



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2020

Rhodium Mineralquellen und Getränke GmbH & Co. KG

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





Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden GRI SRS
Berichtsstandards verfasst:

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle
Leistungsindikatoren (5-7)
8. Anreizsysteme
Leistungsindikatoren (8)
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen
Leistungsindikatoren (9)
10. Innovations- und Produktmanagement
Leistungsindikatoren (10)

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement
Leistungsindikatoren (11-12)
13. Klimarelevante Emissionen
Leistungsindikatoren (13)

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung
Leistungsindikatoren (14-16)
17. Menschenrechte
Leistungsindikatoren (17)
18. Gemeinwesen
Leistungsindikatoren (18)
19. Politische Einflussnahme
Leistungsindikatoren (19)
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten
Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2020, Quelle:
Unternehmensangaben. Die Haftung
für die Angaben liegt beim
berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der
Information. Bitte beachten Sie auch
den Haftungsausschluss unter
[www.nachhaltigkeitsrat.de/
impressum-und-datenschutzzerklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung)

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

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.

Im Berichtsjahr verließen bei RHODIUS Mineralquellen über 450 Millionen Füllungen Mineralwasser und andere Getränke das Werk. 250 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.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie fußt klassischerweise auf den drei nachfolgend beschriebenen Säulen.

Rhodius ist einer der größten mittelständischen Arbeitgeber in der Voreifel. Wir wissen, dass unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen die Grundlage unseres Erfolges, weshalb uns **soziale Nachhaltigkeitsaspekte** schon seit langem ein großes Anliegen sind. Wir sorgen für ein gutes Arbeitsklima, begrüßen Diversität und fördern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Investitionen in unsere Beschäftigten und in deren Arbeitsumfeld tragen Früchte - die Fluktuationsquote in unserem Unternehmen ist gering.

Als produzierendes Unternehmen der Getränkeindustrie verbrauchen wir Energie und Ressourcen aller Art, wir produzieren Abfälle und Abwasser, wir emittieren CO₂. Wir befassen uns deshalb intensiv mit den **ökologischen Nachhaltigkeitsaspekten** 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.

Die dritte Säule unserer Nachhaltigkeitsstrategie ist die **ökonomische Verantwortung** im Sinne der langfristigen Sicherung des Familienunternehmens. Nachhaltiges und vorausschauendes Wirtschaften sowie offene Kommunikation mit Kunden, Dienstleistern und der Öffentlichkeit sind fester Bestandteil unserer Unternehmenspolitik. Vertrauensvolle und nachhaltige Geschäftsbeziehungen sind die Basis für unseren Unternehmenserfolg. Mit unserer Heimat sind wir eng verwurzelt und unterstützen nach Kräften regionale Projekte in den Bereichen Sport, Kultur, Umwelt und Soziales. Nicht zuletzt durch dieses Engagement genießen wir als Unternehmen in der Region und darüber hinaus einen guten Ruf.

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 noch 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 Rhodius in zahlreiche Teil- und Bereichsziele. Zur Organisation und unternehmensweiten Implementierung wurde 2018 das „Projekt Nachhaltigkeit“ aufgesetzt. Jeder Unternehmensbereich (z. B. Produktion, Logistik, Vertrieb, Marketing) verfügt über ein Nachhaltigkeitsteam, das bereichsspezifische Ziele erarbeitet und verfolgt. Somit ist im Ergebnis jeder einzelne Beschäftigte aufgerufen zu hinterfragen, wie er seinen individuellen Arbeitsalltag nachhaltiger gestalten kann. In einem übergeordneten Kernteam unter Leitung der Nachhaltigkeitsbeauftragten des Unternehmens, der Geschäftsführenden Gesellschafterin Frauke Helf, werden alle Ziele und Maßnahmen zusammengeführt, gesteuert und quartalsweise besprochen. Zum Jahresende wird für jedes Einzelziel abschließend der Status und der Grad der Zielerreichung ermittelt und dokumentiert.

Corona-bedingt hat uns das Jahr 2020 vor große Herausforderungen gestellt. Viele Maßnahmen, z. B. im betrieblichen Gesundheitsmanagement, konnten nicht umgesetzt werden. Auch Gespräche und Verhandlungen mit Kooperationspartnern und Lieferanten mussten vertagt werden oder konnten lediglich telefonisch oder virtuell stattfinden. Somit waren vor Ort Besichtigungen oder Praxistests nicht möglich. Die weltweite Unterbrechung von Lieferketten tat ihr Übriges. Auf der anderen Seite konnten wir durch die weitere Umstellung auf digitale Medien und die Verlagerung von Tätigkeiten ins Home Office einige interne Projekte umsetzen und Ressourcen wie Papier, Kraftstoffe u.a. einsparen.

Trotz aller Schwierigkeiten konnten wir auch unser Kernziel, die jährliche Verringerung des relativen CO₂-Ausstoßes, mit Bravour umsetzen - nämlich mit einer Reduzierung von rund 34% gegenüber 2018.

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. Im Jahr 2021 werden wir den Fokus auf das Thema Kreislaufwirtschaft legen.

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 – von der Quelle bis zum Konsumenten - von größter Bedeutung. Sowohl unsere innerbetrieblichen Prozesse, also Einkauf, Produktion/Abfüllung, Qualitätskontrolle, Verpackung, Logistik, Marketing und Vertrieb als auch unsere Lieferanten und Dienstleister werden im Hinblick auf Nachhaltigkeit geprüft. Alle internen Abteilungen sind im Nachhaltigkeitsteam vertreten und setzen sich jährlich neue, eigene Ziele, wobei die Schwerpunkte eines Jahres künftig durch die Nachhaltigkeitsbeauftragte vorgegeben werden (z. B. "papierloses Büro" für 2020 oder "Kreislaufwirtschaft" für 2022).

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. In 2019 konnten wir beispielsweise nach anfänglichen Schwierigkeiten aufgrund von Aussagen und Vorgaben unserer Druckerlieferanten komplett auf Recycling-Papier umstellen. In 2020 haben wir die geplante Umstellung auf Ökostrom realisiert.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

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.

Nachhaltigkeitsaspekte fließen darüber hinaus vermehrt auch in Konzernrichtlinien ein. Beispielsweise gibt es in der Reiserichtlinie neuerdings restriktivere Vorgaben, was die Wahl des angemessenen Verkehrsmittels für Dienstreisen angeht (Bahn- anstelle von Flugreise u.a.).

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.

Unsere Mitinhaberin und Geschäftsführerin Frauke Helf ist Nachhaltigkeitsbeauftragte bei RHODIUS und führt ein 9-köpfiges Team, das sich aus allen Unternehmensbereichen zusammensetzt. Das Nachhaltigkeitsteam identifiziert in regelmäßigen Treffen Einsparpotentiale in den Bereichen, wobei der Arbeitsalltag jedes Einzelnen im Hinblick auf eine nachhaltigere Ausrichtung hinterfragt wird. In den Treffen werden klare Ziele festgelegt, deren Erreichung vierteljährlich kontrolliert wird. Abteilungsziele und Grad der Zielerreichung werden unternehmensintern kommuniziert.

Als übergreifende ökologische Indikatoren, die auch in die externe Berichterstattung einfließen, wurden zu Beginn des Nachhaltigkeitsprojektes definiert: (a) Reduzierung des Abwassers pro produziertem Getränk, (b) Reduzierung der relativen Menge an Sondermüll pro Fertiggetränk, (c) Erhöhung des Anteils von verwertbaren Abfällen am Gesamtmüll und (d) Reduzierung des Dieserverbrauchs in der internen Logistik. Alle zwei Jahre lassen wir eine Klimabilanz für unser Unternehmen erstellen, die die Entwicklung unseres CO₂-Fußabdruckes im Vergleich zum vorherigen Berichtsjahr dokumentiert und deren Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsbericht nach den Standards des Deutschen Nachhaltigkeitskodex einfließen. Die für die Erstellung der Klimabilanz erforderlichen Daten sollen künftig im Unternehmen standardmäßig gepflegt und „auf Knopfdruck“ zur Verfügung stehen.

Zur langfristigen Sicherung des Familienunternehmens und zur Wahrung der ökonomischen Verantwortung gibt es eine Vielzahl von Kontrollmechanismen und Vorgaben, die beispielsweise den Finanzbereich, die Anbahnung von

Geschäftsbeziehungen oder das Thema Sponsoring reglementieren. Die Finanzkennzahlen wurden in den letzten Jahren standardisiert und werden dem höchsten Kontrollorgan – dem Beirat des Unternehmens - zweimal jährlich (Jahresabschluss/Planung) vorgelegt.

Leistungsindikatoren für soziale Nachhaltigkeitsaspekte sind beispielsweise Beschäftigtenstatistik, Fluktuationsrate, Krankenstatistik und der Work-Health-Monitor. Im Wesentlichen werden diese Daten durch die Personalabteilung und das BGM-Team erhoben und nachgehalten.

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:

- Sicherung eines nachhaltig erwirtschafteten profitablen Unternehmensergebnisses.
- Nachhaltiges und vorausschauendes Wirtschaften ist fester Bestandteil unserer Unternehmenspolitik.
- Wir orientieren uns an den Bedürfnissen des Marktes.
- Wir kommunizieren offen mit Kunden, Partnern und der Öffentlichkeit.
- Wir gehen verantwortungsvoll mit der Natur und den uns zur Verfügung gestellten Ressourcen um.
- Wir arbeiten an einer stetigen Verbesserung unseres CO₂-Fußabdruckes.
- Unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind die Grundlage unseres Erfolges.
- Wir sichern Arbeits- und Ausbildungsplätze.
- Das Verhältnis untereinander verstehen wir als Partnerschaft. Das "Du" ist ein Angebot für das tägliche Miteinander.

- Das tägliche Miteinander ist geprägt von Leidenschaft für die Sache, Freude am Produkt, familiärer Atmosphäre und Stolz, dabei zu sein.
- Wir behandeln uns gegenseitig mit Respekt und Fairness, wertschätzend und anerkennend.
- Wir begrüßen Diversität.
- Wir schaffen eine Arbeitsatmosphäre, in der Gesundsein 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. Das im Oktober 2018 aufgesetzte Projekt zur Einführung eines software-gestützten Mitarbeiter-Feedback- und Entwicklungsgespräches wurde in 2019 planmäßig gestartet, wird seitdem in einzelnen Bereichen bereits umgesetzt und der flächendeckende Einsatz weiter vorangetrieben. Mit Hilfe des Tools 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. Die Analyse wird im jährlichen Turnus wiederholt, Veränderungen werden festgehalten und die Abarbeitung und Effektivität der geplanten Maßnahmen überprüft. Das Thema Nachhaltigkeit wird zunehmend in diese Führungsinstrumente Einzug halten.

Zielvereinbarungen oder Mitarbeitergespräche sind nicht mit Gehaltsthemen verknüpft, um den Prozess des Entwicklungs- und Motivationsgespräches 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 Jahres abschlusses (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 Beschäftigten, bezogen auf die Fixgehälter 2020, bei Faktor 3,31.

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 Inhaberfamilie und ca. 250 Beschäftigte, 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 schlagkräftiges Team von erfahrenen 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:

- i.** wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;
- ii.** 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.

Das Berichtsjahr 2020 war durch Corona und die damit einhergehenden Einschränkungen der persönlichen Kontakte und Treffen geprägt. Wir konnten es einer Vielzahl von Mitarbeiter:innen ermöglichen, ihre Arbeit vom Homeoffice aus zu erledigen und dennoch am Geschehen im Unternehmen teilzuhaben. Der Kontakt zu Kunden, Lieferanten und Dienstleistern erfolgte im Wesentlichen via Webex, und auch die Durchführung von hybriden Veranstaltungen wurde nach einer gewissen Eingewöhnungsphase geübte Praxis. Einige unserer Besprechungsräume wurden bei dieser Gelegenheit modernisiert und mit der erforderlichen Kommunikationstechnik ausgestattet, die uns auch künftig und nach Aufhebung der Kontaktbeschränkungen im Sinne der Nachhaltigkeit gute Dienste leisten kann.

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 bereits 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“ entwickelten wir ferner 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.

(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. Unser in 2019 angeschafftes E-Auto erfreut sich unternehmensweit einer großen Beliebtheit und ist regelmäßig ausgebucht für Dienst- und Shuttlefahrten. Unsere Außendienstmitarbeiter bzw. Dienstwagenbesitzer wurden auf spritsparendes Fahren verpflichtet und sind darüber hinaus angehalten, eine professionelle

und ressourcenschonende Tourenplanung durchzuführen. 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.

Entsprechende Daten sind den Leistungsindikatoren zum Ressourcenmanagement zu entnehmen.

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, die in den unternehmensweit gegründeten Nachhaltigkeitsteams erarbeitet und umgesetzt werden, arbeiten wir Schritt für Schritt an Verbesserungen. Sowohl beim Bau neuer Anlagen oder Gebäude als auch bei der Renovierung oder der Erweiterung kommen, wann immer möglich, die jeweils modernsten und ressourcenschonendsten Energiequellen zum Einsatz. Hinzu kommt der sukzessive Austausch von teilweise sehr alten Zählern (Gas, Strom, Wasser), die uns in der Vergangenheit nur unzureichende Kontroll- und Steuerungsmöglichkeiten geboten haben, und der Einbau von Zwischenzählern, die uns in die Lage versetzen, z. B. für einzelne Aggregate die jeweiligen Daten und Verbräuche nachzuhalten. Diese Arbeiten sind mittlerweile abgeschlossen.

Im Jahr 2018 lag ein Fokus des Nachhaltigkeitsteams auf der Einsparung der Ressource Papier. Nachdem wir in diesem Bereich eine Reduzierung um knapp 30% erzielen konnten, wurde auch in 2020 konsequent und erfolgreich am "papierlosen Büro" weitergearbeitet. Alleine durch die Einführung einer digitalen Personaleinsatzplanung (PEP) kann monatlich auf etwa 200 Papiausdrucke verzichtet werden. Dies verdeutlicht, dass auch "kleine" Ziele und Maßnahmen, bei denen jeder Einzelne mitwirken kann, wichtig sind und zum Erfolg führen. Auch die Reduzierung des Dieserverbrauchs konnten wir in 2020 weiter vorantreiben. Durch die Anschaffung von E-Staplern im Bereich

Verladung wurde eine Reduzierung von 10% Diesel in Liter pro verladener Palette erzielt. Darüber hinaus sei noch erwähnt, dass wir in 2020 komplett auf Öko-Strom umgestellt haben.

Grundwasser- und Quellenschutz sind für uns, wie bereits berichtet, von grundlegender Bedeutung. Ein Versiegen der Quellen und/oder eine Verunreinigung des Grundwassers würden uns vor große Probleme stellen. Um dieses Risiko auszuschließen, überwachen wir unsere Quellen engmaschig im Hinblick auf einen ressourcenschonenden Umgang und beteiligen uns darüber hinaus an Projekten oder Aufklärungskampagnen zur Reinhaltung des Grundwassers und der Umwelt. Hierdurch werden auch Dritte, deren Verhalten im Normalfall nicht unserer Kontrolle unterliegt (z.B. der Einsatz von Düngemitteln durch die Landwirtschaft), in die Risikominimierung eingebunden. Nach einer mittlerweile abgeschlossenen Untersuchung zur Identifizierung der Quelleinflüsse und der Erstellung eines Maßnahmenplans, der z. B. auch die Thematik Landwirtschaft beleuchtet, haben wir die Beantragung eines regionalen Wasserschutzgebietes in Auftrag gegeben.

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.

	2018	2020
Strom (kWh)	5.370.302	6.332.358
Gas (kWh)	16.663.198	15.470.431
Diesel (l)	170.587	140.660

Im Berichtsjahr 2020 haben wir erstmals ausschließlich Öko-Strom bezogen, der in unsere CO₂-Bilanz mit NULL einget.

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 2020 gegenüber 2018 wie folgt verringert:
Gas -7%; Diesel -18%.

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
Gesamt Volumens 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 Filtrattrockenrückstand (Total
Dissolved Solids (TDS)));
- ii.** anderes Wasser (> 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).

d. Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten
zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und
Annahmen.

Die Gesamtwasserentnahme belief sich in 2020 auf 807.577 m^3 (2018:
 865.518 m^3).

Es handelt sich um Süßwasser, welches artesisch bzw. mittels
Tiefenbohrungen (Pumpvorgang) gewonnen bzw. gefördert wird.

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.
- b. Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

Abfallbilanz - absolute Mengen		2018	2020
		in t	in t
1	Restmüll	165	169
2	Sonstige Abfallmengen	125	70
	Gebäude Instandhaltung	27	0
	Grünabfall+Straßenkehricht	5	
	Produktion Nebenprodukte	16	26
	Sonstige Metalle	77	44
3	Verpackungsmaterial	1.428	1.214
	Aluminium Deckel	21	25
	Aluminium Dose	39	58
	Glas	239	301
	HDPE Kunststoff	13	13
	Holz	28	21
	Papier	123	134
	PE-Folie Kunststoff	64	61
	PET Kunststoff	899	597
	Rückstand mit gefährlichen Stoffen	2	4
Abfallmengen gesamt		1.718	1.453

In Summe liegt die relative Abfallmenge in 2020 bei 0,32 kg/100 Füllungen (2018: 0,6 kg).

Die Recyclingquote liegt im Jahr 2020 bei 90% (2018: 92%).

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 2020 wurde ein CO₂-Fußabdruck von 5.178 Tonnen ermittelt gegenüber 7.593 Tonnen in 2018. In der absoluten Betrachtung ergibt dies eine Einsparung von 32%. Der von Rhodius als wichtige Kenngröße erachtete spezifische CO₂-Ausstoß pro 100 Füllungen hat sich sogar um 34% im Vergleich zu 2018 reduziert. Unser ursprüngliches Ziel, nämlich die Reduzierung des relativen CO₂-Ausstoßes um jährlich 1%, haben wir hiermit um ein Vielfaches übertroffen. Die Zielgröße soll in 2022 angepasst und durch eine ambitioniertere Vorgabe ersetzt werden. Neben der gestiegenen Produktionsmenge haben Investitionen in eine energieeffizientere Anlagentechnik und die Umstellung auf Ökostrom einen entscheidenden Beitrag zu Reduzierung der Energieverbräuche und des Emissionsfaktors geführt.

Im Jahr 2021 wird das Thema „Recycling“ im Fokus des Nachhaltigkeitsteams stehen. Fest eingeplant ist bereits ein „Dreck-Weg-Tag“, der an die Aktion aus 2019, bei der insgesamt 400 kg Müll gesammelt wurden, anknüpfen soll.

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.

Scope 1	2018 Kg CO₂e	2020 Kg CO₂e
Brennstoffe	3.446.500	3.176.689
Eigenlogistik	456.100	358.125
Dienstfahrzeuge	147.800	112.550
Kältemittel	318.000	94
Summe Scope 1	4.368.400	3.647.457

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.

2018	2020 Scope 2	Kg CO ₂ e
kg CO ₂ e Strom	1.369.400	0

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.

Scope 3	2018 Kg CO₂e	2020 Kg CO₂e
Büromaterial/Drucksachen	4.700	43.295
Vorkette Energie	1.273.200	889.652
Abfall	95.400	199.311
Dienstreisen	10.000	6.985
Mitarbeitermobilität	472.500	391.731
Summe Scope 3	1.855.800	1.530.974

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.

In Summe liegen die THG-Emissionen (CCF) in 2020 bei 5.178.432 kg CO₂e gegenüber 7.593.600 kg CO₂e in 2018, Veränderung demnach -2.415.168 kg CO₂e.

Die Emissionen je Liter Eigenprodukt sanken um 34% von 0,053 kg CO₂e/l in 2018 auf 0,035 kg CO₂e/l in 2020.

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.

Ein externer Werksarzt kümmert sich um die gesundheitlichen Belange der Beschäftigten. Darüber hinaus zeichnet er – gemeinsam mit unserem externen Sicherheitsbeauftragten und einem internen Ausschuss – verantwortlich für das Thema Arbeitssicherheit. Mindestens einmal jährlich werden die Mitarbeiter*innen 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 Beschäftigten sind aufgefordert, Vorschläge für nachhaltiges Agieren zu unterbreiten und im eigenen Bereich täglich dafür Sorge zu tragen.

Mit den oben beschriebenen Maßnahmen und Grundlagen der Mitarbeiterführung haben wir gute Erfahrungen gemacht und sehen in dem Zusammenhang auch keine Risiken im Hinblick auf Arbeitnehmerrechte. Wir freuen uns vielmehr über mehrheitlich motivierte, engagierte, gesunde und gut informierte Mitarbeiter:innen.

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:innen aus über 20 verschiedenen Nationen bei uns zu beschäftigen. In unserem Unternehmen wird niemand aufgrund seines Geschlechtes oder seiner Herkunft bevorzugt oder benachteiligt, obgleich es hierzu keine konkreten Zielvorgaben gibt.

Wir bieten unseren Beschäftigten ein Arbeitsumfeld, das frei von Gesundheits- und Sicherheitsrisiken ist. Gewährleistet wird dies durch vierteljährliche Treffen des Arbeitssicherheitsausschusses, der die jeweils aktuelle Situation analysiert und Verbesserungspotenziale aufzeigt. Besonderer Bedeutung kommt den Themen Brandschutz und Unfallverhütung sowie Ergonomie am Arbeitsplatz zu. Die Beschäftigten sind eingeladen, eigene Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitssituation einzureichen, und viele Ideen können wir auch umsetzen. So wurde zum Beispiel ein individueller Gehörschutz in der Produktion eingeführt. Außerdem haben wir auf Anregung der Beschäftigten beschlossen, in der

Verwaltung ausschließlich höhenverstellbare Schreibtische bei Neuanschaffungen vorzusehen. Zur Gesunderhaltung der Beschäftigten gibt es kostenloses Mineralwasser für alle, wöchentliche kostenlose Fitnesskurse und jährlich unsere bereits traditionelle „Apfelwoche“. Über unser ganzheitliches Betriebliches Gesundheitsmanagement, das 2017 ins Leben gerufen wurde, bieten wir weitere Gesundheitsmaßnahmen wie Herz-Kreislauf-Screenings, Rückenschule, Ergonomieberatung an. Zertifizierte Maßnahmen werden von der Krankenkasse, mit der wir auf diesem Gebiet zusammenarbeiten, gefördert. Jeweils im Herbst eines Jahres wird der Maßnahmenplan für das Folgejahr aufgesetzt und eingereicht.

Auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird bei uns groß geschrieben. Ob es um die Pflege älterer Familienmitglieder oder die kurzfristige Kinderbetreuung geht: Unsere Beschäftigten haben die Möglichkeit, bei akuten Fällen direkt zu reagieren und bekommen kurzfristig frei. Wir verzichten hier auf Zielvorgaben. Unerwartete Ereignisse sind nicht planbar; wir möchten offen und unbürokratisch auf die Bedürfnisse unsere Mitarbeiter:innen eingehen, wenn eine familiäre Ausnahmesituation auftritt.

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 Beschäftigten bezüglich ihrer persönlichen und fachlichen Kompetenzen stets auf dem aktuellsten Stand, was vor dem Hintergrund sich kontinuierlich verändernder Entwicklungen und Anforderungen sehr wichtig ist. Den Weiterbildungsbedarf der Beschäftigten können wir zum großen Teil über die breit gefächerten Angebote unseres Arbeitgeberverbandes abdecken. In einigen Bereichen, beispielsweise bei den Datenschutzschulungen, arbeiten wir mit Anbietern zusammen, die die Lerninhalte über digitale Plattformen vermitteln. Auch intern werden mittlerweile zu absolvierende Schulungen über eine E-Learning-Plattform angeboten und verwaltet. Für jede Maßnahme, z. B. die regelmäßig durchzuführende Hygieneschulung, ist der Teilnehmerkreis vorgelegt, Einladungen werden automatisch verschickt, es wird eine Frist für die Erledigung hinterlegt und im Nachgang wird die Teilnahmebestätigung generiert. Beim Projektstart waren unsere Ziele, den organisatorischen Aufwand für Schulungsmaßnahmen zu minimieren, vorgegebene Fristen für wiederkehrende Schulungen zu automatisieren, den Teilnehmenden zeitliche und räumliche Flexibilität zu bieten und jederzeit einen umfassenden Überblick über durchgeführte Schulungen zu haben. Diese Ziele konnten ausnahmslos

erreicht werden.

Individuelle Maßnahmen entwickeln wir auf der Basis von Mitarbeitergesprächen oder einem 360-Grad-Feedback für Vorgesetzte. Dies ermöglicht zum einen die gezielte Förderung des jeweiligen Beschäftigten, zum anderen erleichtert die Systematik die Identifizierung von Leistungsträgern und Nachwuchsführungskräften. Viele ehemalige Auszubildende sind heute im Unternehmen in entscheidenden Funktionen eingesetzt und haben sich unter intensiver Begleitung oder durch unsere Trainee-Programme hervorragend weiter entwickelt. Im Hinblick auf eine langfristige Perspektive ermöglichen und unterstützen wir, sofern zielführend und sinnvoll, auch nebenberufliche Weiterbildungen, Praktika oder ein Studium.

Wir sehen keine Risiken im Zusammenhang mit der Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit. Ein Unternehmen braucht unseres Erachtens eine gesunde Mischung aus älteren und jungen Beschäftigten, die sich offen und respektvoll begegnen und voneinander lernen; Weiterbildungsangebote dürfen im Hinblick auf die demografische Entwicklung keiner Altersgrenze unterliegen. Eine strukturierte Nachfolgeplanung halten wir in diesem Zusammenhang allerdings für gleichermaßen wichtig.

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. Momentan ist nicht absehbar, ob und wann derartige Informationen Eingang in die Standardberichterstattung finden werden.

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 befassen sich zum Teil mit 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. Ob oder wann diese Auswertungen in das Personalcontrolling integriert werden, ist momentan offen.

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).

31.12.2020	Lohn-empfänger		Gehalts-empfänger		Gesamt		davon schwer-behindert		Kontrollorgan	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Männlich	178	97,80%	45	62,50%	223	87,80%	13	5,83%	2	66,67%
Weiblich	4	2,20%	27	37,50%	31	12,20%	1	3,23%	1	33,33%
Gesamt	182	100,00%	72	100,00%	254	100,00%	14	5,51%	3	100,00%
davon										
unter 30 Jahre	55	30,22%	15	20,83%	70	27,56%			0	0%
30-50 Jahre	78	42,86%	30	41,67%	108	42,52%			2	66,67%
über 50 Jahre	49	26,92%	27	37,50%	76	29,92%			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 2020 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. Vor diesem Hintergrund haben wir bislang auch von quantitativen oder zeitbezogenen Zielvorgaben abgesehen.

Wir sind davon überzeugt, mögliche Risiken im Hinblick auf Menschenrechtsverletzungen auch durch die verschiedenen Audits, denen wir uns unterziehen, weitestgehend ausschließen oder zumindest aufdecken und minimieren zu können. Erwähnt sei hier insbesondere die SEDEX Verifizierung für nachhaltiges und ethisches Verhalten in Geschäftsbeziehungen.

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.

An unserem einzigen Geschäftsstandort in Burgbrohl unterliegt die Einhaltung der Menschenrechte einer Prüfung.

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. Quantitative oder zeitbezogene Zielvorgaben gibt es noch nicht.

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.

Im Juni 2019 ging es in Anlehnung an die Aktion „Let’s clean up Europe“ dem Burgbrohler Müll an den Kragen. Zahlreiche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, unter Ihnen die dreiköpfige Geschäftsführung, sammelten entlang des Brohlbachs insgesamt ca. 400 kg Müll ein. Für den 08.10.2021 ist die nächste Aktion unter dem Titel „Dreck-Weg-Tag“ fest eingeplant.

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 2020 lagen der unmittelbar erzeugte wirtschaftliche Wert bei 100.241.162 Euro und der ausgeschüttete wirtschaftliche Wert bei 37.754.819 Euro. Hieraus ergibt sich ein beibehaltener wirtschaftlicher Wert in Höhe von 62.486.343 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.

Wir haben in 2020 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. Außerdem ist das 4-Augen-Prinzip 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.

Eine offene Unternehmenskultur und ein aktives Fehlermanagement helfen uns dabei, den Führungskräften und Mitarbeiter:innen 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 ist die Geschäftsführung der Holdinggesellschaft. Durch eine externe Rechtsberatung haben wir eine Prüfung zum Thema Compliance in unserem Unternehmen durchführen lassen. Als potenzielle Risikoquellen wurden im Anschluss verschiedene Themenbereiche identifiziert wie beispielsweise Diskriminierung, IT-Sicherheit, Spenden und Sponsoring, Trade Compliance, Kartellrecht, Korruption und Bestechung. Im nächsten Schritt wurden die Themen, bei denen noch Handlungsbedarf bestand, priorisiert. Sukzessive wurden und werden bereits bestehende Richtlinien aktualisiert und neue Richtlinien erarbeitet, zuletzt zu den Themen Kartellrecht und gegen Korruption und Bestechung.

Unsere Richtlinien sollen in erster Linie Orientierungshilfe bieten und die Beschäftigten sensibilisieren. Nur wer mögliche Risiken kennt, kann sie auch ausschließen oder zumindest minimieren. Über neue Vorgaben und Richtlinien werden grundsätzlich alle Beschäftigten informiert. Zusätzlich werden die Mitarbeiter:innen, die besonders betroffen sind, zum Thema geschult. Im nächsten Schritt wollen wir uns mit dem Thema Whistleblowing auseinandersetzen und einen entsprechenden Leitfaden entwickeln. Auf dieser Basis möchten wir als Unternehmen die Chance nutzen, eventuell bestehende Missstände intern zu klären und proaktiv dagegen vorzugehen.

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 2020 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 Streitbeilegungsverfahren 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.

Im Berichtsjahr 2020 mussten weder Bußgelder noch sonstige Sanktionen verhängt werden.

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

In dieser DNK-Erklärung wurde nach dem „comply or explain“ Prinzip zu den nachfolgend aufgeführten GRI-Indikatoren berichtet. Dieses Dokument verweist auf die GRI-Standards 2016, sofern in der Tabelle nicht anders vermerkt.

Bereiche	DNK-Kriterien	GRI SRS Indikatoren
STRATEGIE	1. Strategische Analyse und Maßnahmen	
	2. Wesentlichkeit	
	3. Ziele	
	4. Tiefe der Wertschöpfungskette	
PROZESS-MANAGEMENT	5. Verantwortung	GRI SRS 102-16
	6. Regeln und Prozesse	
	7. Kontrolle	
	8. Anreizsysteme	GRI SRS 102-35 GRI SRS 102-38
	9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	GRI SRS 102-44
	10. Innovations- und Produktmanagement	G4-FS11
UMWELT	11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	GRI SRS 301-1
	12. Ressourcenmanagement	GRI SRS 302-1 GRI SRS 302-4 GRI SRS 303-3 (2018) GRI SRS 306-3 (2020)*
	13. Klimarelevante Emissionen	GRI SRS 305-1 GRI SRS 305-2 GRI SRS 305-3 GRI SRS 305-5
GESELLSCHAFT	14. Arbeitnehmerrechte	GRI SRS 403-4 (2018)
	15. Chancengerechtigkeit	GRI SRS 403-9 (2018)
	16. Qualifizierung	GRI SRS 403-10 (2018) GRI SRS 404-1 GRI SRS 405-1 GRI SRS 406-1
	17. Menschenrechte	GRI SRS 412-3 GRI SRS 412-1 GRI SRS 414-1 GRI SRS 414-2
	18. Gemeinwesen	GRI SRS 201-1
	19. Politische Einflussnahme	GRI SRS 415-1
	20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	GRI SRS 205-1 GRI SRS 205-3 GRI SRS 419-1

*GRI hat GRI SRS 306 (Abfall) angepasst. Die überarbeitete Version tritt zum 01.01.2022 in Kraft. Im Zuge dessen hat sich für die Berichterstattung zu angefallenen Abfall die Nummerierung von 306-2 zu 306-3 geändert.