



Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex

# DNK-Erklärung 2022

---

## 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: 2022, 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](http://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 ca. 600 Millionen Füllungen Mineralwasser und andere Getränke das Werk. Über 300 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.

Rhodius ist im Besitz von mehreren Mineralwasserbrunnen. Vorrangiges Ziel der Bewirtschaftung ist es, dass das Grund- und Mineralwasservorkommen dauerhaft zur Verfügung steht. Dies wird gewährleistet, indem den Quellen ausschließlich hydrogeologisch verträgliche Mengen entnommen werden und darüber hinaus keine Schädigung der Umwelt und Dritter erfolgt. Die Rahmenbedingungen hierfür sind in entsprechenden behördlichen Bewilligungen langfristig festgeschrieben. Zum Schutz unserer Quellen haben wir außerdem Mitte 2022 ein Mineralwassereinzugsgebiet definiert und beantragt, welches seit Anfang 2023 im Geoportal Wasser RLP veröffentlicht ist.

Als produzierendes Unternehmen verbrauchen wir Energie, wir produzieren Abfälle und Abwasser, wir emittieren CO<sub>2</sub>. Wir befassen uns intensiv mit der kontinuierlichen Verbesserung unseres Energiemanagements und räumen dem Umwelt- und Ressourcenschutz einen hohen Stellenwert ein. Sämtliche internen Abläufe und Materialeinsätze sind effizient, klimaschonend und nachhaltig zu gestalten, aber auch externe Dienstleistungen und eingekaufte Produkte werden unter Nachhaltigkeitsaspekten geprüft und ausgewählt.

Rhodius ist einer der größten mittelständischen Arbeitgeber in der Voreifel. Wir sichern Arbeits- und Ausbildungsplätze und bieten unseren Beschäftigten attraktive Rahmenbedingungen wie zum Beispiel eine gute Arbeitsatmosphäre, flache Hierarchien, ein betriebliches Gesundheitsmanagement, individuelle Arbeitszeitmodelle und vieles mehr. Der Wettbewerb um Fachkräfte verschärft sich, und auch die Positionierung eines Unternehmens in Sachen Nachhaltigkeit gewinnt im Kriterienkatalog von Bewerberinnen und Bewerbern und zunehmend an Bedeutung.

Mit Kunden, Partnern und der Öffentlichkeit pflegen wir eine offene Kommunikation und übernehmen Verantwortung für unser Handeln. Eventuell auftretende Reibungspunkte, die sich beispielsweise aus der unmittelbaren

Nähe unseres Standortes zur Wohnbebauung ergeben können, lösen wir schnellstmöglich im Dialog mit den Betroffenen. Eine gute Nachbarschaft ist uns sehr wichtig.

Negative Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte sehen wir nicht.

Die im Januar 2023 in Kraft getretene EU-Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (CSRD) wird uns mit neuen Herausforderungen konfrontieren. Wir unterliegen künftig, und zwar erstmals für das Geschäftsjahr 2025, der Pflicht, alle Nachhaltigkeitsinformationen unter Berücksichtigung von vorgegebenen Standards und Anforderungen in den jährlichen (Konzern-)Lagebericht einfließen zu lassen. In diesem Zusammenhang werden wir uns insbesondere mit den Themen Wesentlichkeitsanalyse und wissenschaftsbasierten Klimapfaden intensiv und mit externer Unterstützung beschäftigen und ggf. unsere bisherige Herangehensweise anpassen müssen.

### 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. Unsere übergeordneten Nachhaltigkeitsziele sind

- die Förderung und Entwicklung gesunder und motivierter Mitarbeiter,
- die kontinuierliche Verringerung des relativen CO<sub>2</sub>-Ausstoßes,
- die langfristige Sicherung des Familienunternehmens als wichtiger regionaler Arbeitgeber unter Berücksichtigung eines profitablen Geschäftsergebnisses.

Unser Nachhaltigkeitsmanagement wurde im Jahr 2018 ins Leben gerufen. In den verschiedenen Abteilungen (Produktion, Logistik, Vertrieb, Marketing, Personal) wurden zunächst bereichsspezifische Ziele erarbeitet, deren Zielerreichung nachgehalten und dokumentiert. Der überwiegende Teil dieser Ziele war zunächst qualitativer Natur und wurde projektbezogen abgearbeitet, wie z.B. Umstellung auf Recycling-Papier; Umstellung auf digitales Bewerbungsverfahren; Reduzierung des Stromverbrauchs in der Beleuchtungstechnik durch Austausch von 65 alten Halogenleuchten (T5) gegen 30 neue LED Leuchten. Daneben gab und gibt es festgelegte Kennzahlen mit hinterlegten Zielen, die permanent erhoben werden und deren Entwicklung

langfristig beobachtet wird wie beispielsweise „Reduzierung Sondermüll durch Erzielen eines Anteils von verwertbaren Abfällen am Gesamtmüll in Höhe von >90%“. Ergänzend dazu haben wir zwischenzeitlich alle GRI SRS Leistungsindikatoren in den Katalog der „auf Knopfdruck“ abrufbaren Daten aufgenommen, wobei diese noch nicht vollständig mit konkreten Zielen verknüpft sind.

Die Ziele 2022, bei denen wir das größte Einsparpotenzial sehen und denen wir folglich die höchste Priorität einräumen, stammen aus den nachfolgenden Projekten aus dem Produktionsbereich:

Inbetriebnahme neue Wasseraufbereitung:  
Verringerung des spezifischen Stromverbrauchs (kwh/1000 l aufbereitetes Wasser)

Inbetriebnahme Dosenanlage 3:  
Verringerung des spezifischen Dampfverbrauchs und  
Verringerung des Stromverbrauch (kwh/1000 Dosen) im Vergleich zu  
Dosenanlagen 1+2

Inbetriebnahme Neutralisation:  
Reduzierung des Einsatzes von Säure/Lauge" (eingekaufte Tonnage  
Säure/Lauge)

Bei allen vorgenannten Projekten beträgt der Vergleichszeitraum 1 Jahr, d.h. die Prüfung der Zielerreichung erfolgt frühestens zum 31.12.2023.

Die Berechnung unserer THG-Emissionen wurde gemäß Greenhouse Gas Protocol Corporate Standard durchgeführt und umfasst alle vom Weltklimarat IPCC und im Kyoto-Protokoll festgelegten Treibhausgase. Mit dem Thema Emissionsentwicklung und Klimapfade werden wir uns im Jahr 2024 eingehend beschäftigen und in diesem Zusammenhang auch neue Ziele setzen müssen.

## 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. Einfach dargestellt, umfasst dies die folgenden Schritte: Einkauf von Rohstoffen, Verpackungsmaterial, Verbrauchsartikeln und Energie, Zuführung des Quellwassers über Rohrleitungen in den Betrieb,

Wasseraufbereitung bzw. Herstellung von Fertiggetränken, Abfüllung und Verpackung der Getränke/des Wassers, Transport der Fertigware an unseren Logistikstandort, von dort aus Abholung durch unsere Kunden und/oder Weitertransport zum Kunden, abschließend Leergutrücknahme, sofern zutreffend. Hinzu kommen Abfallmanagement, administrative Tätigkeiten sowie Marketing- und Vertriebsaktivitäten.

Über den umwelt- und ressourcenschonenden Umgang mit unseren Quellen sichern wir die wichtigste Grundlage unseres Geschäfts – die natürlichen Mineralwasservorkommen.

Mit dem Ziel, so ressourcenschonend wie möglich zu arbeiten, überprüfen und verbessern wir kontinuierlich unsere Produktionsprozesse und –anlagen. Rohstoffe, administrative Materialien und Verpackungen werden unter Nachhaltigkeitsaspekten ausgewählt, Abfälle und Abwasser unterliegen strengen Vorgaben. Der Einsparung von Energie als größter Emissionsquelle unseres Unternehmens und der Suche nach alternativen Energieträgern räumen wir eine hohe Priorität ein.

Unsere Lieferanten verpflichten wir, die geltenden Menschenrechte und Arbeitsnormen einzuhalten, die Besonderheiten des Umwelt- und Klimaschutzes zu beachten sowie zur Korruptionsbekämpfung beizutragen. Vor dem Hintergrund des neuen Lieferkettensorgfaltspflichtgesetzes überarbeiten wir aktuell unser Lieferantenmanagement und unsere Einkaufsrichtlinie, um weitere Kriterien einfließen zu lassen und die erhobenen Daten im Anschluss IT-gestützt auswerten zu können.

Auch unsere innerbetriebliche Logistik, der Fuhrpark und der Transport der Ware an unsere Kunden sind auf nachhaltiges Wirtschaften ausgelegt und tragen durch verschiedenste Maßnahmen zur Reduzierung der Emissionen bei.

Unsere bestens qualifizierten Mitarbeitenden identifizieren sich mit dem Unternehmen und tragen sowohl zur gleichbleibend hohen Qualität unserer Produkte als auch zu deren erfolgreichem Vertrieb bei. Wir bieten u.a. flexible Arbeitszeitmodelle und Home-Office an, für Dienstfahrten steht ein E-PKW zur Verfügung, wir unterstützen die Bildung von Fahrgemeinschaften.

Wir stehen in engem Kontakt sowohl mit unseren Fachhändler- und Gastronomiekunden als auch mit den Endverbrauchern, um flexibel auf sich ändernde Konsumentenbedürfnisse eingehen und Nachhaltigkeit auf der Basis von Bedarfsorientierung realisieren zu können.

## 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

- **Verfahrensweisungen** 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.

Sowohl unsere erste CO<sub>2</sub>-Bilanz als auch unser erster DNK-Bericht wurden für das Jahr 2018 erstellt. Für die Datenerhebung und die Fortführung der Berichterstattung war ein Turnus von zwei Jahren angedacht; als unser Basisjahr wurde 2018 definiert.

Zu unseren wichtigsten Kennzahlen im Nachhaltigkeitsmanagement gehören, neben den betriebswirtschaftlichen Kennzahlen, Energie- und Kraftstoffverbrauch, Abfallmenge und -recyclingquote, Produktionsmengen, Wasserentnahme, Abwassermenge, die CO<sub>2</sub>-Emissionen insgesamt und der relative CO<sub>2</sub>-Fußabdruck unserer Mineralwassermarken.

Wir erheben und dokumentieren die oben genannten Kennzahlen und unsere individuellen Nachhaltigkeitsziele jährlich und die Leistungsindikatoren nach GRI SRS für den DNK-Bericht bislang alle 2 Jahre. Das Nachhaltigkeitsteam unter Führung der Geschäftsführenden Gesellschafterin Frauke Helf koordiniert die Festlegung von Zielen, die entsprechende Dokumentation, die Erhebung und/oder Zusammenführung der relevanten Daten sowie die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichtes, der auf unserer Website veröffentlicht wird.

Die neue EU-Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (Corporate Sustainability Reporting Directive | CSRD) wird uns mit neuen Herausforderungen konfrontieren. Wir unterliegen dann – erstmals für das Geschäftsjahr 2025 - der Pflicht, alle Nachhaltigkeitsinformationen zu den Themengebieten Umwelt, Soziales und Unternehmensführung unter Berücksichtigung von vorgegebenen Standards und Anforderungen zu erheben

und in den jährlichen Konzern-Lagebericht einfließen zu lassen. Vor diesem Hintergrund werden wir sämtliche Prozesse unseres Nachhaltigkeitsmanagements mit externer Unterstützung einer Revision unterziehen und die erforderlichen Anpassungen vornehmen.

## 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 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 CO<sub>2</sub>-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 bei uns Zielvereinbarungsgespräche. Mitarbeiter:innen und Vorgesetzte legen gemeinsam persönliche Ziele und/oder Teamziele fest, deren Erreichung regelmäßig nachgehalten und beurteilt wird. Seit 2019 kommt in verschiedenen Bereichen ein software-gestütztes Mitarbeiter-Feedback- und Entwicklungsgespräch zum Einsatz. Hier werden die Kompetenz-Sollprofile mit dem Ist-Verhalten des Beschäftigten abgeglichen, Stärken und Schwächen im Dialog analysiert sowie Maßnahmen besprochen und geplant. Die Analyse wird im jährlichen Turnus wiederholt, Veränderungen werden dokumentiert und die Abarbeitung und Effektivität der geplanten Maßnahmen überprüft. Das Thema Nachhaltigkeit wird zunehmend in diese Führungsinstrumente Einzug halten.

Derzeit sind Mitarbeiter-/Feedbackgespräche 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. So gibt es bei RHODIUS beispielsweise Erfolgsprämien, Funktions- oder Qualifikationsprämien. Darüber hinaus kommen in verschiedenen Bereichen auch Beteiligungen am Unternehmenserfolg in Form von Tantiemen zur Auszahlung. Nicht zuletzt zahlen wir unser Betriebliches Vorschlagswesen Prämien für die Beschäftigten aus, die mit ihren Vorschlägen zu qualitativen Verbesserungen in den Bereichen Arbeitssicherheit, Arbeitsklima, Gesundheit am Arbeitsplatz u.v.a. beitragen.

Wie bereits erwähnt, haben Nachhaltigkeitsaspekte bislang 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, Führungskräfte und bestimmte Mitarbeitergruppen 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 Gesellschafterversammlung, die über den Jahresabschluss 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 finden derzeit in der Vergütungspolitik keine Berücksichtigung.

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 2022, bei Faktor 3,29.

## 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 über 300 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 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 Beschäftigten halten wir über alles Wissenswerte und Interessante über das Intranet  
und tagesaktuell über unsere SpeakApp auf dem Laufenden. Daneben erscheint einmal  
jährlich unsere Firmenzeitschrift „Rhodius Inside“, die auch an Freunde des Hauses, den  
Beirat, 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.

Zur Identifizierung der Anspruchsgruppen sind wir in erster Linie im Austausch mit unseren Branchenverbänden (VDM, IDM, GDB), dem Verband DIE FAMILIENUNTERNEHMER und dem Arbeitgeberverband. Darüber hinaus setzen wir jeweils einzelfallbezogen die Konfliktanalyse ein, um potenzielle Risiken und Probleme zwischen verschiedenen Anspruchsgruppen erkennen und lösen zu können.

## 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 Beschäftigten haben die Möglichkeit, sich über Mitarbeiterbefragungen (z.B. zu den Themen „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, „Betriebliches Gesundheitsmanagement“, „Mitarbeiterzufriedenheit“) an der Gestaltung der Rahmenbedingungen für die Arbeit bei Rhodius einzubringen. Die jeweiligen Umfrage-Ergebnisse werden sorgfältig analysiert, auf Wirtschaftlichkeit und Machbarkeit geprüft und bei positivem Resultat umgesetzt. Darüber hinaus verfügen wir über ein Betriebliches Vorschlagswesen, in das die Beschäftigten ihre Ideen einbringen können. Die Vorschläge werden ebenfalls auf Basis eines vorgegebenen Kriterienkatalogs geprüft, bewertet und ggf. umgesetzt und/oder prämiert. Hiervon profitieren sowohl die Beschäftigten als auch das Unternehmen. Im Jahr 2022 konnten wir im Betrieblichen Gesundheitsmanagement einige Wünsche aus der Belegschaft erfüllen; so werden wir beispielsweise im kommenden Jahr gesundes Essen anbieten können, das die bislang obligatorische Pizzabestellung ablösen kann bzw. zumindest eine gute Alternative darstellt.

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. Im Jahr 2022 hat uns besonders das in der Öffentlichkeit

kontrovers diskutierte Thema zu gesundheitlichen Vor- und Nachteilen von Mineralwasser im Vergleich zu Leitungswasser beschäftigt. Unser ureigenstes Ziel, die Vorteile von Mineralwasser faktenbasiert und einfach zu erklären, haben wir daraufhin noch einmal intensiver bearbeitet. Auf unserer Homepage gibt es noch mehr ausführliche Informationen und ab 2023 die Möglichkeit, ganz einfach über einen Button das heimische Leitungswasser mit RHODIUS Mineralwasser zu vergleichen. Außerdem ist eine Informationsbroschüre zum Thema Mineralwasser in Arbeit, die im Jahr 2023 erscheinen wird.

Mit der Politik, Behörden, Wirtschaftsverbänden und der Presse, also letztlich mit den Bindegliedern zwischen unserem Unternehmen und externen Anspruchsgruppen wie beispielsweise der Bevölkerung oder benachbarten Unternehmen, pflegen wir einen offenen und konstruktiven Dialog. Im Jahr 2022 haben wir beispielsweise die LKW-Routenplanung zu unserem neuen Logistikstandort intensiv mit den Behörden diskutiert und gemeinsam die optimale Lösung gefunden.

## 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.

Produkte und Rohstoffe erfordern, insbesondere bei Produktinnovationen, Flexibilität und ständige Anpassungen in den Bereichen Produktion, Design, Einkauf und Logistik. Im Zuge dessen treiben wir die kontinuierliche Verbesserung unserer Prozesse unter Nachhaltigkeitsaspekten voran. So haben beispielsweise die konsequente Umstellung auf regionale Lieferanten oder auch der Bezug von Produkten mit einem höheren Recyclinganteil zu einer deutlichen Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen im Bereich Eingangslogistik Eigenmarken beigetragen (2022 vs. 2018 -15,5%). Im Bereich Verpackungen Eigenmarken konnten wir im Vergleich 2022 gegenüber 2018 sogar ein

Minus von 37% in der CO<sub>2</sub>-Bilanz verbuchen.

Innovationsprozesse sind bei uns in verschiedenen Unternehmensbereichen etabliert: KVP in der Produktion, der Q-Kreis im Qualitätsmanagement, das Betriebliche Vorschlagswesen für alle Beschäftigten des Mineralbrunnens, das für die Unternehmensgruppe übergreifend organisierte Betriebliche Gesundheitsmanagement. Darüber hinaus gibt es auch zeitlich und thematisch enger begrenzte Aktionen und Mitarbeiterbefragungen, die sich entweder an alle Beschäftigten oder aber an einzelne Abteilungen richten. Alle Innovationsprozesse führen dazu, dass vielfältigste Ideen, Meinungen, Vorschläge, Lob und Kritik eingebracht werden, die dazu beitragen, nachhaltige Lösungen für bestehende Probleme, Verbesserungen jeglicher Art oder völlig neue Ansätze zu finden.

Neben neuen Produkten setzen wir auch auf veränderte Kommunikationsprozesse: Neben klassischen Werbemaßnahmen wie Kino-/Radiospots, 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. Im Rahmen der Berichtspflicht, der wir ab dem Geschäftsjahr 2025 unterliegen, werden wir uns mit der Frage eingehend beschäftigen.

## 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. 500 m 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. Im Jahr 2022 belief sich die Gesamtwasserentnahme auf 794.122 m<sup>3</sup> gegenüber 865.518 m<sup>3</sup> in 2018 (-8,2%).

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. Neben dem 2019 angeschafften E-Auto für Dienstfahrten und E-Staplern in der Logistik setzen wir aktuell als eines der ersten Unternehmen in der Getränkeindustrie zwei E-LKW ein. Wir arbeiten weiter an der Umstellung unseres Fuhrparks auf E-Mobilität. Der

Dieserverbrauch im Bereich Logistik lag 2022 bei 159.587 l gegenüber 170.587 l in 2018 (-6,5%).

Unsere Außendienstmitarbeiter bzw. Dienstwagenbesitzer wurden auf spritsparendes Fahren verpflichtet und sind darüber hinaus angehalten, eine professionelle und ressourcenschonende Tourenplanung durchzuführen. Der Erfolg kann sich sehen lassen: Im Jahr 2022 lag der Dieserverbrauch im Bereich Dienstfahrzeuge bei 43.891 l gegenüber 53.290 l in 2018 (-17,6%).

Auch bei Verpackungsmaterialien verfolgen wir das Ziel, auf Recyclingmaterialien und/oder wiederverwendbares Material (z. B. Füllmaterial aus Altpapier anstelle von Styroporchips) umzustellen. Durch unser Abfallmanagement wird sichergestellt, dass anfallender Müll sortenrein getrennt und gesetzeskonform entsorgt wird. Wir erheben als Kennzahl die relative Abfallmenge = kg Abfall je 100 Füllungen. In 2022 lag die Menge bei 0,26 kg gegenüber 0,53 kg im Jahr 2018 (-51,9%).

## 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.

Rhodium verfügt über ein nach DIN EN ISO 50001 zertifiziertes Energiemanagementsystem (EnMS). Übergeordnete Ziele sind die Steigerung der Energieeffizienz und die Reduzierung des spezifischen Energieverbrauchs am Standort Burgbrohl. Ein internes Energieteam tagt 1x im Quartal, um Maßnahmen zu besprechen und die Einhaltung der Prozesse zu überwachen bzw. kontinuierlich zu verbessern. 1 x jährlich wird im Rahmen des Management Reviews auch der Energiebericht des Energieteams vorgelegt. Konkrete Handlungsanweisungen für Beschäftigte finden sich in der Verfahrensanweisung „Energiemanagement“. Externe Prüfungen finden im Rahmen von Audits statt, die auch die Grundlage für eine Verlängerung/Erneuerung der Zertifizierung bilden.

RHODIUS bezog im Jahr 2022 6.770.705 kWh Strom, welcher zu 100 % aus Wind- und Wasserkraft gewonnen wird und somit keine direkten Emissionen erzeugt.

Zur Stromerzeugung wird im Januar 2023 auf dem Gebäude der neuen

Wasseraufbereitung eine 65,98 kWp Photovoltaik-Anlage errichtet. Insgesamt 159 Module werden in Zukunft etwa 1% unseres Strombedarfs in Werk 1 decken. In unserem neuen und hochmodernen Logistikzentrum in Niederrissen - dem größten Getränke-Logistikstandort im nördlichen Rheinland-Pfalz - werden wir künftig nicht nur gänzlich auf fossile Energie verzichten, sondern mit einer 450 kWp Photovoltaik-Anlage mehr Energie erzeugen als wir selber verbrauchen.

Grundsätzlich können wir im Produktionsbereich die größten Einsparungen realisieren:

Hier wurden alleine in 2021/22 etwa 2 Millionen Euro in energieeffiziente, nachhaltige Technologien investiert. Mit unserer neuen Glasanlage konnten wir beispielsweise eine Energieersparnis von 40% erzielen. Begleitet wird dies durch die schrittweise stattfindende Umstellung des gesamten Staplerfuhrparks von Diesel auf Elektro und die Nutzung eines E-Golf als Poolfahrzeug. Mit der Anschaffung von zwei E-LKW gehören wir darüber hinaus zu den ersten Unternehmen in der Getränkeindustrie, die ihre LKW-Flotte um E-Mobilität erweitern.

Darüber hinaus standen aber auch eine Vielzahl von bereichsbezogenen Einzelzielen auf der Agenda, von denen 2022 beispielsweise die folgenden umgesetzt werden konnten: Umstellung des Leims für MW-Etiketten auf eine vegane, ökologisch abbaubare Variante; die Umstellung der Dosenschrupffolie auf Recyclingware in Verbindung mit reduzierter Folienstärke; der Einsatz von Preforms mit einem 75% rPET-Anteil sowie die Umstellung von weiteren papiergebundenen auf digitale Prozesse. Auch kleine Schritte tragen zum Erfolg bei!

Der Schutz der ökologischen Ressourcen und insbesondere die dauerhafte Verfügbarkeit der Mineralwasservorkommen hat für uns höchste Priorität und wird durch verschiedene Maßnahmen gewährleistet – vgl. Ziffer 2. Absatz 1. Risiken oder negative Auswirkungen auf Ressourcen und Ökosysteme, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit ergeben, sehen wir nicht. Konkrete quantitative Ziele haben wir bislang nicht formuliert; diese werden aller Wahrscheinlichkeit nach erstmals für das Geschäftsjahr 2025 erarbeitet.

## 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 unseren CO<sub>2</sub>-Fußabdruck auf Unternehmensebene. In Scope 3 haben wir die zur Herstellung und Verpackung eingesetzten Materialien für die Marken RHODIUS, Rhodius Gourmet, Vulkanpark-Quelle Eifel und afri/Bluna ermittelt. In die Berechnung gingen folgende Materialien ein: Glasflaschen, MW-Kasten, PETCYCLE-Kasten, KEGs, Preforms, Dosen, Trays, Folierung Trays, BIB Plastikbag, BIB Kartonage, Dosendeckel, KEG Kappe, Kronkorken, Schraubverschlüsse, Etiketten, Grundstoffe, Zucker, eingesetzte Reinigungsmittel.

Für 2022 ergeben sich folgende Daten:

Eingesetzte nicht erneuerbare Materialien: 3.035 Tonnen

Eingesetzte erneuerbare Materialien: 53 Tonnen (= Papier und Kartonagen)

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.

<b>2022</b>	
Strom (kWh) *)	6.770.705
Gas (kWh)	20.562.918
Diesel (l)	159.435

\*) Seit 2020 beziehen wir Ökostrom, der in unsere CO<sub>2</sub>-Bilanz mit NULL  
eingeht.

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.

In 2022 konnten wir lediglich im Bereich Diesel eine Reduzierung in Höhe von -7% gegenüber 2018 (Verbrauch 170.587 Liter) erzielen. Der Stromverbrauch 2022 lag bei +26% und der Gasverbrauch bei +23% gegenüber 2018.

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 ( $\leq 1000$  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 Daten für 2022 sind wie folgt:

Gesamte <u>Wasserentnahme</u>	794.122	m <sup>3</sup>
Wasser von Dritten (Stadtwasser)	68.464	m <sup>3</sup>
Entnahme Süßwasser (<1000 mg/l Filtrattrockenrückstand)	304	Megaliter
Entnahme anderes Wasser (> 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand)	490	Megaliter

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.

<b>Abfallbilanz 2022</b>	<b>Menge</b>	<b>Einheit</b>
Papier & Kartonagen	128	Tonnen
Kunststoffabfall	632	Tonnen
Metallabfall	106	Tonnen
Elektroschrott	0,73	Tonnen
Restmüll	223	Tonnen
Biomüll (Verbrennung)	0	Tonnen
Biomüll (Kompostiert)	0	Tonnen
Biomüll (Generell)	0,24	Tonnen
Gewerbe- & Industrieabfälle	53	Tonnen
Glas	303	Tonnen
Kleidung	0	Tonnen
Holzabfall	20	Tonnen
Bauschutt (Verbrennung)	2	Tonnen
Bauschutt (Recycling)	5	Tonnen
<b>Gesamtsumme</b>	<b>1.474</b>	<b>Tonnen</b>
Abwasser	247.492	m <sup>3</sup>

Die Recyclingquote für das Jahr 2022 liegt bei 86%.

## 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.

Die Berechnung der Treibhausgasemissionen für die Jahre 2018, 2020 und 2022 wurde

durch unseren externen Partner gemäß Greenhouse Gas Protocol Corporate Standard durchgeführt, das Emissionsinventar wurde also auf Unternehmensebene erhoben. Das Basisjahr der Berichterstattung ist das Kalenderjahr 2018, wobei im Basisjahr noch keine Erfassung der produktspezifischen Emissionsquellen stattfand; diese flossen erstmals für das Jahr 2020 in die Berechnung ein und wurden für die Eigenmarken RHODIUS, RHODIUS Gourmet und VPQ sowie für die Lizenzmarken afri/Bluna erhoben (kg CO<sub>2</sub>e/Liter).

Für das Jahr 2022 wurde ein CO<sub>2</sub>-Fußabdruck (ohne produktspezifische Verbräuche) von 6.218 Tonnen ermittelt gegenüber 7.593 Tonnen in 2018. In der absoluten Betrachtung ergibt dies eine Einsparung von 18%. Der unter Berücksichtigung der jeweiligen Jahres-Abfüllmenge ermittelte relative CO<sub>2</sub>-Ausstoß hat sich sogar um 42% im Vergleich zu 2018 reduziert. Neben der gestiegenen Produktionsmenge haben Investitionen in eine energieeffizientere Anlagentechnik und die Umstellung auf Ökostrom einen entscheidenden Beitrag zur Reduzierung des Emissionsfaktors geführt.

Die Verbrennungsprozesse in stationären Anlagen unter Scope 1 verursachen inklusive der vorgelagerten Emissionen in 2022 47,8 % der Gesamtemissionen und bilden somit die größte Emissionsquelle. Aufgrund der hohen Emissionsintensität von Heizöl und Erdgas prüfen wir den Einsatz alternativer Energieträger wie z. B. Biogas.

Das unter Scope 3.1 bilanzierte eingekaufte Material verursacht 31,8 % der Gesamtemissionen und ist demnach der zweitgrößte Bilanzposten. Wir prüfen weiterhin - erste Erfolge wurden erzielt - ob wir einen größeren Teil unseres Bedarfs über regionale Lieferanten mit kürzeren Lieferketten decken können. Außerdem streben wir eine weitere Erhöhung der in den eingesetzten Materialien enthaltenen Recyclinganteile an.

Konkrete quantitative Ziele haben wir bislang nicht formuliert; diese werden aller Wahrscheinlichkeit nach erstmals für das Geschäftsjahr 2025 erarbeitet.

## 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 CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c. Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-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.

<b>Scope 1</b>	<b>2022</b> <b>Kg CO<sub>2</sub>e</b>	<b>2018</b> <b>Kg CO<sub>2</sub>e</b>
Brennstoffe	4.215.248	3.446.500
Eigenlogistik	407.809	456.100
Dienstfahrzeuge	114.860	147.800
Kältemittel	36.331	318.000
<b>Summe Scope 1</b>	<b>4.774.249</b>	<b>4.368.400</b>

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 CO<sub>2</sub>-Äquivalent.

**b.** Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.

**c.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> 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.

<b>Scope 2</b>	<b>2022</b> <b>Kg CO<sub>2</sub>e</b>	<b>2018</b> <b>Kg CO<sub>2</sub>e</b>
Strom	0	1.369.400

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 CO<sub>2</sub>-Äquivalenten.

**b.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.

**c.** Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-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.

<b>Scope 3</b>	<b>2022 Kg CO<sub>2</sub>e</b>	<b>2018 Kg CO<sub>2</sub>e</b>
Büromaterial+Anlagegüter	14.514	4.700
Vorkette Energie	912.748	1.273.200
Abfall	135.454	95.400
Dienstreisen	9.229	10.000
Mitarbeitermobilität	372.189	472.500
<b>Summe Scope 3</b>	<b>1.444.135</b>	<b>1.855.800</b>

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 CO<sub>2</sub> Äquivalenten.
- b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> 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 ohne produktspezifische Emissionen) in 2022 bei 6.218.384 kg CO<sub>2</sub>e gegenüber 7.593.600 kg CO<sub>2</sub>e in 2018, was einer Veränderung von -1.375.216 kg CO<sub>2</sub>e entspricht.

Die Emissionen je Liter Eigenprodukt liegen 2022 bei 0,094 kg CO<sub>2</sub>e gegenüber 0,133 kg CO<sub>2</sub>e in 2018, was einer Reduktion von knapp 30% entspricht.

Zeitreihe der CO <sub>2</sub> -Bilanzen exkl. produktspezifischer Emissionen				
CCF	2018	2022	Veränderung 2022 - 2018	
Emissionsquelle	kg CO <sub>2</sub> e	kg CO <sub>2</sub> e	kg CO <sub>2</sub> e	%
Scope 1				
Brennstoffe	3.446.500	4.215.248	768.748	22%
Eigenlogistik	456.100	407.809	- 48.291	-11%
Dienstfahrzeuge	147.800	114.860	- 32.940	-22%
Kältemittel	318.000	36.331	- 281.669	-89%
<b>Zwischensumme Scope 1</b>	<b>4.368.400</b>	<b>4.774.249</b>	<b>405.849</b>	<b>9%</b>
Scope 2				
Strom	1.369.400	-	- 1.369.400	-100%
<b>Zwischensumme Scope 2</b>	<b>1.369.400</b>	<b>-</b>	<b>- 1.369.400</b>	<b>-100%</b>
Scope 3				
Büromaterial + Anlagegüter	4.700	14.514	9.814	209%
Vorkette Energie	1.273.200	912.748	- 360.452	-28%
Abfall	95.400	135.454	40.054	42%
Dienstreisen	10.000	9.229	- 771	-8%
Mitarbeitermobilität	472.500	372.189	- 100.311	-21%
<b>Zwischensumme Scope 3</b>	<b>1.855.800</b>	<b>1.444.135</b>	<b>- 411.665</b>	<b>-22%</b>
<b>GESAMT</b>	<b>7.593.600</b>	<b>6.218.384</b>	<b>- 1.375.216</b>	<b>-18%</b>



## 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.

Als in Burgbrohl ansässiges Unternehmen der Getränkeindustrie sind wir grundsätzlich an die deutschen Arbeitsgesetze gebunden, die ergänzt werden durch länderspezifische Vorgaben, wie beispielsweise die Arbeitsstättenverordnung Rheinland-Pfalz. Rhodius Mineralquellen und Getränke unterliegt dem Tarifvertrag für die Chemische Industrie, einem Regelwerk, das sehr attraktiv ausgestaltet ist und durch zahlreiche Zusatz- und Nebenleistungen wie Urlaubsgeld, Lebensarbeitszeitkonten oder betriebliche Altersvorsorge überzeugt. Wir haben einen Betriebsrat, der sich für die Belange der Beschäftigten einsetzt, und wir verfügen über Betriebsvereinbarungen zu den unterschiedlichsten Sachverhalten, um sicherzustellen, dass speziell auf unser Unternehmen zugeschnittene Regelungen vorliegen. Alle Gesetze, Verordnungen und Vereinbarungen sowie die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats werden eingehalten.

Das Gesundheitsmanagement organisieren wir mit einem externen Werksarzt, der sich um die gesundheitlichen Belange der Beschäftigten kümmert und darüber hinaus - gemeinsam mit unserem externen Sicherheitsbeauftragten und einem internen Ausschuss - für das Thema Arbeitssicherheit verantwortlich ist. Zusätzlich haben wir vor einigen Jahren ein Betriebliches Gesundheitsmanagement eingeführt, das den Wünschen und Anregungen aller Beschäftigten Rechnung trägt.

Wir pflegen eine offene Kommunikation über sämtliche Hierarchieebenen hinweg. Mindestens einmal jährlich werden die Beschäftigten in Betriebsversammlungen über alle relevanten Neuigkeiten durch Betriebsrat und Geschäftsleitung unmittelbar informiert. Im Vorfeld können die Mitarbeitenden Eingaben machen, Fragen stellen oder Anregungen geben. Die entsprechenden Themen werden dann in der Versammlung aufgegriffen. Jeweils topaktuell und unkompliziert können sich die Beschäftigten darüber hinaus über das Intranet

oder unsere Speakap über alles Wissenswerte auf dem Laufenden halten oder eigene Beiträge erstellen.

Den Erfindergeist in der Belegschaft organisieren für über unser betriebliches Vorschlagswesen. Hier kann jeder Einzelne Ideen zur Optimierung von Arbeitsabläufen, Arbeitsplätzen, zur Arbeitssicherheit u.ä. einbringen. Auch das Thema Nachhaltigkeit ist in unserem Unternehmen seit 2018 fest verankert. Alle Beschäftigten sind aufgefordert, Vorschläge für nachhaltiges Agieren zu unterbreiten und im eigenen Bereich täglich Sorge für ein nachhaltiges Wirtschaften zu tragen.

Maßgeschneiderte Regelungen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, ein gutes Betriebsklima und die offene Kommunikation tragen maßgeblich dazu bei, dass sich die Beschäftigten bei uns wohl fühlen, die Fluktuation gering ist und jedes Jahr etliche Beschäftigte ihr 25-, 40- oder gar 50-jähriges Dienstjubiläum feiern können.

Wir freuen uns über mehrheitlich motivierte, engagierte, gesunde und gut informierte Beschäftigte und sehen keine Notwendigkeit, im Bereich Arbeitnehmerrechte Einzelziele zu setzen. Risiken im Hinblick auf Arbeitnehmerrechte sehen wir ebenfalls 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.

Als Regelwerke zur Umsetzung von personalpolitischen Zielen dienen in unserem Unternehmen neben Richtlinien und Arbeitsanweisungen in erster Linie Betriebsvereinbarungen, die gesetzliche, tarifvertragliche oder behördliche Vorgaben jeweils untermauern und/oder ergänzen.

Wir beschäftigen bei uns Mitarbeiter aus etwa 20 verschiedenen Nationen und 13 Schwerbehinderte. Personelle Vielfalt ist in unseren Augen nicht nur eine kulturelle Bereicherung. Vielmehr sind wir davon überzeugt, dass die Heterogenität unserer Belegschaft zu einer gesteigerten Problemlösungsfähigkeit und Produktivität sowie zur Erhöhung der Kreativität maßgeblich beiträgt. Wir verfügen in diesem Zusammenhang über eine Betriebsvereinbarung zum Thema „Partnerschaftliches und faires Verhalten am Arbeitsplatz“, die besagt, dass insbesondere Mobbing, sexuelle Belästigung

sowie Diskriminierung nicht geduldet werden. Ferner gibt es eine Vereinbarung zur Integration von Schwerbehinderten, die u.a. sicherstellt, dass bei Rekrutierungs- und Auswahlverfahren ausschließlich objektive Kriterien berücksichtigt werden. Darüber hinaus kümmert sich ein Schwerbehindertenvertreter aus dem Kreis der Belegschaft um einschlägige aktuelle Sachverhalte und Anliegen.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind wichtige Themen, um die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu gewährleisten. Neben Arbeitsplatzbewertungen und Gefährdungsanalysen ruft unsere Betriebsvereinbarung zur Vermeidung von Arbeitsunfällen und Fehlzeiten alle Beschäftigten dazu auf, Vorschläge für Verbesserungen am Arbeitsplatz bzw. zur Vermeidung von Arbeitsunfällen einzureichen. Ferner werden regelmäßig Schulungen und Unterweisungen zur Arbeitssicherheit, aber auch zum Thema ergonomisches Arbeiten, durchgeführt. Wir verfügen über verschiedene Anlaufstellen, die sich um Sicherheit und Gesundheit kümmern, darunter Werksarzt, Sicherheitsfachkraft, Arbeitssicherheitsausschuss, Brandschutzbeauftragter, Brandschutzhelfer, Ersthelfer sowie der Steuerkreis Betriebliches Gesundheitsmanagement. Unsere jährlichen Ziele, z.B. Angebot der Gripeschutzimpfung durch unseren Werksarzt, Durchführung der Apfelwoche und die Wiederaufnahme der wöchentlichen Fitnesskurse konnten wir im Berichtsjahr umsetzen. Für 2023 sind weitere Ersthelfer- und Brandschutzhelferschulungen geplant.

Der Steuerkreis Betriebliches Gesundheitsmanagement konnte 2022 den Großteil der gesetzten Ziele umsetzen (3 Steuerkreismeetings, 3 Workshops Ernährung und Schichtarbeit, digitale Vorträge „Stress meistern“ und „Resilienz“). Aus mangelndem Interesse in der Belegschaft musste das Tagesseminar zur Raucherentwöhnung entfallen; andere Termine – Fortsetzung der Ernährungsworkshops und Ergonomie in der Produktion – wurden ins Jahr 2023 verschoben.

Auch dem Demografiewandel und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden über verschiedene Optionen und Vereinbarungen Rechnung getragen. So wurden Betriebsvereinbarungen zu Lebensarbeitszeitkonten, betrieblicher Altersvorsorge, Altersfreizeiten, Altersteilzeit, Vertrauensarbeitszeit oder Mobilem Arbeiten abgeschlossen, die den Beschäftigten ein hohes Maß an Flexibilität im Hinblick auf die individuelle Arbeitszeitgestaltung einräumen.

## 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 hinsichtlich 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 Weiterbildungsveranstaltungen des Arbeitgeberverbandes oder sonstiger anerkannter Anbieter, ermöglicht.

Mit gezielten Maßnahmen wie Mitarbeitergesprächen oder einem 360 Grad Feedback für Vorgesetzte können wir die Kompetenzen der Beschäftigten einschätzen und daraus maßgeschneiderte Förder- und Weiterentwicklungsmaßnahmen ableiten. Leistungswillen und kooperatives Verhalten unterstützen wir mit individuellen Angeboten zum beruflichen Aufstieg oder zur Weiterentwicklung. Bei entsprechender Leistung wird z. B. ein nebenberufliches Studium finanziell von uns unterstützt. Mitarbeiter-Entwicklungsgespräche setzen wir als Instrument zur Identifizierung und Förderung von potenziellen Leistungsträgern ein und sichern die Beratung, Begleitung und Förderung junger Nachwuchsführungskräfte mit Unterstützung von externen Coaches.

Die interne Karriereentwicklung hat bei Rhodius generell 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. Für Auszubildende bieten wir Trainee-Programme an, beispielsweise zur Hinführung aus dem kaufmännischen Bereich in den technischen Vertrieb. Auch die Rückkehr bereits fluktuierender Nachwuchskräfte zur fortgesetzten Karriereentwicklung bei Rhodius ist nicht unüblich, was wir als ausnehmend positive Rückmeldung zu unserer Personalentwicklungsarbeit sehen.

Im Jahr 2022 hatten wir das Ziel vorgegeben, mit jedem Beschäftigten ein jährliches Feedbackgespräch zu führen. Eine Ergebniskontrolle über die Zielerreichung gab es jedoch nicht, da eine übergreifende Systematik und Kontrollmechanismen fehlen. Ein weiteres Ziel bestand 2022 darin, bei den Anmeldungen zu unserer Gesundheitsplattform eine Teilnehmerquote von 5%

der Beschäftigten zu erreichen. Über diese Plattform stehen den Beschäftigten Beiträge rund um das Thema Gesundheit zur Verfügung, außerdem werden verschiedene Kurse wie z.B. Pilates, Stressbewältigung, Gesundes Sitzen angeboten. Weitere quantitative Ziele bestehen im Bereich der Qualifizierung nicht.

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.**

In 2022 gab es 17 arbeitsbedingte Verletzungen, keine arbeitsbedingten  
Erkrankungen, keine Todesfälle.

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). Darüber hinaus befassen sich auch innerbetriebliche Betriebsvereinbarungen mit Gesundheitsthemen wie beispielsweise dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement.

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 vollständige Statistik über alle absolvierten Aus- und Weiterbildungen gibt es nicht. Systematisch erfasst werden die verpflichtenden Schulungen aufgrund gesetzlicher, behördlicher oder gleichbedeutender Vorschriften. Diese werden zum Großteil über unsere E-Learning Plattformen absolviert, die - in

Abhängigkeit zum jeweiligen Schulungsinhalt - auf Mitarbeitergruppen oder Abteilungen ausgerichtet sind. Die Beschäftigten müssten im Jahr zwischen 7 und 12 Unterweisungen absolvieren; Zeiten werden nicht erfasst, da nur das Ergebnis - reine Kenntnisnahme oder Kenntnisnahme mit Beantwortung von Kontrollfragen - ausschlaggebend ist. An Seminaren des Arbeitgeberverbandes Chemie haben im Jahr 2022 7 männliche und 3 weibliche teilgenommen.

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).

	Lohn- empfänger	Gehalts- empfänger	Gesamt	davon schwer- behindert
<b>Männlich:</b>	228 99,13%	49 59,04%	277 88,50%	12 4,33%
<b>Weiblich:</b>	2 0,87%	34 40,96%	36 11,50%	1 2,78%
<b>Gesamt:</b>	230 100,00%	83 100,00%	313 100,00%	13 4,15%
<b>davon</b>				
<b>unter 30 Jahre</b>	62 26,96%	19 22,89%	81 25,88%	
<b>30-50 Jahre</b>	114 49,57%	38 45,78%	152 48,56%	
<b>über 50 Jahre</b>	54 23,48%	26 31,33%	80 25,56%	

Kontrollorgan	
<b>Männlich</b>	2 66,67%
<b>Weiblich</b>	1 33,33%
<b>Gesamt</b>	3 100,00%
<b>davon</b>	
<b>unter 30 Jahre</b>	0 0%
<b>30-50 Jahre</b>	2 66,67%
<b>über 50 Jahre</b>	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 2022 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.

Unser Ziel es, im Jahr 2024 ein Lieferanten-/Risikomanagementsystem einzuführen, das eine Analyse und Kontrolle sämtlicher Aspekte im Zusammenhang mit der Lieferantenbewertung ermöglicht.

## 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. Unser Finanzbereich ist derzeit ausschließlich auf betriebswirtschaftliche Aspekte ausgerichtet.

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.

100% = Standort Burgbrohl

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.

Unser Anspruch ist es, alle neuen Lieferanten, also 100%, nach sozialen  
Kriterien zu bewerten. Vor dem Hintergrund des neuen  
Lieferkettenschutzgesetzes rollen wir mit externer Unterstützung unseren  
kompletten Kriterienkatalog sowie die Themen Erfassung, Analyse und  
Ergebniskontrolle in 2024 neu aus.

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 derzeitige  
Einkaufsrichtlinie.

Konkrete Angaben zur Anzahl der geprüften Lieferanten und der Ergebnisse  
können wir momentan nicht machen, da wir noch nicht über ein  
entsprechendes Analysetool verfügen. Dieses soll im Zusammenhang mit dem  
Lieferkettensorgfaltspflichtgesetz 2024 eingeführt 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, in der unser Firmensitz liegt, ist seit über 190 Jahren unsere Heimat, mit der wir eng verwurzelt sind. Gemeinsam sind wir groß geworden, weshalb es uns sehr am Herzen liegt, unserer Heimat und den hier lebenden Menschen etwas zurückzugeben.

RHODIUS unterstützt 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 Getränkespenden. Bei dem Monte Mare Firmenlauf 2023 spenden wir je teilnehmenden Mitarbeiter\*in 100 EUR an den Kinderschutzbund in Ahrweiler.

Zusätzlich steht RHODIUS in Krisensituationen der Region stets zur Seite. So wurde zu Beginn von Corona extra Desinfektionsmittel produziert, welches gemeinsam mit der Verbandsgemeinde und dem Roten Kreuz kostenfrei Ärzten und öffentlichen Trägern im Kreis zur Verfügung gestellt wurde. Auch bei der Flutkatastrophe an der Ahr wurden umgehend Getränke zur Verfügung gestellt, insgesamt hat RHODIUS 550.000 Flaschen und Dosen Mineralwasser kostenfrei an Helfer und Notlager verteilt und zudem gemeinsam mit ortsansässigen Unternehmen eine Summe von 1 Mio. EUR für Flutopfer gespendet.

RHODIUS engagiert sich seit Jahren auch in zahlreichen ökologischen Projekten der Region (z.B. Errichtung einer Fischtreppe im Brohlbach, Hochwasserschutz und Grünflächenerweiterung in Niederzissen. Wasser- u. Naturschutz rund um den Laacher See).

Ferner gibt es RHODIUS-eigene Aktionen wie z.B. Müllensammeln in Burgbrohl in Anlehnung an die Aktion „Let’s clean up Europe“; ein weiterer „Dreck-Weg-Tag“ ist für 2023 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 2022 lagen der unmittelbar erzeugte wirtschaftliche Wert bei 131.770.785 Euro und der ausgeschüttete wirtschaftliche Wert bei 38.599.027 Euro. Hieraus ergibt sich ein beibehaltener wirtschaftlicher Wert in Höhe von 93.171.758 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

Ferner nutzen wir immer gerne die Chance, uns auf Kongressen, Messen und Fachveranstaltungen, wie z. B. dem Get.In Branchenkongress, der Anuga 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 2022 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, Unterschriftenregelungen, Leitlinien und Geschäftsordnungen, in denen alle relevanten Geschäftsvorfälle geregelt sind. Zuständig für das Thema Compliance sind die Geschäftsführer der Holding, Hannes Tack und Frauke Helf.

Unsere Unternehmensrichtlinien, die in regelmäßigen Abständen auf Relevanz und Richtigkeit geprüft und ggf. angepasst werden, sind im Intranet veröffentlicht und stehen allen Beschäftigten zur Einsichtnahme zur Verfügung. Alle neuen Beschäftigten werden durch die Vorgesetzten im Rahmen der Einarbeitung darauf explizit hingewiesen. Auf die Einhaltung der Vorgaben, legen wir großen Wert. Als Kontrollmechanismus dient in diesem Zusammenhang auch das 4-Augen-Prinzip, das als Unternehmensstandard in unseren Prozessen fest implementiert ist, und zwar über sämtliche Hierarchieebenen hinweg.

Eine offene Unternehmenskultur und ein aktives Fehlermanagement helfen uns

dabei, den Führungskräften und Beschäftigten die Wichtigkeit der doch eher ungeliebten oder lästigen Kontrollmechanismen zu vermitteln und so für die erforderliche Akzeptanz zu sorgen.

Im Jahr 2021 haben wir eine Richtlinie gegen Korruption und Bestechung und eine Richtlinie Kartellrecht eingeführt. Neben der Veröffentlichung im Intranet wurden zudem alle Beschäftigten der Abteilungen Vertrieb und Einkauf, die am ehesten mit Konfliktsituationen konfrontiert werden können, durch die zuständigen Geschäftsführer im Rahmen einer Schulung mit den Inhalten vertraut gemacht. In der Richtlinie gegen Korruption und Bestechung werden u.a. die Themenbereiche Anbieten/Annehmen von Vorteilen, Spenden und Sponsoring, Schmiergeld und Umgang mit Amtsträgern erläutert und durch konkrete Vorgaben untermauert. Die Beschäftigten sind aufgefordert, bei Unsicherheiten oder Dilemma-Situationen umgehend den Vorgesetzten einzuschalten, mögliche Risiken zur Diskussion zu bringen und sämtliche Unregelmäßigkeiten wie Bestechungsfälle, -versuche oder andere möglicherweise korrupte Vorgänge umgehend zu melden.

Im Turnus von zwei Jahren werden sowohl die Richtlinien selbst als auch der Schulungsstatus geprüft, in der Zwischenzeit neu eingetretene Vertriebs- und Einkaufsmitarbeiter erhalten ebenfalls eine Unterweisung. Die neuen Schulungen sind für Ende 2023 bereits fest eingeplant.

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 (= 100%) 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 2022 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.

Es mussten im Berichtsjahr 2022 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.