

FUCHS NACHHALTIGKEITSBERICHT 2013

LUBRICANTS.
TECHNOLOGY.
PEOPLE.



Nachhaltigkeitsbericht

Der Vorstand der FUCHS PETROLUB SE hat sich als Unterzeichner des Leitbilds für verantwortliches Handeln in der Wirtschaft aus Überzeugung zu einer werteorientierten Unternehmensführung verpflichtet. Dazu gehören dem Leitbild zufolge fairer Wettbewerb, Sozialpartnerschaft, Leistungsprinzip und Nachhaltigkeit.

Wir verstehen Nachhaltigkeit als ein Kernelement dieser Selbstverpflichtung. Die Knappheit der Ressourcen und die Verantwortung gegenüber zukünftigen Generationen stehen im besonderen Fokus unseres unternehmerischen Handelns. FUCHS strebt an, mit weniger Ressourcen mehr Wert zu schaffen – und dies im Einklang mit ökonomischer, ökologischer und sozialer Verantwortung, um auf diese Weise einen dauerhaften Erfolg und Fortbestand des Unternehmens in der Zukunft zu ermöglichen.

Nachhaltigkeit bei FUCHS ist eine ständige Weiterentwicklung. Wir arbeiten kontinuierlich an zukünftigen Verbesserungen und haben im Jahr 2013 wesentliche Ziele in den drei Nachhaltigkeitsbereichen Ökonomie, Ökologie und Soziales umgesetzt. Hierzu zählen insbesondere

- die Beschreibung unserer Grundsätze für nachhaltiges und gesellschaftlich verantwortliches Wirtschaften im FUCHS PETROLUB Konzern in einem umfassenden Nachhaltigkeitsleitfaden, der Anfang 2013 allen FUCHS-Geschäftsführern weltweit zur Verfügung gestellt wurde. Der FUCHS-Nachhaltigkeitsleitfaden dient sowohl als internes als auch externes Kommunikationsmittel und ist unter www.fuchs-oil.de/corporate_governance.html auf unserer Unternehmensseite im Internet abrufbar;
- die Benachrichtigung unserer Schlüssellieferanten über die Etablierung des FUCHS-Nachhaltigkeitsleitfadens sowie deren schriftliche Bestätigung entweder seiner Befolgung oder des Bestehens eigener ähnlicher Richtlinien und ihrer Einhaltung. Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass auch sie unsere unternehmensethischen Anforderungen und sozialen Mindeststandards erfüllen. Beim Auswahlprozess potenzieller Neulieferanten berücksichtigen wir unter anderem auch deren Leistungen in Bezug auf nachhaltiges Handeln;
- die organisatorische Weiterentwicklung unseres Nachhaltigkeitsmanagements durch die Ernennung lokaler Nachhaltigkeitsbeauftragter (Local Sustainability Officer) in jeder produzierenden Landeseinheit, die zukünftig als Schnittstelle für den Chief Sustainability Officer in der Konzernzentrale fungieren und als dessen Ansprechpartner für Einzelfragen zur Verfügung stehen sollen. Der im Jahr 2011 bestellte Chief Sustainability Officer begleitet konzernweit alle zugehörigen Aktivitäten zum nachhaltigen Wirtschaften und unser gesellschaftliches Engagement;

- die Überarbeitung der bisherigen Dienstwagenrichtlinie des FUCHS-Fuhrparks in Deutschland und deren Erweiterung um eine nachhaltige Komponente. Ab Jahresanfang 2014 gelten bei Fahrzeugneubestellungen – vom Außendienst bis zum Vorstand – spezifische CO₂-Obergrenzen je Dienstwagengruppe, die jeweils nur um maximal 5% überschritten werden dürfen. Je Gramm CO₂ pro km erlaubter Überschreitung dieser Obergrenzen wird ein monatlicher Malusbetrag erhoben, um die mit der höheren Emission einhergehenden höheren Mobilitätskosten und Umweltbelastungen zu kompensieren. Im Durchschnitt des deutschen FUCHS-Gesamtfuhrparks sollen die jeweils geltenden CO₂-Grenzwerte der Europäischen Union für Automobilhersteller (Grenzwert 2015: 130 g/km) als Orientierungsgröße dienen und jährlich nicht überschritten werden. Die inländischen FUCHS-Emissionsobergrenzen sollen jährlich auf ihre Angemessenheit überprüft und gegebenenfalls angepasst werden.

ÖKONOMISCHE NACHHALTIGKEIT

FUCHS begreift Nachhaltigkeit im ökonomischen Handeln als ein Prinzip der langfristigen Geschäftsausrichtung und -sicherung und hat sich zu einer kontinuierlichen und nachhaltigen Steigerung des Unternehmenswerts sowie zur Schaffung von Aktionärswert verpflichtet. Daneben verfolgen wir eine nachhaltige Dividendenpolitik, die auf stetig wachsende, zumindest aber stabile Ausschüttungen an unsere Aktionäre angelegt ist.

Im Sinne dieser Zielsetzungen konnte der Konzern im Berichtsjahr 2013 den FUCHS Value Added (FVA) gegenüber 2012 um 6,6% auf 221,9 Mio € steigern. Die beiden Haupteinflussgrößen des FVA entwickelten sich in die richtige Richtung weiter. Das EBIT stieg im Vergleich zu 2012 um 6,6% auf 312,3 Mio € (293,0), während das die Kapitalkosten beeinflussende NOWC relativ zum Umsatz auf 19,9% (21,0%) zurückging. Die Konzern-Dividendensumme soll um 6,6% auf 98,2 Mio € (91,6) steigen. Die Dividende bei FUCHS hat sich in den vergangenen zehn Jahren um durchschnittlich 25% pro Jahr erhöht.

ÖKONOMISCHE KENNZAHLEN

	2013	2012	2011	2010
FUCHS Value Added (FVA) in Mio €	221,9	208,2	186,8	182,7
Ergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT) in Mio €	312,3	293,0	263,5	250,1
Operatives Nettoumlaufvermögen (NOWC) in %	19,9	21,0	21,1	19,0
Dividendensumme in Mio €*	98,2	91,6	70,3	63,2

* Für 2013 Dividendenvorschlag.

ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT

FUCHS entwickelt, produziert und vertreibt anwendungsgerechte und emissionsmindernde Schmierstoffe, teils unter Verwendung nachwachsender Rohstoffe. Aufgrund der niedrigen Fertigungstiefe, die wir als Veredler am Ende der Prozess- und Wertschöpfungskette aufweisen, hinterlassen unsere Aktivitäten bei der Herstellung von Schmierstoffen einen geringen ökologischen Fußabdruck. Dennoch achtet FUCHS insbesondere auf einen verantwortungsvollen Umgang mit Energie, Wasser und Abfall. Der Konzern leistet einen Beitrag zur Reduzierung des Energieeinsatzes, zur Ressourcenschonung und damit zur Nachhaltigkeit im ökologischen Sinne.

Seit 2010 senken wir den Energieverbrauch pro produzierter Tonne Schmierstoff kontinuierlich. Die CO₂-Emissionen bei FUCHS entstehen hauptsächlich bei der Schmierstoffproduktion, durch den Verbrauch von Energie. Wir haben anhand des Energieverbrauchs nach Energiearten über alle Herstellungsstandorte erstmalig unseren CO₂-Ausstoß beim Produktionsprozess ermittelt, der von 2010 auf 2011 gesunken und seitdem konstant geblieben ist. Der Wasserverbrauch pro Tonne Schmierstoffoutput konnte zwischen 2010 und 2012 jährlich gesenkt werden, hat sich jedoch im Berichtsjahr aufgrund von notwendigen Abkühlungsprozessen bei der Herstellung einzelner Produkte an einem großen Produktionsstandort des Konzerns erhöht. Unser Abfallaufkommen je hergestellter Schmierstofftonne konnten wir im Berichtsjahr gegenüber 2010 leicht reduzieren. Der Energie- und Wasserverbrauch, das Abfallaufkommen und die CO₂-Emissionen an den FUCHS-Produktionsstandorten liegen wesentlich unter dem Durchschnitt der Chemiebranche. Dennoch streben wir an, diese ökologischen Kennzahlen weiter zu senken. Daher haben wir die Geschäftsführer der großen FUCHS-Produktionsstandorte im Jahr 2013 gebeten, Reduktionsziele bei Energie- und Wasserverbrauch sowie beim Abfallaufkommen bis zum Jahr 2016 zu erarbeiten und der Konzernzentrale zu berichten. Diese Ziele helfen uns dabei, unsere Nachhaltigkeitsstrategie in das Handeln der Produktionsstandorte einzubetten und dadurch weiter in unsere Geschäftstätigkeit zu integrieren.

ÖKOLOGISCHE KENNZAHLEN

	2013	2012	2011	2010
Energieverbrauch in Kilowattstunden pro produzierter Tonne ¹	266	268	269	285
Wasserverbrauch in Liter pro produzierter Tonne ¹	507	440	450	454
Abfallaufkommen in Kilogramm pro produzierter Tonne ¹	30	30	31	31
CO ₂ -Emissionen in Kilogramm pro produzierter Tonne ²	95	95	95	100

Basis: FUCHS-Produktionsstandorte.

¹ Die Vorjahreswerte wurden angepasst.

² Entstehung durch Energieverbrauch beim Produktionsprozess.

SOZIALE NACHHALTIGKEIT

FUCHS berücksichtigt bei seiner sozialen Verantwortung sowohl interne wie auch externe Aspekte.

Im internen sozialen Bereich begegnen wir den vielfältigen Herausforderungen insbesondere aus dem demografischen Wandel. Im Sinne einer nachhaltigen Personalpolitik wurden im Berichtsjahr Projekte im betrieblichen Gesundheitsmanagement, in der Weiterbildung sowie zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf weitergeführt. Zudem ist FUCHS bestrebt, qualifizierte Mitarbeiter durch gezielte Maßnahmen langfristig an sich zu binden, und besetzt daher, wo immer möglich, frei werdende Stellen mit Mitarbeitern aus den eigenen Reihen. Dabei legen wir besonderen Wert auf die gezielte Förderung von Frauen und stellen deren angemessene Berücksichtigung bei der Besetzung von Führungspositionen sicher.

Die nachfolgenden Angaben beziehen sich auf die FUCHS-Produktionsstandorte, die rund 90% der Mitarbeiter des Konzerns repräsentieren.

Das Durchschnittsalter der Mitarbeiter lag im Berichtsjahr weltweit und bei den deutschen Produktionsstätten durchschnittlich bei 43 Jahren und ist seit 2010 konstant geblieben. Im Vergleich hierzu liegt das Durchschnittsalter der Belegschaften der deutschen Chemieindustrie ebenfalls bei rund 43 Jahren. Mit einem Anteil von jeweils rund 27% weist die Altersgruppe der FUCHS-Mitarbeiter über 50 Jahre insgesamt und in Deutschland eine für Industrieunternehmen typische Struktur auf. Die entsprechende Quote der deutschen Chemieindustrie beträgt rund 31%.

Sowohl die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit als auch die Mitarbeiterfluktuation sind Indizien für die Zufriedenheit und die hohe Verbundenheit unserer Arbeitnehmer mit FUCHS. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit des FUCHS-Personals lag zwischen 2010 und 2013 konstant bei elf Jahren. Die Mitarbeiterfluktuation ist auf niedrigem Niveau weiter auf rund 3% im Berichtsjahr gesunken.

Die Anzahl der Arbeitsunfälle mit mehr als drei Ausfalltagen pro 1.000 Mitarbeiter lag bei FUCHS in den Jahren 2013 und 2012 bei 16 und hat sich somit gegenüber 2011 und 2010 um zwei reduziert. An den deutschen FUCHS-Produktionsstandorten ist die entsprechende Arbeitsunfallquote von durchschnittlich 20 Unfällen im Jahr 2010 auf 15 im Jahr 2013 gesunken und liegt damit auf dem Niveau der Chemie-Branche in Deutschland. Die Anzahl an krankheitsbedingten Fehltagen je Mitarbeiter ist in den vergangenen vier Jahren konstant bei durchschnittlich sieben Tagen geblieben.

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen an den weltweiten Produktionsstätten ist von 19% in den Jahren 2010 und 2011 auf 20% in Vor- und Berichtsjahr angestiegen. An den übrigen nicht produzierenden Unternehmensstandorten ist der Frauenanteil höher. Daher sind im FUCHS PETROLUB Konzern insgesamt 21% der Managementpositionen mit Frauen besetzt.

Wir konnten die durchschnittlichen Weiterbildungsstunden je Mitarbeiter seit 2010 jährlich steigern. Im Berichtsjahr wurde jeder FUCHS-Mitarbeiter im Durchschnitt rund 17 Stunden weitergebildet.

SOZIALE KENNZAHLEN

	2013	2012	2011	2010
Durchschnittsalter der Mitarbeiter in Jahren	43	43	43	43
Altersstruktur der Mitarbeiter in %				
< 30 Jahre	14	15	14	13
31 – 40 Jahre	27	27	29	30
41 – 50 Jahre	32	32	31	32
> 50 Jahre	27	26	26	25
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit der Mitarbeiter in Jahren	11	11	11	11
Mitarbeiterfluktuation ¹ in %	3,2	3,5	4,2	3,8
Arbeitsunfälle ² pro 1.000 Mitarbeiter ³	16	16	18	18
Krankheitsbedingte Fehltage pro Mitarbeiter	7	7	7	7
Anteil von Frauen in Führungspositionen in % ³	20	20	19	19
Durchschnittliche Weiterbildung pro Mitarbeiter in Stunden ³	17	16	12	9

Basis: FUCHS-Produktionsstandorte (Konzern-Repräsentativität: 90%).

¹ Anteil der Mitarbeiter, die das Unternehmen auf eigenen Wunsch verlassen.

² Anzahl der Unfälle mit mehr als drei Ausfalltagen.

³ Die Vorjahreswerte wurden angepasst.

Im externen sozialen Bereich ist FUCHS davon überzeugt, dass jedes Unternehmen nicht nur zu unternehmerischem Erfolg verpflichtet ist, sondern in gleichem Maße eine gesellschaftliche Verantwortung trägt. Als Teil der Gesellschaft sind wir selbst ein Akteur und profitieren von der sozialen Eingebundenheit an unseren weltweiten Unternehmensstandorten. Wir unterstützen dort daher in vielfältiger Weise das soziale und ehrenamtliche Engagement und fördern national wie international wissenschaftliche, kulturelle und soziale Projekte, vor allem im Bereich Bildung.

Am Konzernhauptsitz fördern wir den wissenschaftlichen Austausch mit den Hochschulen und der Universität Mannheim – hier mit der Einrichtung eines Stiftungslehrstuhls, gemeinsam mit vier weiteren börsennotierten Unternehmen der Metropolregion. Im kulturellen Bereich unterstützen wir unter anderem das Nationaltheater Mannheim, das älteste kommunale Theater und größte städtische Vierspartenhaus bundesweit. Im sozialen Bereich vergeben wir seit 14 Jahren in Folge den FUCHS-Förderpreis für soziale Projekte von gemeinnützigen Trägern in Mannheim. Ferner fördert FUCHS seit vielen Jahren das ganzheitliche Nachwuchsjugendförderkonzept „Anpiff ins Leben“. Für die Jugendförderung ist FUCHS ein wichtiger Partner im Bereich Ausbildung und Beruf.