



VERHALTENSKODEX FÜR LIEFERANTEN

(CoC 01/2025)



RHODIUS Mineralquellen und Getränke GmbH & Co. KG

Inhaltsverzeichnis:

1. Einhaltung von Rechtsvorschriften	2
2. Integrität	2
3. Arbeitsplatzbedingungen und Beschäftigungsstandards	3
3.1 Keine Kinderarbeit	3
3.2 Keine Zwangsarbeit	4
3.3 Keine Belästigung oder Beschimpfung	4
3.4 Keine Diskriminierung	4
3.5 Vereinigungsfreiheit	5
3.6 Gesundheit und Sicherheit	5
3.7 Faire Entlohnung und Leistungen	5
3.8 Reguläre Beschäftigung	5
3.9 Anständige Arbeitszeiten	6
4. Schutz der Umwelt	6
5. Tier- und Artenschutz	7
6. Gentechnik und Gefahrenstoffe	7
7. Produktqualität und -sicherheit	7
8. Unterauftragnehmer	7
9. Gemeinschaft	7
10. Datenschutz und Informationssicherheit	8
11. Berichterstattung	8
12. Überwachung der Einhaltung der Vorschriften	8

Dieser Verhaltenskodex für Lieferanten definiert die Erwartungen und Leitprinzipien für Geschäftsbeziehungen mit der RHODIUS Mineralquellen und Getränke GmbH & Co. KG und ihren Tochtergesellschaften und verbundenen Unternehmen (nachfolgend RHODIUS). Der Inhalt des Kodex soll u.a. Werte der Nachhaltigkeit, Integrität, Inklusion und auch des Respekts gegenüber RHODIUS angemessen widerspiegeln. Als verbindliche Leitlinie für rechtskonformes und ethisch verantwortliches Handeln definiert er den Maßstab für eine verantwortungsvolle Zusammenarbeit innerhalb und außerhalb des Unternehmens. Der Kodex basiert u.a. auf den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, den OECD-Leitsätzen, dem UN Global Compact und international anerkannten Arbeitsschutzstandards. Dies vorausgeschickt erwartet RHODIUS von Lieferanten und Geschäftspartnern, dass sie - mindestens - die folgenden Standards einhalten:

1. Einhaltung von Rechtsvorschriften

Die Einhaltung aller geltenden Gesetze und Vorschriften ist für RHODIUS von immenser Bedeutung. Verstöße gegen Gesetze und Vorschriften können sowohl für das Unternehmen als auch für seine Mitarbeiter schwerwiegende Folgen haben, wie z.B. strafrechtliche Verurteilungen, Disziplinarmaßnahmen, Geldbußen und Rufschädigung.

Die Lieferanten müssen alle geltenden lokalen und nationalen Gesetze, Regeln und Vorschriften, die für ihre Geschäftstätigkeiten relevant sind, in vollem Umfang einhalten, einschließlich, aber nicht beschränkt auf die Bereiche Beschäftigung, Umwelt, Gesundheit und Sicherheit. Sie müssen sich auch eigenverantwortlich über die in ihrem Tätigkeitsbereich geltenden Rechtsvorschriften informieren. Bestehende Sanktionen und Embargos sind ebenfalls zu berücksichtigen.

2. Integrität

Der faire und freie Wettbewerb ist zu achten. Geschäftspraktiken, die rechtswidrig den Wettbewerb einschränken, der unsachgemäße Austausch von Wettbewerbsinformationen sowie Preisabsprachen, Angebotsmanipulationen oder eine missbräuchliche Marktzuteilung sind zu unterlassen.

Jedwede direkte oder indirekte Förderung von Geldwäsche und Terrorismus ist verboten. Schmiergeldzahlungen, Bestechungsgelder, Korruption, Erpressung, Betrug, Täuschung oder ähnliche rechtswidrige oder unangemessene Zahlungen in bar oder in Form von Sachleistungen sind strengstens untersagt, unabhängig davon, ob sie zur Erlangung oder Erhaltung von Aufträgen oder zu anderen Zwecken gewährt werden.

Der Schutz des geistigen Eigentums ist zu respektieren und entlang der gesamten Lieferkette zu beachten. Dies gilt gleichermaßen für materielles Eigentum von RHODIUS, welches vor Verlust, Entwendung oder falschem Gebrauch geschützt werden muss.

Die Gewährung und Annahme von handelsüblichen Höflichkeits- und Werbegeschenken von geringem Wert sowie Geschäftsessen und Einladungen zu Veranstaltungen mit unmittelbarem geschäftlichem Bezug sind in einem der geschäftlichen Situation und der Stellung der Beteiligten angemessenen Rahmen zulässig, wenn sie nicht den Eindruck einer unzulässigen Beeinflussung oder gar Verpflichtung erwecken können.

3. Arbeitsplatzbedingungen und Beschäftigungsstandards

3.1 Keine Kinderarbeit

Lieferanten dürfen keine Form von Kinderarbeit einsetzen.

Kinderarbeit ist gemäß den Bestimmungen der ILO und/oder der nationalen Gesetzgebung verboten. Keine Person darf in einem Alter von unter 15 Jahren oder unter dem Alter, das im Herstellungsland für den Abschluss der Schulpflicht gilt, wenn dieses Alter über 15 Jahren liegt, zu allgemeiner Arbeit herangezogen werden. Die Lieferanten müssen im Rahmen des Einstellungsverfahrens solide Altersüberprüfungsmechanismen einrichten, die in keiner Weise erniedrigend oder respektlos gegenüber den Beschäftigten sein dürfen.

Alle gesetzlichen Bestimmungen für Arbeitnehmer unter 18 Jahren müssen eingehalten werden, und keine Person unter 18 Jahren darf mit gefährlichen Arbeiten oder Bedingungen oder mit Nachtarbeit beschäftigt werden. Dazu gehört jede Arbeit, die aufgrund ihrer Art oder der Umstände, unter denen sie ausgeführt wird, für die Gesundheit, Sicherheit oder Moral von Kindern schädlich sein kann. Besondere Vorsicht ist auch bei der Entlassung von Kindern geboten.

Die Arbeitgeber legen die erforderlichen Mechanismen fest, um Schäden an jungen Arbeitnehmern zu verhindern, zu erkennen und abzumildern; besonderes Augenmerk gilt dabei dem Zugang junger Arbeitnehmer zu wirksamen Beschwerdemechanismen und zu Schulungsmaßnahmen und -programmen im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.

3.2 Keine Zwangsarbeit

Arbeitgeber dürfen sich nicht am Menschenhandel beteiligen und keine Zwangs- oder unfreiwillige Arbeit einsetzen, sei es in Form von Gefängnisarbeit, Arbeitsverpflichtung, Schuldknechtschaft, Sklaverei oder auf andere Weise. Kein Arbeitnehmer darf durch Gewalt, die Androhung von Gewalt oder Einschüchterung in irgendeiner Form zur Arbeit gezwungen werden. Praktiken wie die Einbehaltung von persönlichem Eigentum, Pässen, Löhnen, Ausbildungs- und Arbeitsnachweisen oder anderen Dokumenten aus unzulässigen Gründen sind ebenfalls inakzeptabel.

Die Lieferanten müssen ihren Arbeitnehmern das Recht einräumen, die Arbeit zu verlassen und ihr Arbeitsverhältnis frei zu kündigen, vorausgesetzt, dass die Arbeitnehmer dem Arbeitgeber eine angemessene Kündigungsfrist einräumen.

3.3 Keine Belästigung oder Beschimpfung

Jeder Mitarbeiter ist mit Respekt und Würde zu behandeln. Kein Mitarbeiter darf körperlich bestraft, mit Gewalt bedroht oder anderweitig körperlich, sexuell, psychologisch oder verbal belästigt oder missbraucht werden.

3.4 Keine Diskriminierung

RHODIUS fördert die Chancengleichheit. Die Einstellung, Bezahlung und Beförderung von Mitarbeitern erfolgt auf der Grundlage ihrer Fähigkeit, ihre Arbeit zu erledigen, und nicht auf der Grundlage persönlicher Eigenschaften oder Überzeugungen.

Niemand darf aufgrund seines Geschlechts, seines Familienstandes, seiner Rasse, seiner Hautfarbe, seiner sexuellen Orientierung, seiner Nationalität, seines Alters, seines Aussehens, seiner Behinderung, seiner Religion, seiner politischen Überzeugung, seiner sozialen oder ethnischen Herkunft, seiner Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder seiner Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft sowie aufgrund anderer gesetzlich geschützter Merkmale diskriminiert werden, auch nicht bei der Einstellung, dem Gehalt, den Leistungen, der Beförderung, der Disziplinierung, der Kündigung oder der Pensionierung.

3.5 Vereinigungsfreiheit

Die Lieferanten müssen die Freiheit der Arbeitnehmer anerkennen und respektieren, ihr Recht auszuüben, Organisationen und Verbänden ihrer Wahl beizutreten (oder nicht beizutreten). Wo das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen gesetzlich eingeschränkt ist, müssen die Arbeitgeber ihren Mitarbeitern die Möglichkeit geben, arbeitsbezogene Beschwerden ohne Strafe vorzubringen.

3.6 Gesundheit und Sicherheit

Die Lieferanten müssen einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz in Übereinstimmung mit allen geltenden Gesetzen und Vorschriften bereitstellen. Es sind Gesundheits- und Sicherheitspraktiken zu fördern, die Unfälle, Verletzungen oder Krankheiten verhindern, die sich aus der Arbeit ergeben, mit ihr verbunden sind oder bei ihrer Ausübung auftreten.

Der Arbeitsplatz muss über Sicherheits- und Gesundheitsrichtlinien und -verfahren verfügen, die allen Mitarbeitern klar vermittelt werden. Auch besonders schutzbedürftige Personen, wie z. B. - aber nicht nur - junge Arbeitnehmer und Menschen mit Behinderungen, müssen besonderen Schutz genießen.

3.7 Faire Entlohnung und Leistungen

Die Arbeitnehmer müssen für alle geleisteten Arbeitsstunden vollständig, pünktlich und rechtmäßig entlohnt werden; alle gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen sind zu erbringen. In jedem Fall muss der Ausgleich eines existenzsichernden Lohns entsprechend den örtlichen Lebensbedingungen gewährleistet sein. Eine teilweise Bezahlung in Form von Sachleistungen wird gemäß den ILO-Vorgaben akzeptiert.

3.8 Reguläre Beschäftigung

Die Arbeitnehmer werden auf der Grundlage eines anerkannten Arbeitsverhältnisses beschäftigt, das nach nationalem Recht festgelegt ist. Der Einsatz von Leiharbeitnehmern, Leiharbeitnehmern in der Ausbildung und ausgelagerten Arbeitnehmern muss im Einklang mit den örtlichen Rechtsvorschriften stehen.

Vor Aufnahme des Arbeitsverhältnisses haben die Arbeitgeber die Arbeitnehmer in verständlicher Form über ihre Rechte, Pflichten und Arbeitsbedingungen, einschließlich Arbeitszeit, Entlohnung und Zahlungsbedingungen, zu informieren.

3.9 Anständige Arbeitszeiten

Die Lieferanten stellen sicher, dass die Arbeitnehmer entsprechend den ILO-Grundsätzen, in der Regel nicht mehr als 48 reguläre Stunden pro Woche, arbeiten müssen. RHODIUS erkennt jedoch die von der ILO festgelegten Ausnahmen an. Anwendbare nationale Gesetze, Industrienormen oder Tarifverträge sind innerhalb des von der ILO vorgegebenen internationalen Rahmens zu interpretieren.

In den von der ILO definierten Ausnahmefällen kann die oben festgelegte Höchstarbeitszeit überschritten werden; in diesem Fall sind Überstunden zulässig. Überstunden müssen ausnahmsweise und freiwillig geleistet werden, sind mit einem Zuschlag zu vergüten und dürfen nicht mit einer wesentlich höheren Wahrscheinlichkeit berufsbedingter Gefahren verbunden sein. Darüber hinaus gewähren die Lieferanten ihren Arbeitnehmern das Recht auf Ruhepausen an jedem Arbeitstag und das Recht auf mindestens einen freien Tag in sieben Tagen, sofern nicht tarifvertraglich festgelegte Ausnahmen gelten.

4. Schutz der Umwelt

Der Schutz und Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen betrifft und verpflichtet alle. Das gemeinsame Ziel von RHODIUS und seinen Lieferanten ist es, die Umweltauswirkungen der Produktherstellung zu verringern. Dies beinhaltet:

- Verantwortungsvoller Umgang mit natürlichen Ressourcen wie Energie, Wasser und Rohstoffen
- Einsatz erneuerbarer Energien, wo immer dies möglich ist, um CO₂-Emissionen zu reduzieren
- Verantwortungsvolles Management und Reduzierung der Verwendung und Entsorgung gefährlicher Chemikalien
- Verringerung und Vermeidung von Umweltverschmutzung und Abfällen, einschließlich Feststoff-, Flüssigkeits- und Luftemissionen
- Wiederverwendung und/oder Wiedereinführung von Abfällen in die Produktion von neuen/anderen Gütern, wo dies möglich ist, um Deponieabfälle zu reduzieren
- Verbot von nicht umweltverträglicher Handhabung, Sammlung, Lagerung und Entsorgung von Abfällen
- Gestaltung und Entwicklung von Produkten, Materialien und Technologien nach nachhaltigen Grundsätzen
- Integration von Nachhaltigkeitsprinzipien in Geschäftsentscheidungen und -praktiken

Sofern zutreffend, werden alle erforderlichen Umweltgenehmigungen, Zulassungen und Registrierungen eingeholt, aufrechterhalten und auf dem neuesten Stand gehalten.

5. Tier- und Artenschutz

RHODIUS beachtet die Grundsätze zum Schutz von Tieren und der biologischen Vielfalt und richtet sein unternehmerisches Handeln danach aus. Dies erwartet RHODIUS auch von seinen Lieferanten. Die Haltung und Nutzung von Tieren müssen den geltenden gesetzlichen Tierschutzanforderungen genügen und artgerecht sein.

6. Gentechnik und Gefahrenstoffe

Die Lieferanten haben auf jegliche Art von Gentechnik zu verzichten.

Die Nutzung von Gefahrenstoffen ist selbst im Falle ihrer rechtlichen Zulässigkeit nach Möglichkeit zu vermeiden, unverzichtbare Gefahrenstoffe sind entsprechend zu kennzeichnen.

Die Beschäftigten sind im Umgang mit Gefahrenstoffen entsprechend zu schulen.

7. Produktqualität und -sicherheit

Alle Produkte und Leistungen haben die vertraglich definierten Kriterien zu erfüllen. Alle jeweils gültigen produktsicherheitsrelevanten Vorschriften und Vorgaben für Qualität und Sicherheit sind entsprechend dem jeweiligen vertraglichen Verwendungszweck und den vereinbarten Spezifikationen einzuhalten.

8. Unterauftragnehmer

Lieferanten dürfen die Produktion von RHODIUS-Produkten oder von Komponenten, die zur Herstellung dieser Produkte verwendet werden, nur mit ausdrücklicher schriftlicher Zustimmung von RHODIUS an Subunternehmer vergeben, und auch nur dann, wenn sich der Subunternehmer schriftlich gegenüber RHODIUS verpflichtet hat, diesen Kodex einzuhalten.

9. Gemeinschaft

Die Lieferanten erkennen die wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen ihrer Arbeit an und verpflichten sich, sich direkt oder über Partnerschaften an Projekten zu beteiligen, die das soziale Wohlergehen der Mitarbeiter und ihrer Familien in der lokalen Gemeinschaft verbessern.

10. Datenschutz und Informationssicherheit

Die Lieferanten stellen sicher, dass die berechtigten Erwartungen hinsichtlich des Schutzes personenbezogener Daten erfüllt werden. Bei der Erhebung, Speicherung, Verarbeitung, Übermittlung und Offenlegung personenbezogener Daten beachten die Lieferanten alle geltenden Gesetze zum Datenschutz und zur Informationssicherheit sowie die regulatorischen Anforderungen.

Die Lieferanten stellen außerdem sicher, dass alle Informationen, die RHODIUS betreffen, angemessen gegen unbefugte Offenlegung, Änderung oder Zerstörung und gegen unbefugten Zugriff geschützt sind und dass der unbefugte Zugriff auf Informationsverarbeitungssysteme angemessen verhindert wird.

Informationsverarbeitungssysteme und -netze müssen nach dem Stand der Technik gegen Manipulationen, Schadsoftware, Netzangriffe oder sonstige böswillige Handlungen Dritter gesichert sein.

11. Berichterstattung

Die Lieferanten sollten Kommunikationskanäle für ihre Mitarbeiter fördern und einrichten, damit diese Beschwerden einreichen oder mögliches rechtswidriges Verhalten melden können, ohne Angst vor Unterdrückung, Einschüchterung oder Belästigung zu haben. Jede Mitteilung sollte vertraulich behandelt werden. Die Lieferanten sollten den Meldungen nachgehen und gegebenenfalls Maßnahmen ergreifen.

Die Lieferanten sollten RHODIUS alle tatsächlichen oder vermuteten Verstöße gegen Gesetze, interne Vorschriften und diesen Kodex melden. Wenn ein Mitarbeiter von RHODIUS oder eine andere Person, die mit dem Unternehmen in Verbindung steht, ein illegales oder unangemessenes Verhalten an den Tag gelegt hat, müssen die Lieferanten die Angelegenheit an RHODIUS melden.

12. Überwachung der Einhaltung der Vorschriften

Der Lieferant gestattet RHODIUS und seinen Vertretern, die Einhaltung dieses Kodex zu überwachen. Zu diesem Zweck werden die Lieferanten vor Ort alle erforderlichen Unterlagen aufbewahren, um die Einhaltung dieses Kodex nachzuweisen. Bei festgestellten Abweichungen zu Grundsätzen dieses Kodex wird gemeinsam mit dem Lieferanten festgelegt, wie Korrekturen innerhalb eines angemessenen Zeitrahmens umgesetzt werden. Die Umsetzung der Maßnahmen erfolgt selbstständig durch den Lieferanten und ohne, dass daraus Nachteile für RHODIUS entstehen.

Dieser Verhaltenskodex für Lieferanten gilt ab dem 1. Januar 2025.