatz</b>	103 Managementansatz zu Werbung (inkl. 103-1, 103-2 und 103-3)	46			
<b>GRI 417: Marketing und Kennzeichnung</b>	417-1 Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung	46			
	417-2 Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung	46			
	417-3 Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation	46			
<b>Schutz der Kundendaten</b>					
<b>GRI 103: Managementansatz</b>	103 Managementansatz zu Schutz der Kundendaten (inkl. 103-1, 103-2 und 103-3)	46			
<b>GRI 418: Schutz der Kundendaten</b>	418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	47			
<b>Sozioökonomische Compliance</b>					
<b>GRI 103: Managementansatz</b>	103 Managementansatz zu Compliance (inkl. 103-1, 103-2 und 103-3)	47			
<b>GRI 419: Sozioökonomische Compliance</b>	419-1 Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	48			

## 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](mailto:info@chrestos.de)

[www.chrestos.de](http://www.chrestos.de)