



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung

Rhodium Mineralquellen und Getränke GmbH & Co. KG

Berichtsjahr 2018

Leistungsindikatoren-Set GRI SRS

Kontakt RHODIUS Mineralquellen und Getränke
GmbH & Co. KG

Geschäftsführende Gesellschafterin
Frauke Helf

Brohltalstr. 2
56659 Burgbrohl
Deutschland

02636 920 230
02636 920 334
f.helf@rhodius.de

Allgemeine Informationen

Beschreiben Sie Ihr Geschäftsmodell (u. a. Unternehmensgegenstand, Produkte/Dienstleistungen)

Seit 1827 ist RHODIUS ein inhabergeführtes Familienunternehmen, heute in der 8. Generation. Im Zuge von horizontaler Diversifizierung in den Nachkriegsjahren des 2. Weltkriegs wurde 1958 die RHODIUS Mineralquellen und Getränke GmbH & Co. KG gegründet. Seitdem hat sich RHODIUS Mineralquellen erfolgreich im Segment der alkoholfreien Erfrischungsgetränke positioniert.

Als erster Brunnenbetrieb begann RHODIUS 1977 mit der Abfüllung von Mineralwasser in Dosen, die national in Deutschland vertrieben wurden.

Kompetenz und ein ausgeprägtes Qualitätsbewusstsein rund um die Abfüllung von Getränken ist die Grundlage des Erfolgs von RHODIUS Mineralquellen.

Jährlich verlassen bei RHODIUS Mineralquellen 320 Millionen Füllungen Mineralwasser und andere Getränke das Werk. 220 Mitarbeiter sorgen für den reibungslosen Ablauf.

Kriterien 1–10: Nachhaltigkeitskonzept

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

Das Unternehmen legt offen, ob es eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Es erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.

Seinen einzigartigen Charakter verdankt RHODIUS Mineralwasser seiner Herkunft, der Vulkaneifel. Wir sehen uns in der Pflicht, dieses Geschenk der Natur zu bewahren. Schon alleine deshalb haben wir uns zu einem nachhaltigen Wirtschaften in allen Unternehmensbereichen verpflichtet, was den behutsamen Umgang mit der Umwelt, die Sicherstellung eines gesunden und guten Arbeitsklimas für unsere Mitarbeiter(innen) sowie die Übernahme sozialer Verantwortung in der Gesellschaft einschließt. Unsere Nachhaltigkeitsstrategie ist fester Bestandteil unserer übergreifenden Unternehmensstrategie.

Wir verfügen über ein ausgereiftes und umfassendes Qualitätsmanagementsystem nach DIN EN ISO 9001, das sämtliche Unternehmensprozesse in Burgbrohl steuert und überwacht. Unser modernes und effizientes Labor stellt sicher, dass unsere Produkte von gleichbleibend hoher Qualität sind und jederzeit den strengsten Anforderungen genügen. Wir verfügen über bestens ausgebildete und engagierte Mitarbeiter(innen), die ihr Fachwissen stets auf dem Laufenden halten.

Unternehmensweit unterziehen wir uns regelmäßig Prüfungen und Audits, um die Einhaltung anerkannter Standards und Normen sicherzustellen. Wir verfügen über folgende Zertifizierungen:

- SGS Institut Fresenius Qualitätssiegel
- AIB International Certificate
- Zertifikat ökologische/biologische Erzeugnisse
- DIN EN ISO 40001 (Umweltmanagementsystem)
- DIN EN ISO 50001 (Energiemanagementsystem)
- Halal Quality Certification
- FDA Registration (Food and Drug Administration)
- IFS 9001 (International Food Standard)
- Kosher Certificate
- Superior Taste Award mit höchster Auszeichnung

2. Wesentlichkeit

Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

Rhodium ist einer der größten mittelständischen Arbeitgeber in der Voreifel. Unsere Mitarbeiter sind die Grundlage unseres Erfolges. Wir sichern Arbeits- und Ausbildungsplätze, behandeln uns gegenseitig mit Respekt und Fairness, wertschätzend und anerkennend, wir begrüßen Diversität, schaffen eine Arbeitsatmosphäre, in der Gesundsein und Altern möglich ist und fördern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Als produzierendes Unternehmen der Getränkeindustrie verbrauchen wir Energie und Ressourcen aller Art, wir produzieren Abfälle und Abwasser, wir emittieren CO₂. Wir befassen uns intensiv mit diesen Themen und arbeiten daran, unser Energiemanagement, den Umwelt- und Ressourcenschutz sowie das Quellenmanagement ständig zu verbessern und sämtliche Abläufe und Materialeinsätze effizient, klimaschonend und nachhaltig zu gestalten.

Zur langfristigen Sicherung des Familienunternehmens ist nachhaltiges und vorausschauendes Wirtschaften fester Bestandteil unserer Unternehmenspolitik. Wir kommunizieren offen mit Kunden, Partnern und der Öffentlichkeit und übernehmen Verantwortung für unser Handeln. Mit unserer Heimat sind wir eng verwurzelt und unterstützen nach Kräften regionale Projekte in den Bereichen Sport, Kultur, Umwelt und Soziales.

Negative Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte sehen wir nicht.

Wir versuchen, in allen Bereichen unsere Nachhaltigkeitsziele zu verwirklichen. Allerdings müssen wir bei sämtlichen Maßnahmen auch den Kostenfaktor im Auge behalten. Hohe Kostensteigerungen durch Nachhaltigkeitsmaßnahmen sind ein Hindernis und Risiko, da wir uns sowohl im nationalen als auch im internationalen Wettbewerb behaupten müssen. Hinzu kommt, dass der Endverbraucher in der Regel nicht gewillt ist, Kostensteigerungen mit zu tragen.

Auf der anderen Seite bietet die nachhaltige Unternehmensentwicklung die Chance, mit neuen Produkten neue Märkte und Zielgruppen zu erschließen und im Idealfall auch einen Imagegewinn zu erzielen, die Mitarbeiter stärker an unser Unternehmen zu binden, durch Optimierung des Energiemanagements Kostensenkungen zu erzielen und aktiv zum Klima- und Umweltschutz beitragen zu können. Wir wollen diese Chancen ergreifen, da sie einen wesentlichen Beitrag zum Unternehmenserfolg und zur Unternehmenssicherung leisten.

3. Ziele

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

Nachhaltiges und zukunftsorientiertes Wirtschaften in allen Unternehmensbereichen bildet die Grundlage unseres täglichen Handelns. Hierbei gliedern wir die Nachhaltigkeit in drei Bereiche, die soziale, die ökologische und die ökonomische Nachhaltigkeit auf.

- Die Förderung und Entwicklung gesunder und motivierter Mitarbeiter,
- die Verringerung des relativen CO₂-Ausstoßes um jährlich 1 % sowie die langfristige Sicherung des Familienunternehmens als wichtiger regionaler Arbeitgeber

bilden die übergeordneten Nachhaltigkeitsziele.

Diese Ziele splittet Rhodium in zahlreiche Teil- und Bereichsziele. Zur Organisation und unternehmensweiten Implementierung wurde ein „Projekt Nachhaltigkeit“ aufgesetzt. Jeder Unternehmensbereich (z. B. Produktion, Logistik, Vertrieb, Marketing) verfügt über ein Nachhaltigkeitsteam, das bereichsspezifische Ziele erarbeitet und verfolgt. Die jeweiligen Sprecher dieser Einzelteams bilden wiederum das „Kernteam Nachhaltigkeit“, das die Bereichsziele zusammenführt und die unternehmensweite Projektsteuerung und Kommunikation übernimmt. Jeder Mitarbeiter ist dazu aufgerufen zu hinterfragen, wie er seinen individuellen Arbeitsalltag nachhaltiger gestalten kann. Jedes Ziel ist mit einer Kennzahl hinterlegt, wird quartalsmäßig nachverfolgt und abschließend zum Jahresende final auf den Grad der Zielerreichung überprüft.

Viele unserer Ziele decken sich mit den Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen, allerdings haben wir unsere Strategie nicht darauf aufgebaut. Wir orientieren uns eher an der deutschen Nachhaltigkeitsstrategie.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

Nachhaltigkeitsaspekte sind für RHODIUS über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg – also von der Quelle bis zum Konsumenten - von größter Bedeutung.

Über den umwelt- und ressourcenschonenden Umgang mit unseren Quellen sichern wir die wichtigste Grundlage unseres Geschäfts – die natürlichen Mineralwasservorkommen. Unsere bestens qualifizierten Mitarbeiter identifizieren sich mit dem Unternehmen und tragen sowohl zur gleichbleibend hohen Qualität unserer Produkte als auch zu deren erfolgreichem Vertrieb bei. Unsere Lieferanten verpflichten wir, die geltenden Menschenrechte und Arbeitsnormen einzuhalten, die Besonderheiten des Umwelt- und Klimaschutzes zu beachten sowie zur Korruptionsbekämpfung beizutragen. Sowohl im Produktions- als auch im Logistikbereich sorgen wir für nachhaltiges Wirtschaften durch das unternehmensweit eingeführte Nachhaltigkeitsmanagement. Und schließlich stehen wir im engen Kontakt sowohl mit unseren Fachhändler- und Gastronomiekunden als auch mit den Endverbrauchern, um flexibel auf sich ändernde Konsumentenbedürfnisse eingehen zu können und Nachhaltigkeit auf der Basis von Bedarfsorientierung zu realisieren.

Wir beziehen unsere Lieferanten in Nachhaltigkeitsaspekte mit ein und versuchen, gemeinsam mit ihnen Lösungen zu finden. So arbeiten wir zum Beispiel bei den Themen Recyclingpapier, umweltfreundliches Füll- und Verpackungsmaterial oder Folien mit Recycelanteil eng mit den Lieferanten zusammen.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Stand: 2018, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung>.

Heruntergeladen von <https://www.nachhaltigkeitsrat.de>

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Geschäftsführende Gesellschafterin Frauke Helf zeichnet bei Rhodius als Nachhaltigkeitsbeauftragte verantwortlich für das Nachhaltigkeitsmanagement. Sie leitet das unternehmensinterne „Kernteam Nachhaltigkeit“, das sich aus den Abteilungsleitern bzw. Vertretern der einzelnen Unternehmensbereiche, dem Qualitätsmanagement-beauftragten sowie der Personalleiterin zusammensetzt. Das Kernteam führt die Ergebnisse der einzelnen Nachhaltigkeitsteams, die jeweils eine Fülle von Einzelmaßnahmen abarbeiten, unternehmensübergreifend zusammen.

6. Regeln und Prozesse

Das Unternehmen legt offen, wie die Nachhaltigkeitsstrategie durch Regeln und Prozesse im operativen Geschäft implementiert wird.

RHODIUS verfügt über ein integriertes Managementsystem, das auf den Anforderungen der zertifizierten Normen für das gesamte Unternehmen mit allen Unternehmensprozessen am Standort Burgbrohl gilt. Es gilt uneingeschränkt für alle Produktgruppen und zur Verfügung gestellten Serviceleistungen.

Alle organisatorischen und technischen Maßnahmen zur Sicherung der Qualität der Produkte, zur kontinuierlichen Verbesserung der Energieeffizienz, zur Berücksichtigung von Umweltaspekten und zur Einhaltung der geltenden Standards sind in einem Management-Handbuch, das kontinuierlich aktualisiert wird und allen Mitarbeitern zugänglich ist, festgehalten.

Das Nachhaltigkeitsmanagement ist ein Bestandteil des integrierten Managementsystems. Ein Kapitel behandelt ausführlich unsere „Grundsätze der Qualitäts-, Umwelt-, Nachhaltigkeits- und Energiepolitik“.

Die übergeordneten Ziele und Festlegungen werden wiederum konkretisiert über

- **Verfahrensanweisungen** zur Dokumentation von Prozessabläufen,
- **Arbeitsanweisungen** mit abteilungsbezogenen Informationen,
- **Prüfanweisungen** und
- **Checklisten** mit arbeitsplatzbezogene Detailinformationen.

Somit ist sichergestellt, dass die (Nachhaltigkeits-)grundsätze an jedem einzelnen Arbeitsplatz bekannt sind und umgesetzt werden.

Beispiel: Arbeitsanweisung an die Staplerfahrer, wann immer möglich den E-Stapler zu nutzen.

7. Kontrolle

Das Unternehmen legt offen, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Es legt dar, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.

Um die ursprüngliche Reinheit unseres Wassers sichern zu können, analysiert unser hauseigenes Labor mehrmals täglich Proben unseres Wassers. So kann auf Veränderungen der Zusammensetzung des Wassers sofort entsprechend reagiert werden. Daneben bewahren wir Rückstellmuster unseres Mineralwassers bis zum Ablauf des Mindesthaltbarkeitsdatums auf, um über den gesamten Zeitraum zusätzliche Probenentnahmen zu ermöglichen. Weiterhin gehen wir über die strikte Einhaltung der Vorgaben der MTVO (Mineral- und Tafelwasserverordnung) hinaus und lassen unser Mineralwasser regelmäßig vom SGS Institut Fresenius analysieren. Dabei werden sowohl unsere Quelle als auch der Abfüllprozess selbst zahlreichen chemischen und mikrobiologischen Tests unterzogen.

Verschiedene Technologien unterstützen uns bei unserer Arbeit und machen unser Mineralwasser noch sicherer. So verhindert beispielsweise eine spezielle Belüftungstechnologie eine Verunreinigung unseres Mineralwassers während der Produktion. Ein Flascheninspektor prüft ergänzend jede einzelne Flasche vor dem Abfüllvorgang auf enthaltene Fremdkörper.

Zu unseren internen und externen Stakeholder pflegen wir einen offenen und engen Austausch. Die direkte Kommunikation dient uns als Schutz vor Reputationsrisiken, als Frühwarninstrument und hilft uns, neue Ideen und Innovationen zu entwickeln. Dabei ist es uns wichtig, möglichst viele unserer Anspruchsgruppen anzusprechen.

Unsere Kunden betreuen wir vor, während sowie nach dem Geschäftsabschluss. Insbesondere unser Beschwerdemanagement sticht dabei hervor. Bei etwaigen Beschwerden wird nicht nur die bemängelte Ware unverzüglich ausgetauscht oder ersetzt, sondern es kümmert sich zusätzlich ein Außendienstmitarbeiter persönlich um die Angelegenheit und tauscht Mangelware innerhalb von 3 Werktagen vor Ort aus.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. eine Beschreibung der Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation.

Wir bekennen uns zu den Werten eines Familienunternehmens, dem kurzen und direkten Weg zu den Kunden und einem offenen Kommunikationsstil nach innen und außen. Jährlich wird von den Gesellschaftern ein hoher Betrag in Produktion, Vertrieb, Marketing und Logistik zur Zukunftssicherung unseres Unternehmens investiert. Die Reinvestitionsquote übersteigt hierbei seit Jahren regelmäßig 100%. Wir sind uns daher unserer ökonomischen, ökologischen und sozialen Verantwortung für unsere Region und den Standort Deutschland bewusst.

Unsere Maximen lauten:

- Nachhaltiges und vorausschauendes Wirtschaften ist fester Bestandteil unserer Unternehmenspolitik.
- Wir orientieren uns an den Bedürfnissen des Marktes.
- Unsere Mitarbeiter sind die Grundlage unseres Erfolges.
- Wir sichern Arbeits- und Ausbildungsplätze.
- Wir kommunizieren offen mit Kunden, Partnern und der Öffentlichkeit.
- Wir übernehmen die Verantwortung für unser Handeln.
- Wir behandeln uns gegenseitig mit Respekt und Fairness, wertschätzend und anerkennend.
- Wir begrüßen Diversität.
- Wir schaffen eine Arbeitsatmosphäre, in der Gesundheit und Altern möglich ist.
- Wir fördern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

8. Anreizsysteme

Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/ Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.

Seit 2015 gibt es in Teilbereichen Zielvereinbarungsgespräche. Mitarbeiter und Vorgesetzte setzen sich über persönliche Ziele und/oder Teamziele auseinander, und die bisherige Zielerreichung wird beurteilt. Im Oktober 2018 wurde ein Projekt gestartet mit dem Ziel, ein software-gestütztes Mitarbeiter-Feedback- und Entwicklungsgespräch flächendeckend einzuführen. Hier werden die Kompetenz-Sollprofile mit dem Ist-Verhalten des Mitarbeiters abgeglichen. Stärken und Schwächen werden im gemeinsamen Dialog analysiert und Maßnahmen besprochen, geplant und umgesetzt. Im Folgejahr wird der Turnus wiederholt, Veränderungen werden festgehalten und die Abarbeitung und Effektivität der seinerzeit geplanten Maßnahmen überprüft. Das Gespräch wird bewusst als Dialog ausgelegt und durchgeführt, bei dem Mitarbeiter und Vorgesetzter selbständig eine Einschätzung vornehmen sollen und im Dialog besprechen. Das Thema Nachhaltigkeit wird zunehmend in diese Führungsinstrumente Einzug halten.

Derzeit sind Zielvereinbarungen oder Mitarbeitergespräche nicht mit Gehaltsthemen verknüpft, um den Prozess des Entwicklungs- und Motivationsgesprächs nicht zu verwässern oder zu beschweren. Monetäre Anreizsysteme bestehen in Form von Prämien, die dem Gehalt zugerechnet werden, oder von umsatzbezogenen oder sonstigen Zielvorgaben sowie in Teilen auch Beteiligungen am Unternehmenserfolg. Gehaltsunterschiede resultieren zum Beispiel durch unterschiedliche Eingruppierungen in unseren Chemie-Tarifvertrag oder durch Unterschiede in Zusatzfunktionen (Funktionsprämien), Qualifikationsprämien und Zielerreichungsprämien.

Darüber hinaus können unsere Mitarbeiter das betriebliche Vorschlagswesen nutzen, in dem auch qualitative Verbesserungen zum Thema Arbeitssicherheit, Nachhaltigkeit oder Arbeitsklima honoriert und prämiert werden.

Nachhaltigkeitsaspekte haben keinen Einfluss auf die Vergütung. Derzeit ist auch nicht geplant, diese in die Vergütungspolitik einzubinden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:

i. Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;

ii. Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;

iii. Abfindungen;

iv. Rückforderungen;

v. Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.

b. wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

Geschäftsführer und Führungskräfte beziehen neben dem monatlichen Grundgehalt eine variable Vergütung, durch die sie prozentual am Unternehmenserfolg beteiligt sind. Bemessungsgrundlage für diese Tantieme ist der auf Basis der testierten Zahlen des jeweiligen Jahresabschlusses (Handelsbilanz) ermittelte „ECONOMIC VALUE ADDED“ (EVA) vor Tantieme. Der Economic Value Added (EVA = Geschäftswertbeitrag) ist der Unterschied zwischen dem operativen Gewinn einer Geschäftseinheit nach Steuern (NOPAT) und den Zinsen auf das gebundene Kapital in der entsprechenden Abrechnungsperiode (Cost of Capital). Die Zahlung der Tantieme erfolgt jeweils im Anschluss an die Beiratssitzung und Gesellschafterversammlung, die über die Gewinnfeststellung des entsprechenden Geschäftsjahres beschließt.

Anstellungsprämien sind in unserem Unternehmen nicht üblich.

Geschäftsführer und AT-Mitarbeiter können ihre Altersvorsorge jeweils individuell über Gehaltsverzicht, also Entgeltumwandlung über Direktversicherung oder Pensionskasse, organisieren.

Nachhaltigkeitsaspekte haben keinen Einfluss auf die Vergütung. Momentan ist auch nicht geplant, diese in die Vergütungspolitik einzubinden.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation in jedem einzelnen Land mit einer wichtigen Betriebsstätte zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten (mit Ausnahme der am höchsten bezahlten Person) im gleichen Land.

Im Vergleich zur durchschnittlichen Jahresgesamtvergütung aller Angestellten liegt die Jahresgesamtvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters bei Faktor 3,01 (bezogen auf die Fixgehälter 2018).

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Das Unternehmen legt offen, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Es legt offen, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.

Hinter RHODIUS stehen die Inhaberkategorie und ca. 220 Mitarbeiter, die – eng vernetzt und mit flachen Hierarchieebenen – die Anregungen, Fragen und Wünsche der Kunden im Unternehmen voranbringen und umsetzen.

Unsere b2b-Kunden im Bereich Gastronomie/GFGH werden durch ein Team von 11 Außendienstmitarbeitern regelmäßig und persönlich betreut. Durch gemeinsame Arbeitskreise schaffen wir neue Plattformen zum Austausch unter Branchenexperten. Für unsere b2b-Kunden im Bereich Lohnabfüllung sind wir ein Full-Service-Partner, der Unterstützung bietet von der Rezeptur- und Designentwicklung über die Produktion bis hin zur Logistik. Mit unseren Endverbrauchern kommunizieren wir transparent und offen. Neben der Website und Social Media Präsenz sind wir telefonisch und per Mail für unsere Kunden auf direktem Wege erreichbar. Für Endverbraucher und sonstige Interessierte aus der Region bieten wir regelmäßig Betriebsbesichtigungen an, und wir nehmen an regionalen Events teil. Dem Fachpublikum präsentieren wir unser Unternehmen und unsere Produkte über regionale, nationale und internationale Messen.

Unsere Mitarbeiter(innen) halten wir über alles Wichtige und Interessante zum einen über das Intranet der Unternehmensgruppe auf dem Laufenden, zum anderen auch über unsere 2x jährlich erscheinende Zeitschrift „Rhodius Aktuell“, die auch an Freunde des Hauses, den Beirat, alle Gesellschafter u.a. verschickt wird.

Unsere Kommunikation ist jeweils individuell auf die Zielgruppe und das Produkt zugeschnitten. So kommunizieren wir für die Mineralwassermarken RHODIUS und Vulkanpark-Quelle Eifel mit den klassischen above-the-line Medien (Print, Plakate, Radio, etc.), während für die jungen Marken wie MAYA MATE und Power Point der Fokus auf der below-the-line-Kommunikation und dem Einsatz neuer Medien (soziale Netzwerke, Blogger, Virales Marketing) liegt.

Eine spezielle Methode zur Identifizierung der für unser Unternehmen wichtigsten Anspruchsgruppen wenden wir nicht an.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:
- wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;
 - die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Unsere Mitarbeiter haben die Möglichkeit, sich über kontinuierlich stattfindende Mitarbeiterbefragungen (z.B. zu den Themen „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, „Betriebliches Gesundheitsmanagement“), deren Ergebnisse sorgfältig analysiert und berücksichtigt werden, an der Gestaltung der Rahmenbedingungen für die Arbeit bei Rhodius einzubringen. Ferner können wir eine Vielzahl der durch unsere Mitarbeiter im Rahmen des Betrieblichen Vorschlagswesens eingebrachten Ideen in die Tat umsetzen. Hiervon profitieren sowohl das Unternehmen als auch die Mitarbeiter selbst.

Mit unseren Kunden stehen wir in engem Kontakt durch regelmäßige Besuche und persönliche Gespräche. Rückmeldungen werden über Besuchsberichte systematisch erfasst und analysiert, offene Themen werden schnellstmöglich abgearbeitet.

Mit der Politik, Behörden, Wirtschaftsverbänden und der Presse pflegen wir einen offenen und konstruktiven Dialog.

10. Innovations- und Produktmanagement

Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.

Wir sind seit jeher bestrebt, unseren Kunden stets die höchste Qualität zu bieten und die gesetzlichen Anforderungen zu übertreffen. Bereits 2012 waren wir Vorreiter und haben uns als erster deutscher Mineralbrunnen einem umfangreichen zusätzlichen Prüfverfahren unterzogen und uns mit dem anspruchsvollen SGS INSTITUT FRESENIUS Qualitätssiegel zertifizieren lassen.

Grundsätzlich setzen wir auf nachhaltige Produktentwicklungen und hohe Innovationskraft. In Zusammenarbeit mit unseren Grundstofflieferanten überarbeiten wir zum Beispiel unsere

Rezepturen mit dem Ziel, den Zuckergehalt in den Getränken zu reduzieren bei Aufrechterhaltung einer hohen Geschmacksqualität.

Dem Verbraucherwunsch nach natürlichen, kalorienfreien Produkten folgend, haben wir in 2017 als gesunde Alternative zu Mineralwasser die Produktrange "RHODIUS Water" auf den Markt gebracht. Das Konzept: Mineralwasser-basierte Erfrischungsgetränke, die völlig auf Zucker, Süßstoffe und Aromen verzichten und aus nur zwei Zutaten bestehen: Natürliches Mineralwasser mit natürlichen Frucht- bzw. Pflanzenextrakten. Sorten: Limette-Minze, Ingwer und Passionsfrucht. MAYA MATE, ein Mate-Tee in der Dose, wurde Mitte 2013 eingeführt und ist heute das drittstärkste Mate-Produkt in Deutschland. In 2017 ist eine zweite, Anfang 2018 eine dritte Sorte hinzugekommen. Mit „Naturally High“ setzen wir seit August 2018 auf den ersten Bio Energy Drink - 100% natürlich, vegan, aus nachhaltig und fair angebautem Moringa Tee und mit halb so viel Zucker wie ein herkömmlicher Energy Drink. Neben dem Verbraucherwunsch nach gesunden und regionalen Produkten, dem wir mit unserem Portfolio in Gänze nachkommen, geht der langfristige Trend hin zu Premium- und Individualprodukten. Auch diesen Wunsch können wir mit der externen Zertifizierung durch das SGS Institut Fresenius als Premiummineralwasser erfüllen.

Neue Produkte und neue Rohstoffe erfordern Flexibilität und ständige Anpassungen in den Bereichen Produktion, Design, Einkauf und Logistik. Im Zuge dieser erforderlichen Anpassungen, die wir als Chancen sehen, treiben wir die kontinuierliche Verbesserung unserer Prozesse unter Nachhaltigkeitsaspekten voran.

Neben neuen Produkten setzen wir auch auf veränderte Kommunikationsprozesse: Neben klassischen Werbemaßnahmen wie Kinospots, Radio, Plakaten, Anzeigen etc. setzen wir verstärkt auf die Nutzung der sozialen Medien und Kooperation mit Bloggern / Influencern. Im Bereich des viralen Marketings entwickeln wir zielgruppenspezifische Clips, die über die sozialen Medien (u.a. Facebook, Instagram, Youtube) verbreitet werden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen. [Link](#)

(Hinweis: der Indikator ist auch bei einer Berichterstattung nach GRI SRS zu berichten)

Bislang wurden Umwelt- oder soziale Faktoren nicht oder allenfalls am Rande in eine Auswahlprüfung einbezogen. Ob diese Faktoren zukünftig neben den klassischen Kriterien eine Rolle spielen werden, ist derzeit offen.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Das Unternehmen legt offen, in welchem Umfang natürliche Ressourcen für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden. Infrage kommen hier Materialien sowie der Input und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen.

«Wenn Du ein Wasser trinkst, denke an die Quelle!» (Chinesisches Sprichwort)

Unser RHODIUS Mineralwasser verdankt seine besondere Herkunft den unterirdischen und durch Vulkangestein geprägten Wasservorkommen der Vulkaneifel. Es entstammt einer artesischen Quelle, d.h. das Mineralwasser wird durch den Druck der eigenen Kohlensäure permanent bis an die Erdoberfläche gepresst. Die ca. 500m tiefe RHODIUS-Quelle gehört zu einer der tiefsten Quellen weltweit. Um das Mineralwasser und die Quelle für die Zukunft zu erhalten, werden neben der strikten Einhaltung der Vorgaben der MTVO Vorkehrungen getroffen, die eine schonende Nutzung des Mineralwasservorkommens sicherstellen. Die Entnahmemengen müssen regelmäßig von den zuständigen Behörden genehmigt werden. Gleichzeitig sorgen sogenannte induktive Durchflussmesser dafür, dass nicht mehr Mineralwasser aus den Quellen gewonnen wird, als sich auf natürlichem Weg bilden kann. In vierteljährlichen analytischen und mikrobiologischen Tests wird zudem überwacht, dass all unsere Quellen ihre ursprüngliche Reinheit beibehalten.

Neben der Ressource (Mineral-)Wasser müssen wir weitere natürliche Ressourcen wie z. B. Rohöl (Benzin; Diesel) oder Holz (Papier) in Anspruch nehmen. Wir arbeiten kontinuierlich an Einsparmöglichkeiten und sind bemüht, umweltfreundliche Alternativen einzusetzen. So werden wir beispielsweise in Kürze ein erstes E-Auto anschaffen. Unsere Außendienstmitarbeiter bzw. Dienstwagenbesitzer wurden auf spritsparendes Fahren verpflichtet und sind darüber hinaus angehalten, eine professionelle und ressourcenschonende Tourenplanung durchzuführen. Ferner beabsichtigen wir, kurzfristig unternehmensweit auf Recycling-Papier umzustellen. Auch bei Verpackungsmaterialien verfolgen wir das Ziel, wenn irgend möglich auf Recyclingmaterialien und/oder wiederverwendbares Material (z. B. Füllmaterial; Abdeckhauben) umzustellen. Durch unser Abfallmanagement wird sichergestellt, dass anfallender Müll sortenrein getrennt und gesetzeskonform entsorgt wird, wobei jedoch das übergeordnete Ziel des Unternehmens die Müllreduzierung bzw. - wo immer möglich - die Müllvermeidung ist.

12. Ressourcenmanagement

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt, wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.

Wir haben uns ein nachhaltiges Energiemanagement, den verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen und den Umweltschutz zum Ziel gesetzt. Über eine Vielzahl von Einzelprojekten,

Stand: 2018, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung>.

Heruntergeladen von <https://www.nachhaltigkeitsrat.de>

die in den unternehmensweit gegründeten Nachhaltigkeitsteams erarbeitet und umgesetzt werden, arbeiten wir Schritt für Schritt an Verbesserungen.

So spielt übergreifend beispielsweise die Einsparung der Ressource Papier eine große Rolle. Durch die Digitalisierung von Prozessen und die Einrichtung von Workflows arbeiten wir gemeinsam am „papierlosen Büro“. Über alle Abteilungen hinweg lag das durchschnittliche Ziel für 2018 bei einer Einsparung von Papierausdrucken in Höhe von 12,50%; tatsächlich erreicht werden konnte eine Reduzierung um 27,73%.

Andere Projekte befassen sich mit dem Thema Energieeinsparung, wie zum Beispiel der Reduzierung des Dieserverbrauchs. Durch die Anschaffung und den Einsatz von E-Staplern wollten wir in 2018 eine Dieseleinsparung von 15% erreichen. Dieses Ziel wurde mit einer Reduzierung um 10% zwar nicht ganz erreicht, aber wir sind mit diesem Wert auf einem guten Weg. Die Reduzierung des Dieserverbrauchs durch Anschaffung eines E-LKW wurde nicht umgesetzt, da zum einen die Anschaffungskosten das Dreifache gegenüber einer konventionellen Zugmaschine betragen und zum anderen die schweren Akkus dazu geführt hätten, dass die Ladung reduziert und die Anzahl der Touren hätte erhöht werden müssen.

Darüber hinaus konnten wir z. B. auch den Stromverbrauch in der Produktion durch den flächendeckenden Austausch von alten Halogen- gegen neue LED-Leuchten reduzieren. Unser Ziel, alle 65 Leuchten auszutauschen, konnte komplett umgesetzt werden.

Unser übergeordnetes Ziel, eine adäquate Zuordnung von Energieverbräuchen auf einzelne Verbraucher (Aggregate der Produktionsanlagen) durch den Aufbau einer Messstellensystematik zu ermöglichen, konnte im Berichtsjahr für die Energieart Strom umgesetzt werden. Im Bereich Gas wird weiter an einer Spezifizierung gearbeitet.

Risiken oder negative Auswirkungen auf Ressourcen und Ökosysteme, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit ergeben, sehen wir nicht.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:

- i. eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;*
- ii. eingesetzten erneuerbaren Materialien.*

Wir erheben im Rahmen der jährlichen Auditierung den CO₂ Fußabdruck auf Produktebene. Eine differenzierte Betrachtung der eingesetzten Materialien - getrennt nach erneuerbar / nicht erneuerbar - hat bis dato nicht stattgefunden. Für das kommende Jahr streben wir im Bereich Materialwirtschaft eine derartige Erhebung an.

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

b. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

c. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:

- i. Stromverbrauch*
- ii. Heizenergieverbrauch*
- iii. Kühlenergieverbrauch*
- iv. Dampfverbrauch*

d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):

- i. verkauften Strom*
- ii. verkaufte Heizungsenergie*
- iii. verkaufte Kühlenergie*
- iv. verkauften Dampf*

e. Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.

f. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

	2017	2018
Strom (kWh)	5.418.596	5.370.302
Gas (kWh)	17.115.607	16.663.198
Diesel (l)	170.360	170.587

Im Bereich Strom werden wir erstmals in 2019 eine Bewertung hinsichtlich des Bezugs von Ökostrom vornehmen und dieses Kriterium in unsere

Ausschreibung aufnehmen.

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.
- b. Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.
- c. Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.
- d. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Der Energieverbrauch hat sich in 2018 wie folgt gegenüber 2017 entwickelt:
Strom -0,9%; Gas -2,6%; Diesel +0,1 %.

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):
 - i. Oberflächenwasser;
 - ii. Grundwasser;
 - iii. Meerwasser;
 - iv. produziertes Wasser;
 - v. Wasser von Dritten.
- b. Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):
 - i. Oberflächenwasser;
 - ii. Grundwasser;
 - iii. Meerwasser;
 - iv. produziertes Wasser;
 - v. Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des Gesamtvolumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.
- c. Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in Megalitern nach den folgenden Kategorien:
 - i. Süßwasser (≤ 1000 mg/l Filtratrockenrückstand (Total Dissolved Solids (TDS)));
 - ii. anderes Wasser (>1000 mg/l Filtratrockenrückstand (TDS)).
- d. Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und Annahmen.

Die Gesamtwasserentnahme belief sich in 2018 auf 865.518 m³.
Es handelt sich um Süßwasser, welches artesisch bzw. mittels Tiefenbohrungen (Pumpvorgang) gewonnen bzw. gefördert wird.

Leistungsindikator GRI SRS-306-2: Abfall

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht des gefährlichen Abfalls, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:

- i. Wiederverwendung
- ii. Recycling
- iii. Kompostierung
- iv. Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung
- v. Müllverbrennung (Massenverbrennung)
- vi. Salzabwasserversenkung
- vii. Mülldeponie
- viii. Lagerung am Standort
- ix. Sonstige (von der Organisation anzugeben)

b. Gesamtgewicht ungefährlicher Abfälle, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:

- i. Wiederverwendung
- ii. Recycling
- iii. Kompostierung
- iv. Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung
- v. Müllverbrennung (Massenverbrennung)
- vi. Salzabwasserversenkung
- vii. Mülldeponie
- viii. Lagerung am Standort
- ix. Sonstige (von der Organisation anzugeben)

c. Wie die Abfallentsorgungsmethode bestimmt wurde:

- i. Direkt von der Organisation entsorgt oder anderweitig direkt bestätigt
- ii. Vom Entsorgungsdienstleister zur Verfügung gestellte Informationen
- iii. Organisatorische Standardmethoden des Entsorgungsdienstleisters

Abfallbilanz 2018	Gewicht in t
PET Kunststoffe	1017,1
Glas	278,9
gemischte Verpackungen	165,1
Verpackungen aus Papier und Pappe	122,7
Verpackungen aus Kunststoff	76,9
Stahl-Mischschrott	76,4
Alu-Dosen	49,5
Verpackungen aus Metall	21,0
Verpackungen aus Holz	28,4
Feste Abfälle aus Erstfiltration	9,6
Gemische aus oder getrennte Fraktionen von Beton, Ziegeln, Fliesen und Keramik mit Ausnahme derjenige, die unter 17 01 06 fallen	17,8
Gebrauchte Aktivkohle	5,4
Verpackungen, die Rückstände gefährlicher Stoffe enthalten oder durch gefährliche Stoffe verunreinigt sind	2,2
Abwasserkanäle und Bauwesen	3,4
Biologisch abbaubare Abfälle	3,1
Holz	3,4
Kunststoff	2,0
Grünabfälle	1,9
nichtchlorierte Maschinen-, Getriebe- und Schmieröle auf Mineralölbasis	0,7
anderes Dämmmaterial, das aus gefährlichen Stoffen besteht oder solche Stoffe enthält	0,3
Straßenkehrschicht	0,3
	1886,0

In Summe liegt die relative Abfallmenge in 2018 bei 0,6 kg/100 Füllungen.
Die Recyclingquote liegt im Jahr 2018 bei 98,88% gegenüber 98,44% in 2017.

13. Klimarelevante Emissionen

Das Unternehmen legt die Treibhausgas(THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen an.

Rhodius kann seit dem Jahr 2015 ein zertifiziertes Energiemanagement nach der DIN EN ISO 50.001 nachweisen. Im Rahmen der energetischen Bewertung und der damit verbundenen Optimierung liegt der Fokus auf den Energieträgern Strom, Gas und Diesel. Es handelt sich dabei um die Energieträger, die im Abfüllprozess die größten Verbräuche vorweisen können. Eine kontinuierliche Überwachung der verbrauchstechnischen Entwicklungen auf absoluter als auch spezifischer Ebene wird durch ein engmaschiges Reporting im Energie- und Nachhaltigkeitsmanagement sichergestellt. Neben den beschriebenen Energieträgern sind auch noch weniger verbrauchsintensive Energieträger wie Flüssiggas und Heizöl Bestandteil der energetischen Gesamtbetrachtung sowie der Berechnung des CO₂-Fußabdrucks der Unternehmung. Für das Jahr 2018 konnte auf dieser Basis ein CO₂-Fußabdruck von 7.637 Tonnen

Stand: 2018, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung>.

Heruntergeladen von <https://www.nachhaltigkeitsrat.de>

ermittelt werden. Im Vergleich zu 2017, wo eine Tonnage von 7.730 Tonnen berechnet wurde, liegt in der absoluten Betrachtung eine Einsparung von 1,2 % vor. Der von Rhodius als wichtige Kenngröße erachtete spezifische CO₂-Ausstoß pro 100 Füllungen hat sich sogar um ca. 8,1 % im Vergleich zu 2017 reduziert. Neben der bereits thematisierten Erhöhung der Produktionsmenge haben Investitionen in eine energieeffizientere Anlagentechnik wie beispielsweise die Umstellung von Elektro- auf Gasbrenner in der Verpackungsstraße der Dosenanlage einen entscheidenden Beitrag zu Reduzierung der Energieverbräuche und des Emissionsfaktors geführt.

Konkrete Projektierungen für das Kalenderjahr 2019 wurden durch das Energiemanagement- und Nachhaltigkeitsteam eindeutig formuliert und werden in den Projektsitzungen unter Berücksichtigung der energetischen Entwicklung bewertet. Als Beispiele seien hier benannt: Ermittlung des CO₂-Verbrauchs aller RHODIUS Produkte und Identifizierung der Einsparpotenziale, Prüfung Bezug von Öko-Strom, Reduzierung Dieselseverbrauch/CO₂-Ausstoß durch ECO Trainings für LKW-Fahrer.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i. der Begründung für diese Wahl;
 - ii. der Emissionen im Basisjahr;
 - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Eine Ermittlung der CO₂ Emissionen wird bei uns in der Gesamtbetrachtung auf Unternehmensebene durchgeführt. Die Differenzierung zwischen indirekten und direkten THG-Emissionen wird erstmals für das Jahr 2019 gemeinsam mit unserer Energiemanagementberatung bewertet.

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i. der Begründung für diese Wahl;
 - ii. der Emissionen im Basisjahr;
 - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Eine Ermittlung der CO₂ Emissionen wird bei uns in der Gesamtbetrachtung auf Unternehmensebene durchgeführt. Eine Differenzierung zwischen indirekten, direkten oder auch indirekten energiebedingten THG-Emissionen existiert momentan nicht. Wir werden gemeinsam mit unserer Energiemanagement-beratung erstmals für das Jahr 2019 entsprechende Auswertungen aufsetzen.

Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalenten.
- b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d. Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.
- e. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i. der Begründung für diese Wahl;
 - ii. der Emissionen im Basisjahr;
 - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- f. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Eine Ermittlung der CO₂ Emissionen wird bei uns in der Gesamtbetrachtung auf Unternehmensebene durchgeführt. Eine Differenzierung zwischen indirekten, direkten oder sonstigen indirekten THG-Emissionen existiert momentan nicht. Wir werden gemeinsam mit unserer Energiemanagementberatung erstmals für das Jahr 2019 entsprechende Auswertungen aufsetzen.

Leistungsindikator GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO₂-Äquivalenten.
- b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c. Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- d. Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.
- e. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Da wir derzeit keine differenzierten Angaben zu THG-Emissionen machen können, können wir auch keine Angaben zu möglicherweise erzielten Senkungen in Folge von Initiativen zur Emissionssenkung machen. In Zusammenarbeit mit unserer Energiemanagementberatung werden wir in 2019 entsprechende Auswertungssysteme aufbauen.

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.

Neben der selbstverständlichen Einhaltung sämtlicher arbeitsrechtlicher Gesetze und Vorschriften sind unsere wichtigsten Ziele die Entgeltgerechtigkeit im Betrieb, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, ein umfassendes Betriebliches Gesundheitsmanagement und ein gutes Betriebsklima, das geprägt ist durch eine offene und faire Zusammenarbeit über alle Gremien und Hierarchieebenen hinweg. Bei der Zielerreichung helfen uns gesetzte Vorgaben wie die Zugehörigkeit zum Tarifvertrag für die chemische Industrie, einem der am höchsten dotierten Tarifverträge Deutschlands, und eine Fülle von Maßnahmen und Leitlinien, die wir erarbeitet haben, an die wir uns halten und die kontinuierlich weiterentwickelt werden:

In den beiden operativen Gesellschaften der Firmengruppe sind je ein Betriebsratsgremium und Schwerbehindertenvertreter etabliert. In turnusmäßigen und anlassbezogenen

Sitzungen wird ein vertrauensvoller, intensiver Dialog zwischen Personal-, Geschäftsleitung und Betriebsrat gepflegt.

Eine externe Werksärztin kümmert sich um die gesundheitlichen Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Darüber hinaus zeichnet sie – gemeinsam mit unserem externen Sicherheitsbeauftragten und einem internen Ausschuss – verantwortlich für das Thema Arbeitssicherheit.

Mindestens einmal jährlich werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Betriebsversammlungen über alle relevanten Neuigkeiten durch Betriebsrat und Geschäftsleitung unmittelbar informiert. Die Versammlungen werden sehr gerne auch für die direkte Kommunikation mit der Geschäftsleitung und für rege Diskussionen genutzt. Im Vorfeld können die Mitarbeiter Eingaben machen, Fragen stellen oder Anregungen geben. Diese Themen werden dann in der Versammlung aufgegriffen.

Mit unseren Führungskräften pflegen wir einen offenen Austausch. In regelmäßigen und anlassbezogenen Meetings arbeiten die Management-Teams eng mit der Geschäftsführung zusammen und sind mit dieser und auch untereinander stets eng abgestimmt.

Wir legen äußersten Wert auf einen respektvollen und anerkennenden Umgang miteinander, unterstützen Systeme für ein leistungsgerechtes Einkommen und fördern den unternehmerischen Erfindergeist durch ein betriebliches Vorschlagswesen. Das Thema Nachhaltigkeit wurde in Kick-Off Veranstaltungen intern kommuniziert. In separaten Arbeitsgruppen sind pro Fachbereich qualitative und quantitative Ziele erarbeitet worden, deren Fortschritt in regelmäßigen Arbeitskreissitzungen diskutiert und nachgehalten wird. Alle Mitarbeiter sind aufgefordert, Vorschläge für nachhaltiges Agieren zu unterbreiten und im eigenen Bereich täglich dafür Sorge zu tragen.

Wir haben gute Erfahrungen damit gemacht und freuen uns über mehrheitlich motivierte, engagierte, gesunde und gut informierte Mitarbeiter/-innen. Risiken im Hinblick auf Arbeitnehmerrechte sehen wir nicht.

15. Chancengerechtigkeit

Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert und welche Ziele es hat, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Personelle Vielfalt ist in unseren Augen nicht nur eine kulturelle Bereicherung. Wir sind davon überzeugt, dass die Heterogenität unserer Belegschaft zu einer gesteigerten Problemlösungsfähigkeit und Produktivität sowie zur Erhöhung der Kreativität maßgeblich beiträgt. Wir sind stolz, Mitarbeiter aus über 20 verschiedenen Nationen bei uns zu beschäftigen. Seit einiger Zeit setzen wir uns auch aktiv mit der Beschäftigung von Geflüchteten auseinander.

Zu Diversität gehört auch die Chancengleichheit. Bei uns soll niemand aufgrund seines Geschlechtes oder seiner Herkunft bevor- oder benachteiligt werden. Aus diesem Grund haben wir uns 2014 die Einhaltung der Grundsätze der Chancengleichheit, insbesondere bezüglich der Lohnleichheit von Männern und Frauen, zertifizieren lassen.

Wir möchten unseren Mitarbeitern ein Arbeitsumfeld bieten, das frei von Gesundheits- und Sicherheitsrisiken ist. In vierteljährlichen Treffen des Arbeitssicherheitsausschusses werden die aktuelle Situation analysiert und Verbesserungsmöglichkeiten diskutiert. Besondere Beachtung schenken wir dabei den Themen Brandschutz und Unfallverhütung sowie dem Umgang mit Anlagen und Chemikalien. Arbeitsplätze werden bei uns möglichst körpergerecht bzw. ergonomisch gestaltet. Unsere Anlagen und Maschinen genügen überdies den jeweils aktuellen Vorschriften zur Wärme- und Lautstärkeentwicklung. In der Produktion haben wir flächendeckend einen individuellen Gehörschutz eingeführt. Zur Gesunderhaltung tragen u. a. weiter bei, dass wir ganzjährig kostenlos Getränke zur Verfügung stellen, wöchentliche kostenlose Fitnesskurse und jährlich in unserer „Apfelwoche“ den kostenlosen Verzehr von Äpfeln anbieten.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird bei uns groß geschrieben. Ob Pflege älterer Familienmitglieder oder kurzfristige Kinderbetreuung: Unsere Mitarbeiter haben die Möglichkeit, bei akuten Fällen direkt zu reagieren und bekommen kurzfristig frei. Wir bieten entsprechende Beratung in Kooperation mit einem regionalen Verband an. Für die Versorgung der Kinder in den Ferien bieten wir zudem in Kooperation mit der FH Koblenz eine Kinderbetreuung an. Die Einführung von Lebensarbeitszeitkonten und eine betriebliche Altersvorsorge runden das Angebot ab.

Ein wichtiges Schwerpunktthema ist und bleibt für uns das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM). In 2018 wurden eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt und ein Steuerkreis etabliert, der sich um die Auswertung der Umfrage, Priorisierung der Themenfelder, die Organisation und die interne Kommunikation kümmert. Eine erste Maßnahme – Screening-Tage „Ernährung & Bewegung“ – wurde ebenfalls umgesetzt.

Für 2019 stehen weitere Angebote für unsere Beschäftigten auf dem Plan, wie z. B. Ergonomieberatung, Führungskräftequalifizierung, Screening Herz-Kreislauf. Unsere Beschäftigten nehmen die Angebote rund um das Thema Gesundheit sehr gut an, was für uns ein Grund mehr ist, das BGM in den kommenden Jahren engagiert und konsequent auszubauen.

16. Qualifizierung

Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.

Wir halten unsere Mitarbeiter bzgl. ihrer Fachkompetenzen stets auf dem aktuellsten Stand, was vor allem vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und der sich kontinuierlich verändernden Anforderungen an die Arbeitsplätze sehr wichtig ist.

Fachlicher und persönlicher Weiterbildungsbedarf wird vor Ort oder aber extern, z. B. durch den Besuch von hochwertigen Weiterbildungsveranstaltungen des Arbeitgeberverbandes oder namhafter Anbieter, ermöglicht und oft auch voll finanziert. Hierzu gehören auch nebenberufliche Weiterbildungen oder ein Studium, das unternehmerisch und individuell sinnvoll ist.

Mit gezielten Maßnahmen wie Mitarbeitergesprächen oder einem 360 Grad Feedback für Vorgesetzte können wir die Kompetenzen der Mitarbeiter einschätzen und daraus individuelle Förder- und Weiterentwicklungsmaßnahmen ableiten. Leistungswillen und kooperatives Verhalten belohnen wir mit individuellen Angeboten zum beruflichen Aufstieg oder zur Weiterentwicklung. Bei entsprechender Leistung wird z. B. ein nebenberufliches Studium finanziell von uns unterstützt. Die konsequente Einführung von Mitarbeiter-Entwicklungsgesprächen wird die gezielte Förderung und Schulung von Mitarbeitern weiter forcieren und die Identifizierung von Leistungs- und Potentialträgern erleichtern und optimieren.

Unsere Führungskräfte werden je nach Bedarf in Trainings über unseren Arbeitgeberverband geschult, aber auch interne Workshops oder das Thema „Gesundes Führen“ stehen auf der Agenda der Weiterbildungsinhalte. Selbstverständlich bieten wir, teils mit Unterstützung durch externe Coaches, auch die Beratung, Begleitung und Förderung junger Nachwuchsführungskräfte an.

Die interne Karriereentwicklung hat bei Rhodius einen hohen Stellenwert. Viele ehemalige Auszubildende sind heute im Unternehmen in entscheidenden Funktionen eingesetzt und haben sich unter intensiver Begleitung hervorragend weiter entwickelt. Auch auf- oder seitwärts gerichtete Karriereentwicklungen fördern wir gerne und aktiv. Jüngst erproben wir die Etablierung eines Trainee-Programmes für Auszubildende mit der Hinführung aus dem kaufmännischen Bereich in den technischen Vertrieb. Auch die Rückkehr bereits fluktuierter Nachwuchskräfte zur fortgesetzten Karriereentwicklung bei Rhodius ist nicht unüblich und für uns eine sehr positive Rückmeldung für unsere wahrnehmbare Personalentwicklungsarbeit.

Für das Jahr 2019 haben wir uns die Schulung aller Führungskräfte in der Produktion zum Ziel gesetzt; Flächendeckende digitale Mitarbeitergespräche sind unser Ziel für 2020, wobei die Testphase für diese Projekt bereits in 2019 anläuft.

Wir sehen keine wesentlichen Risiken im Zusammenhang mit der Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

- i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

- i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

Die Punkte c-g des Indikators SRS 403-9 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

- i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
- ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
- iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

- i. Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
- ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
- iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

Die Punkte c-e des Indikators SRS 403-10 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Diese Leistungsindikatoren werden bisher nicht erhoben. Angestrebt wird dies aber für den nächsten Bericht, wo wir diese Indikatoren noch einmal auf Relevanz prüfen.

Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die berichtende Organisation muss für Angestellte und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

a. Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern.

b. Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.

Gesundheit und Sicherheit sind derzeit keine Themen, die in förmlichen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden. Sicherheits- und Gesundheitsthemen werden in den Arbeitskreisen zu Betrieblichem Gesundheitsmanagement ebenso diskutiert wie z.B. im Beisein von Betriebsrat, Werksarzt, Sicherheitsfachkraft und Berufsgenossenschaften im Rahmen des Ausschusses zur Arbeitssicherheit. (ASA-Sitzungen). Auch innerbetriebliche Betriebsvereinbarungen ringen sich zum Teil um Gesundheitsthemen (z. B. BEM), nicht jedoch unter Beteiligung der Gewerkschaften.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:
- i. Geschlecht;
 - ii. Angestelltenkategorie.

Eine derartige Statistik wird in unserem Unternehmen bislang nicht geführt. Momentan ist ein detailliertes Personalcontrolling im Aufbau, das ggf. künftig entsprechende Auswertungen ermöglichen wird.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
- i. Geschlecht;
 - ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
 - iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).
- b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
- i. Geschlecht;
 - ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
 - iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

Stand: 31.12.2018

	Lohn- empfänger		Gehalts- empfänger		Gesamt		davon schwer- behindert	
Männlich:	170	96,59%	44	62,86%	214	86,99%	12	5,61%
Weiblich:	6	3,41%	26	37,14%	32	13,01%	1	3,13%
Gesamt:	176	100,00%	70	100,00%	246	100,00%	13	5,28%

davon

unter 30 Jahre	51	28,98%	17	24,29%	68	27,64%
30-50 Jahre	74	42,05%	29	41,43%	103	41,87%
über 50 Jahre	51	28,98%	24	34,29%	75	30,49%

Kontrollorgan

Männlich	2	66,67%
Weiblich	1	33,33%
Gesamt	3	100,00%

davon

unter 30 Jahre	0	0%
30-50 Jahre	2	66,67%
über 50 Jahre	1	33,33%

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.
- b. Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:
- i. Von der Organisation geprüfter Vorfall;
 - ii. Umgesetzte Abhilfepläne;
 - iii. Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;
 - iv. Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

Es liegen für das Jahr 2018 keine Diskriminierungsfälle vor.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige Risiken einzugehen.

Auch unsere Lieferanten sind Teil unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Eine eigens für die Auswahl neuer Lieferanten beziehungsweise für die Bewertung bestehender Lieferantenbeziehungen entwickelte Einkaufsrichtlinie regelt die Geschäftsbeziehungen. Auf der Basis dieser Richtlinie, die sich an den Prinzipien des UN Global Compact orientiert, verpflichten wir sämtliche Lieferanten, die geltenden Menschenrechte und Arbeitsnormen einzuhalten, die Besonderheiten des Umwelt- und Klimaschutzes zu beachten sowie zur Korruptionsbekämpfung beizutragen.

Wir behalten uns gegenüber unseren Lieferanten das Recht vor, die Einhaltung der Kriterien unserer Einkaufsrichtlinie unangekündigt zu überprüfen und die Geschäftsbeziehung zu beenden, falls die Nachhaltigkeitskriterien durch einen Lieferanten nicht bzw. nur unzulänglich erfüllt werden.

Unser Ziel ist es, ausschließlich Lieferanten einzusetzen, die nachweislich alle oben genannten Arbeitsnormen einhalten. Die Prüfung ist teilweise schwierig, weshalb wir dieses Ziel konsequent verfolgen, aber nur schrittweise umsetzen können.

Besondere branchen- oder unternehmensspezifische Risiken im Hinblick auf Menschenrechtsverletzungen sehen wir nicht.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

*Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.

b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Investitionsvereinbarungen und -verträge werden unsererseits nicht auf Menschenrechtsaspekte geprüft. Dies ist b.a.w. auch nicht vorgesehen.

*Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde, aufgeschlüsselt nach Ländern.

Enfällt - wir haben keine Betriebsstätten.

*Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

a. Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden.

Alle neuen Lieferanten, also 100%, werden nach sozialen Kriterien bewertet.

Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.
- b. Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.
- c. Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.
- d. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.
- e. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.

Bislang haben wir keine Kenntnis über einen Verstoß gegen unsere Einkaufsrichtlinie. Ein systematisches Reporting zu diesem Themenkomplex existiert im Moment noch nicht, soll aber entwickelt werden.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

Das Unternehmen legt offen, wie es zum Gemeinwesen in den Regionen beiträgt, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt.

Die Region ist seit über 190 Jahren unsere Heimat, mit der wir eng verwurzelt sind. Gemeinsam sind wir groß geworden, daher liegt es uns sehr am Herzen, unserer Heimat und den hier lebenden Menschen etwas zurückzugeben.

So unterstützen wir nach Kräften regionale Projekte in den Bereichen Sport, Kultur, Umwelt und Soziales. Neben langfristigen größeren Partnerschaften engagieren wir uns vielfältig bei kleineren Projekten und Aktionen, wie z. B. Tagen der offenen Tür, Sportturnieren und Theateraufführungen. So sind wir beispielsweise langjähriger Sponsor der Burgfestspiele Mayen, Hauptsponsor der Konzerte im Schloss Burg Namedy, Förderer der Internationalen RHODIUS Kontrabass Akademie und unterstützen regionale Kulturveranstaltungen wie die Nacht der Vulkane in Mendig, das Römerfest in Mayen oder die örtliche Kirmes. Zahlreiche regionale Sportvereine unterstützen wir in monetärer Form sowie in Form von auf Dauer angelegten Getränkependen.

RHODIUS engagiert sich darüber hinaus in zahlreichen ökologischen Projekten der Region, wie zum Beispiel der Errichtung einer Fischtreppe im Brohlbach auf dem Betriebsgelände, Hochwasserschutz und Grünflächenerweiterung in Niederzissen. Ferner sind wir Mitglied des Runden Tisches der Abtei Maria Laach mit der Zielsetzung des Wasser-/Naturschutzes rund um den Laacher See.

Ende 2018 wurde die Aktion "RHODIUS kaufen, nachhaltig handeln" durchgeführt. Regionale Vereine und Einrichtungen (Non-Profit) können sich mit ihren sozialen, kulturellen, ökologischen und sportlichen Projekten auf einer Plattform bewerben. RHODIUS Käufer erhalten Codes und stimmen für die Projekte ab. Ein Ranking wird erstellt, auf dessen Grundlage die Spendengelder verteilt werden. RHODIUS unterstützt die eingereichten Projekte mit einer Gesamtsumme von 25.000 €.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:
 - i. unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
 - ii. ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
 - iii. beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.
- b. Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

Im Geschäftsjahr 2018 lagen der unmittelbar erzeugte wirtschaftliche Wert bei 79.973.199 Euro und der ausgeschüttete wirtschaftliche Wert bei 33.967.844 Euro. Hieraus ergibt sich ein beibehaltener wirtschaftlicher Wert in Höhe von 46.005.355 Euro.

Zu mehr als 95% erzielen wir unsere Erlöse im Inland, weshalb wir auf eine weitergehende Differenzierung verzichten.

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden.

RHODIUS nutzt über verschiedene Kanäle die Möglichkeit, sich in politische Diskussionen einzubringen und branchenrelevante Entscheidungen mit zu beeinflussen. Wir engagieren uns unter anderem in folgenden Verbänden/ Institutionen:

- Verband Deutscher Mineralbrunnen(VDM), Bonn
- Genossenschaft Deutscher Brunnen eG (GDB), Bonn
- PETCYCLE, Bad Neuenahr-Ahrweiler
- Verein der „afri-cola/Bluna“-Konzessionäre e.V.
- Food – Made in Germany e.V., Hannover
- Die FAMILIENUNTERNEHMER, Berlin
- AGV Chemische Industrie Rheinland-Pfalz e.V., Ludwigshafen

Ende August 2018 wurde Dr. Karl Tack, Mitgesellschafter und Beiratsmitglied der Unternehmensgruppe RHODIUS zum Vorstandsvorsitzenden des VDM berufen. Auch in seiner Funktion als Mitglied des Bundesvorstands und des Bundespräsidiums sowie als Leiter der Energiepolitischen Kommission im Verband DIE FAMILIENUNTERNEHMER, Berlin, pflegt er direkte persönliche Kontakte zu den politischen Entscheidungsträgern unseres Landes. Durch langjährige Mitarbeit im Gemeinderat von Burgbrohl und durch die Tatsache, dass RHODIUS einer der größten Arbeitgeber in der Voreifel ist, können wir auch in der Lokalpolitik gestaltend mitwirken und unseren Einfluss geltend machen.

Ferner nutzen wir immer gerne die Chance, uns auf Kongressen und Fachveranstaltungen, wie z. B. dem Get.In Branchenkongress oder den Getränke Impulstagen (GIT), auszutauschen und zu positionieren und unserer Branche insgesamt dadurch Aufmerksamkeit und Gehör zu verschaffen.

Spenden an politische Parteien, Politiker oder für politische Aktionen unterliegen bei uns keinem Automatismus. Entsprechende Anfragen werden von uns jeweils aktuell und individuell geprüft.

Relevant für uns sind insbesondere Gesetzgebungsverfahren im Bereich Energie und zur Verpackungsverordnung. Über die Energiepolitische Kommission der FAMILIENUNTERNEHMER, über den VDM und in gemeinsamen Aktionen mit anderen Brunnenbetrieben versuchen wir Einfluss zu nehmen und unsere jeweiligen Standpunkte im Vorfeld von Gesetzgebungsverfahren einzubringen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

*Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

a. Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.

b. Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

Im Wahlkampfjahr 2017 haben wir insgesamt rund 20 T€ für politische Parteien bzw. Kampagnen ausgezahlt. In 2018 wurden keine Parteispenden getätigt.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

RHODIUS verfügt über Unternehmensrichtlinien, Leitlinien und Geschäftsordnungen, in denen alle relevanten Geschäftsvorfälle geregelt sind. Diese sind im Intranet veröffentlicht und stehen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Einsichtnahme zur Verfügung. Auf die Einhaltung der Richtlinien und Vorgaben, die in regelmäßigen Abständen auf Relevanz und Richtigkeit geprüft und ggf. angepasst werden, legen wir großen Wert.

Das 4-Augen-Prinzip ist als Unternehmensstandard in unseren Prozessen fest implementiert, und zwar über sämtliche Hierarchieebenen hinweg. Wir verfügen über ein mehrstufiges Kontrollsystem und entsprechende Kontrollorgane, die auf die Einhaltung unserer Unternehmensrichtlinien und der Geschäftsordnungen achten. Unsere Compliance Richtlinie wurde den Führungskräften und Mitarbeitern in einer Vortragsveranstaltung mit rechtsanwaltlicher Unterstützung vorgestellt und ausführlich erläutert.

Eine offene Unternehmenskultur und ein aktives Fehlermanagement helfen uns dabei, den Führungskräften und Mitarbeitern die Wichtigkeit der doch eher ungeliebten oder lästigen Kontrollmechanismen zu vermitteln und so für die dringend notwendige Akzeptanz zu sorgen.

Zuständig für das Thema Compliance sind die Geschäftsführer der Holding, Hannes Tack und Frauke Helf. Durch eine externe Rechtsberatung haben eine Prüfung zum Thema Compliance in unserem Unternehmen durchführen lassen; ferner wurde eine durch die Rechtsberatung entwickelte Compliance-Schulung durchgeführt.

Risiken, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit, unseren Geschäftsbeziehungen oder unseren Produkten ergeben und negative Auswirkungen auf die Bekämpfung von Korruption und Bestechung haben könnten, sehen wir nicht.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.
- b. Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

Unser Standort Burgbrohl wurde auf Korruptionsrisiken hin geprüft. Erhebliche Korruptionsrisiken wurden nicht ermittelt.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle
Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

- a. Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.
- b. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.
- c. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.
- d. Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.

Im Berichtsjahr 2018 gab es keinerlei Korruptionsvorfälle.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:
 - i. Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
 - ii. Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
 - iii. Fälle, die im Rahmen von Streitbelegungsverfahren vorgebracht wurden.
- b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.
- c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

Es mussten im Berichtsjahr weder Bußgelder noch sonstige Sanktionen verhängt werden.