

2.11 Zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung

Mit der vorliegenden zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung (nfE) kommen wir unserer Berichtspflicht nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz nach. Die Inhalte der nfE haben der Prüfungsausschuss und der Aufsichtsrat der FUCHS PETROLUB SE geprüft. Das Prüfungsurteil des Abschlussprüfers zum Konzernlagebericht erstreckt sich nicht auf die Inhalte der nfE. Sämtliche Angaben in der nfE gelten, soweit nicht kenntlich gemacht, gleichermaßen für den Konzern und das Mutterunternehmen.

Um Dopplungen innerhalb des Lageberichts zu vermeiden, verweisen wir an den betreffenden Stellen auf weiterführende Informationen in anderen Kapiteln. Verweise auf Angaben außerhalb des zusammengefassten Lageberichts sind ergänzende Erläuterungen. Sie sind nicht Bestandteil der nfE.

FUCHS verfügt über Ziele, Konzepte, Maßnahmen und Due-Diligence-Prozesse für Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelange sowie für die Achtung der Menschenrechte, die Bekämpfung von Korruption und Bestechung und die Lieferkette. Die folgende Erklärung enthält Angaben der FUCHS PETROLUB SE zu den nichtfinanziellen Aspekten dieser Belange.

Für die Erstellung der Erklärung hat das Unternehmen kein bestimmtes nationales, europäisches oder internationales Rahmenwerk herangezogen, sondern sich an den inhaltlichen Anforderungen gemäß CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RLUG) orientiert. Allerdings wird FUCHS alle notwendigen Prozesse und Strukturen dahingehend anpassen, dass für das Geschäftsjahr 2021 eine Bericht-

erstattung gemäß den Indikatoren der Global Reporting Initiative (GRI) erfolgen kann.

Die FUCHS PETROLUB SE übernimmt unternehmerische sowie gesellschaftliche Verantwortung. Diese Verantwortung beinhaltet rechtliche und sozialetische Aspekte, unter deren Beachtung FUCHS als Unternehmen erfolgreich sein will. FUCHS hat sich zu einer fairen und transparenten Führung der Geschäfte verpflichtet und die Tätigkeit in allen Ländern, in denen das Unternehmen aktiv ist, auf die Grundlagen von Recht und Gesetz gestellt. Weiterführende Informationen sind im Kapitel Geschäftsmodell enthalten.

→ [22 Geschäftsmodell](#)

Das FUCHS-Leitbild mit dem Wertekanon: Vertrauen, Werte schaffen, Respekt, Verlässlichkeit und Integrität bildet die Grundlage und ist der Maßstab für das verantwortliche Handeln von FUCHS. Die beiden Kernelemente Leitbild und Wertekanon ermöglichen der Organisation das zielgerichtete Handeln in einer fairen und transparenten Firmenkultur.

Zur Sicherung unserer Zukunftsfähigkeit ist Nachhaltigkeit in den Werten des FUCHS-Konzerns fest verankert. Die Wahrnehmung von sozialer und ökologischer Verantwortung ist Teil des unternehmerischen Selbstverständnisses von FUCHS. Daher sind die drei Nachhaltigkeitsdimensionen Ökonomie, Ökologie und Soziales für FUCHS Kernelemente einer guten Unternehmensführung. Nachhaltigkeit bedeutet für uns zudem eine ständige Weiterentwicklung und Optimierung. FUCHS achtet die Menschenrechte und bekämpft

aktiv Korruption und Bestechung. Unser unternehmerisches Handeln ist dabei auch auf die Lieferkette als strategisch wichtigen Teil der Geschäftsbeziehungen ausgerichtet.

Das Unternehmen betrachtet und bewertet im Rahmen des bestehenden Risikomanagementsystems die mit seiner Geschäftstätigkeit und seinen Geschäftsbeziehungen verbundenen wesentlichen Risiken. Dazu gehören auch die möglichen negativen Auswirkungen dieser Risiken, auf die in dieser Erklärung näher eingegangen wird. Soweit entsprechende Risiken bestehen, sind diese im Chancen- und Risikobericht dargestellt.

→ [45 Chancen- und Risikobericht](#)

Die Grundsätze für nachhaltiges Wirtschaften im FUCHS-Konzern werden vom Vorstand festgelegt und sind in einem Nachhaltigkeitsleitfaden zusammengefasst. Der Konzern-Nachhaltigkeitsbeauftragte (CSO) begleitet unternehmensweit die Aktivitäten zum nachhaltigen Wirtschaften, insbesondere zu den ökologischen Aspekten. FUCHS hat in jeder produzierenden Landesgesellschaft einen lokalen Nachhaltigkeitsbeauftragten etabliert, der als Schnittstelle für den CSO fungiert und als dessen Ansprechpartner zur Verfügung steht. Der Vorstand setzt den diesbezüglichen strategischen Rahmen in enger Zusammenarbeit mit dem CSO. Das Nachhaltigkeitsgremium (FUCHS Sustainability Committee) stellt den Informationsaustausch innerhalb des Konzerns entlang der Wertschöpfungskette sicher. Weiterführende Informationen sind im Nachhaltigkeitsbericht enthalten.

→ www.fuchs.com/nachhaltigkeitsbericht

2.11 Zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung

Um rechtskonformes und sozialetisches Verhalten zu gewährleisten, hat FUCHS ein Compliance Management System (CMS) implementiert. Die Grundlagen des CMS sind im FUCHS-Verhaltenskodex sowie in weiteren verpflichtenden compliancerelevanten Richtlinien fest verankert. Wesentliche Bestandteile des CMS sind die Prävention und Aufdeckung von Verstößen sowie die angemessene Reaktion auf Verstöße.

Umweltbelange

FUCHS hat seit dem Unterzeichnen des „Leitbilds für verantwortliches Handeln in der Wirtschaft“ im Jahr 2010 seine Nachhaltigkeitsarbeit konsequent weiterentwickelt. Neben schonendem Umgang mit den natürlichen Ressourcen ist zunehmend auch der Themenkomplex der CO₂-Emissionen in den Vordergrund gerückt. Für FUCHS hat das Ziel, die Lebensqualität nachfolgender Generationen zu gewährleisten, hohe Priorität. Das Unternehmen achtet deshalb darauf, in den Bereichen Forschung und Produktion, aber auch bei Werksneubauten und -erweiterungen Reduzierungen der Emissionen zu verwirklichen.

Ein wichtiger Meilenstein in Bezug auf die Emission von Kohlendioxid konnte im zehnten Jahr der FUCHS-Nachhaltigkeitsbestrebungen mit der angestrebten CO₂-Neutralstellung unserer Produktion erreicht werden. Durch eine qualifizierte Berechnung des CO₂-Fußabdrucks innerhalb des unmittelbaren FUCHS-Einflussbereichs unter Anwendung der Richtlinien des „Greenhouse Gas Protocol“ wurde die genaue Höhe der Emissionen innerhalb unserer Werkstore quantifiziert. Aufgrund der geringen Fertigungstiefe, die FUCHS als Veredler am Ende der Pro-

zess- und Wertschöpfungskette aufweist, ist der unmittelbare ökologische Fußabdruck bei der Herstellung von Schmierstoffen vergleichsweise gering. Damit unterscheidet sich FUCHS von der klassischen Chemieindustrie. Dennoch besteht die Zielsetzung, durch eine umweltschonende Produktionsweise den ökologischen Fußabdruck kontinuierlich zu verbessern. Daher entwickelt FUCHS spezielle Technologien und investiert in moderne und sichere Anlagen zur Schmierstoffproduktion sowie in die stetige Verfahrens- und Prozessoptimierung. Ziel ist es, den Energie- und Wasserverbrauch sowie das Abfallaufkommen im Produktionsbetrieb gering zu halten bzw. weiter zu senken und die CO₂-Emissionen zu reduzieren.

Die bisher getroffenen Maßnahmen zur Reduzierung des FUCHS-eigenen CO₂-Fußabdrucks reichen noch nicht aus, um eine vollständige CO₂-Neutralität zu gewährleisten. FUCHS hat sich daher entschieden, für das Jahr 2020 die verbliebenen CO₂-Emissionen durch Kompensationsmaßnahmen auszugleichen. Dies geschieht durch Investitionen in qualitativ hochwertige und von unabhängiger Seite zertifizierte weltweite Klimaschutzprojekte, die vor allem den Ausbau erneuerbarer Energien fördern.

FUCHS folgt dem Prinzip: vermeiden – reduzieren – kompensieren. Rund 80 % der FUCHS-CO₂-Emissionen entstehen durch Wärme- und Stromverbrauch. Ein wichtiger Hebel zur CO₂-Vermeidung bzw. -Reduktion ist daher u. a. die Energieeffizienz. Mittelfristig will FUCHS die CO₂-Kompensationsleistungen sukzessive zurückfahren und dafür seinen Versorgungsanteil an regenerativen Energien erhö-

hen und weiter in die Energieeffizienz seiner Standorte investieren.

Die von FUCHS hergestellten Produkte helfen in den Anwendungen unserer Kunden, Reibung und Verschleiß zu vermindern und Korrosion vorzubeugen. Ebenso kann durch hochwertige Produktspezifikationen eine gesteigerte Effizienz in der Anwendung erreicht werden. Durch eine enge Zusammenarbeit mit seinen Kunden entwickelt und produziert FUCHS viele direkt auf den Anwendungszweck abgestimmte Schmierstoffprodukte. Um die Vorteile hochqualitativer Produkte zu quantifizieren, arbeitet FUCHS mit Projektpartnern aus der vorgelagerten Prozesskette zusammen. Durch die Erstellung von Ökobilanz- und Lebenszyklusanalysen wird der Einfluss der Schmierstoffe über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg aufgezeigt.

Die FUCHS-Produktionsstandorte liegen in ausgewiesenen Industrie- und Gewerbegebieten und werden gemäß den konzernweiten Sicherheits- und Umweltvorgaben so geplant und geführt, dass möglichst wenige Stoffe, die die Biodiversität beeinträchtigen können, in die Umwelt gelangen.

Ein wichtiger Teil des Nachhaltigkeitsmanagements ist die Zertifizierung der FUCHS-Managementsysteme nach den einschlägigen ISO-Normen. Zum Jahresende 2019 sind

- 65 % der Produktionsstandorte gemäß dem Umweltmanagementstandard ISO 14001 zertifiziert und
- sechs Produktionsstandorte in der Region EMEA nach dem Energiemanagementsystem ISO 50001 zertifiziert.

2.11 Zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung

Im Jahr 2019 lag der Fokus im Bereich Zertifizierung auf dem Ausbau der im Automobilsektor geforderten Zertifizierung gemäß IATF 16949. An sechs weiteren Produktionsstandorten konnte FUCHS die Zertifizierung gemäß diesem Standard erfolgreich abschließen.

FUCHS strebt auch weiterhin danach, die Zertifizierung der Produktionsstandorte gemäß den einschlägigen ISO-Normen bzw. der IATF-Norm voranzutreiben. Für das Jahr 2020 ist eine Abstimmung der globalen Strategie bezüglich der Zertifizierung gemäß den Umwelt- und Arbeitssicherheitsnormen ISO 14001, ISO 45001 und ISO 50001 geplant.

Key Performance Indicator (KPI) im Bereich CO₂-Emissionen

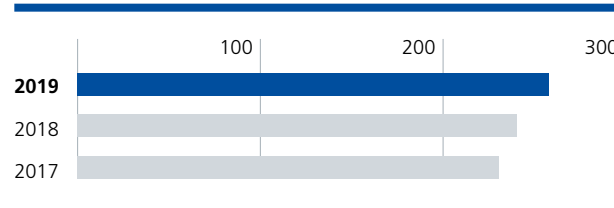
FUCHS arbeitet einerseits an einem besseren Verständnis für die portfoliospezifischen Produktionsprozesse und Ressourcenverbräuche seiner Standorte und andererseits an Möglichkeiten für weiterführende Ressourceneinsparungen. Die Reduktion der von FUCHS verursachten CO₂-Emissionen durch schrittweise Umstellung auf die Verwendung von Energie aus erneuerbaren Ressourcen sowie durch die grundsätzliche Senkung des Energieverbrauchs stellt einen neuen KPI von FUCHS dar.

Ökologische Kennzahlen

Die stetige Optimierung von Prozessen hin zu einer immer ressourcenschonenderen Produktion steht für FUCHS im Fokus. Der Wasserverbrauch sowie das Abfallaufkommen pro produzierter Tonne Schmierstoff konnte im abgelauteten Geschäftsjahr weiter geringfügig gesenkt werden. Im Gegensatz hierzu ist der Energieverbrauch pro produzierter Tonne im Jahr 2019 gestiegen. Dies lag zum einen

Entwicklung des Energieverbrauchs

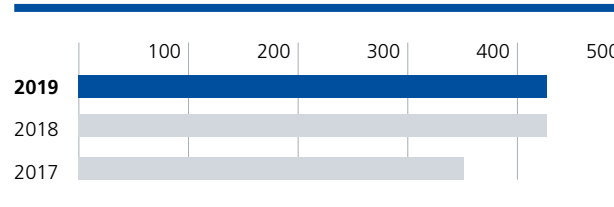
(in Kilowattstunden pro produzierter Tonne)



Basis: FUCHS-Produktionsstandorte.

Entwicklung des Wasserverbrauchs

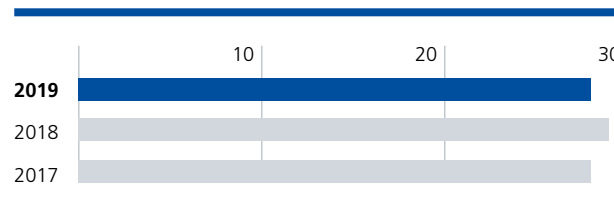
(in Liter pro produzierter Tonne)



Basis: FUCHS-Produktionsstandorte.

Abfallaufkommen

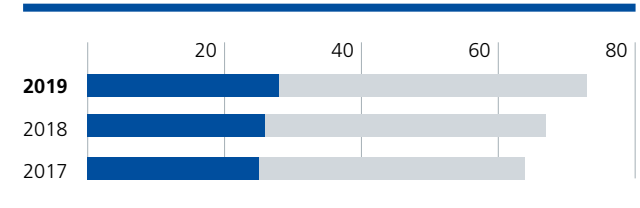
(in Kilogramm pro produzierter Tonne)



Basis: FUCHS-Produktionsstandorte.

CO₂-Emissionen

(in Kilogramm pro produzierter Tonne)



■ Scope 1: Direkte Emissionen durch eigene Energieerzeugung.
 ■ Scope 2: Indirekte Emissionen durch Energieeinkauf.
 Basis: FUCHS-Produktionsstandorte.

an widrigen Klimaeinflüssen in den USA und Kanada zu Beginn des Jahres und zum anderen an diversen Werksneubauten. Hierbei mussten für einige Zeit Produktionsprozesse getestet werden, welche Energie verbrauchen, im Gegenzug jedoch keinen Produktionsoutput erzeugen. Hieraus resultierten auch steigende energiespezifische CO₂-Emissionen.

Arbeitnehmerbelange

Sicherheit am Arbeitsplatz hat für FUCHS eine große Bedeutung. Das Unternehmen unterliegt in den Bereichen Arbeitssicherheit und Gesundheit verschiedenen standortabhängigen nationalen und internationalen Vorschriften. Die jeweils gültigen Vorschriften für Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit stellen den Mindeststandard für die umzusetzenden unternehmerischen Maßnahmen dar. Alle FUCHS-Mitarbeiter sind über die für sie relevanten Gesetze, Vorschriften und unternehmensinternen Richtlinien zur Arbeitssicherheit und Gesundheit informiert und auf die Pflichten zu deren Einhaltung hingewiesen worden. Wichtig ist insbesondere die Schärfung der Wachsamkeit für

2.11 Zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung

das Thema Sicherheit im Sinne von „Awareness“, auch im Alltag und in gewohnten Situationen die Augen offen zu halten für potenzielle Gefahren, sowohl im eigenen Interesse der Mitarbeiter als auch im Interesse der Kollegen. Verbesserungsvorschläge aus Eigeninitiative in Punkto Sicherheit und Gesundheit werden gefördert.

Zum Jahresende 2019 sind 40% der Produktionsstandorte nach dem Arbeitsschutzmanagement-System OHSAS 18001 zertifiziert. Zertifikate gemäß OHSAS 18001 dürfen nur noch bis zum 11. März 2021 ausgestellt werden. Danach ist nur noch eine Zertifizierung des Gesundheits- und Arbeitsschutzes nach der im März 2018 veröffentlichten neuen ISO-Norm 45001 „Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“ möglich. FUCHS hat beschlossen, neue Zertifizierungen nur noch nach der neuen ISO-Norm 45001 anzustreben. Da deren Anforderungen umfangreicher sind als die des bisherigen OHSAS-18001-Standards, wird angestrebt, in den nächsten zwei Jahren den Anteil der zertifizierten Produktionsstandorte auf 50% zu erhöhen.

Zu einer verantwortungsvollen Personalpolitik gehört für FUCHS die Wahrung der Chancengleichheit sowie ein striktes Diskriminierungsverbot. FUCHS unterstützt die Ziele der Grundsatzerklärung der International Labour Organization. Dazu gehören die Vereinigungsfreiheit, das Recht auf Kollektivverhandlungen, die Beseitigung und Ächtung von Zwangs- und Kinderarbeit sowie das Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf. FUCHS toleriert keinerlei Diskriminierungen und hat sich im Rahmen der jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen dazu ver-

pflichtet, die Prinzipien der Chancengleichheit bei Einstellung und Beförderung der Beschäftigten zu wahren. Darüber hinaus respektieren wir die Rechte der Mitarbeiter auf Gleichbehandlung, ungeachtet Abstammung, Nationalität, Religion, Weltanschauung, Geschlecht, sexueller Orientierung, politischer oder gewerkschaftlicher Betätigung, Alter, Krankheit, Behinderung oder anderer persönlicher Merkmale. FUCHS sorgt für ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld und fördert aktiv die verschiedenen Aspekte der Diversität. Die Integration verschiedener Nationalitäten ist für das Unternehmen eine Selbstverständlichkeit. Im Rahmen der Globalisierung werden zunehmend auch interne Kollegen aus den Standorten dazu motiviert, sich auf Vakanzen im Ausland zu bewerben. FUCHS nimmt auf Handicaps von Menschen Rücksicht und schafft ihnen ein Umfeld, in dem sie ihre Fähigkeiten im Betrieb einbringen können.

Die FUCHS PETROLUB SE beteiligt sich seit Gründung an der Initiative deutscher Wirtschaftsführer, die ein Leitbild für verantwortliches Handeln in der Wirtschaft unter der Schirmherrschaft des Wittenberg-Zentrums für Globale Ethik vorgestellt haben. Der Vorstand hat sich als Unterzeichner des Leitbilds zu einer sowohl erfolgs- als auch werteorientierten Unternehmensführung im Sinne der sozialen Marktwirtschaft verpflichtet. Dazu gehören fairer Wettbewerb, Sozialpartnerschaft, Leistungsprinzip und Nachhaltigkeit.

Nachhaltige Personalpolitik

Vor dem Hintergrund eines nachhaltigen Personalmanagements haben wir die Projekte im Gesundheitsmanagement, in der Weiterbildung sowie zur Vereinbarkeit von

Familie und Beruf weiterhin ausgebaut und teilweise auch mit Themenschwerpunkten belegt. Wir verfolgen konsequent das Ziel, die geschäftlichen Interessen von FUCHS mit den privaten und familiären Bedürfnissen unserer Mitarbeiter in Einklang zu bringen. Entsprechend hat die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei FUCHS einen hohen Stellenwert. Ein wichtiger Baustein sind dabei flexible Arbeitszeitmodelle. Neben klassischen Gleitzeitmodellen werden Teilzeit-Varianten angeboten, die von 15 bis 32 Stunden wöchentlich reichen und auch in Jobsharing-Modellen oder Schichtarbeit umgesetzt werden. Der Aufbau von Homeoffice-Regelungen ermöglicht ebenfalls selbstbestimmteres Arbeiten. Aufgrund des zunehmenden Fachkräftemangels ist es für uns enorm wichtig, gerade junge Eltern wieder schnell in den Arbeitsprozess zu integrieren. Die Förderung von Kitabetreuung und Überbrückung von Ferienzeiten, z. B. durch geförderte Ferienprogramme, ist bei uns daher üblich. Mehr und mehr möchten auch junge Familienväter wertvolle Zeit mit ihren Kindern verbringen und nehmen daher Elternzeit. Wir ermöglichen dies z. B. durch Teilzeitarbeit während der Elternzeit. So bleiben dem Unternehmen das Fachwissen und die Kompetenz erhalten und gleichzeitig können sich Väter besser der Familie widmen. Wir prüfen kontinuierlich, wie wir die familienorientierten Maßnahmen weiterentwickeln können, um den unterschiedlichen Lebensphasen der Mitarbeiter besser gerecht zu werden.

Das betriebliche Gesundheitsmanagement umfasst mittlerweile ganz selbstverständlich Schulungen zum Lastenhandling, dem Hautschutz oder zur Ergonomie an Bildschirmarbeitsplätzen. Darüber hinaus werden z. B. am

Standort Mannheim regelmäßig Aktionen zur Darmkrebsfrüherkennung, Suchtprävention sowie gesunder Ernährung durchgeführt. Im Rahmen des Gesundheitsmanagements gab es im Jahr 2019 einen Thementag mit dem Fokus auf Stressreduktion, Resilienz und einer Art Infomarktplatz mit verschiedensten Gesundheitsaktionen. Wir fördern Initiativen der Mitarbeiter zu unterschiedlichsten gemeinsamen Sportaktivitäten und bauen außerdem Kooperationen mit Fitnessstudios aus.

Soziale Kennzahlen

Die Altersstruktur sowie die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit sind konstant geblieben. Während sich die Fluktuation im Vergleich zum Vorjahr verringerte, blieb die Anzahl an Fehltagen konstant. → [# Soziale Kennzahlen](#)

Mitarbeiterentwicklung

Neben der Berufsausbildung bleibt die bedarfsgerechte Weiterbildung die Basis für die Entwicklung von Fachkräften und Potenzialträgern. Um diesen Bedarfen künftig noch zielgerichteter und zukunftsorientierter zu entsprechen, wurde im Jahr 2019 mit dem Aufbau einer strukturierten und globalen Personalentwicklung begonnen. Startpunkt war die Diskussion von Management und Personalbereich, wie eine weltweite Personalentwicklungsstrategie aussehen sollte. Im Rahmen der allgemeinen Weiterbildung wurden neben fachlichen, schmierstoffbezogenen Grundlagen-Themen auch Themenbereiche wie Verhaltenskodex, Compliance und IT-Tools bis hin zu spezifischer, FUCHS-interner Wissensvermittlung angeboten.

Soziale Kennzahlen

	2019	2018	2017
Durchschnittsalter der Mitarbeiter in Jahren	43	43	43
Altersstruktur der Mitarbeiter in %			
< 30 Jahre	15	16	16
31–40 Jahre	29	28	28
41–50 Jahre	27	28	28
> 50 Jahre	29	28	28
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit der Mitarbeiter in Jahren	10	10	10
Mitarbeiterfluktuation ¹ in %	4,2	4,7	4,1
Arbeitsunfälle ² pro 1.000 Mitarbeiter	13	15	16
Krankheitsbedingte Fehltage pro Mitarbeiter	8	8	7
Anteil von Frauen in Führungspositionen in %	22	22	22
Durchschnittliche Weiterbildung pro Mitarbeiter in Stunden	13	14	15

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

² Anzahl der Unfälle mit mehr als drei Ausfalltagen.

Mittels der ebenfalls aufgesetzten E-Learning-Strategie kann das Angebot künftig auch grenzüberschreitend und zeitzonunabhängig ausgebaut werden.

Das klassische Präsenztraining wird auch zukünftig durch die FUCHS ACADEMY angeboten werden. Als weltweit eingesetzte Schulungsinstitution bietet die FUCHS ACADEMY regelmäßig verschiedenste technische Seminare an und versorgt u. a. unsere Vertriebsprofis mit fundiertem Hintergrundwissen zu unseren Produkten und deren Anwendungen. Die FUCHS ACADEMY ist auch die umfassend genutzte Plattform für Nachwuchs- und Potenzialentwicklungsmaßnahmen und damit für die kontinuierli-

che, gezielte Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter. Im Jahr 2019 wurde im Bereich Executive Training ein neues Konzept ausgearbeitet, das die Aspekte unserer Reise im Rahmen von FUCHS2025 (Strategie, Kultur, Struktur) noch besser abdeckt und neu beförderte interne sowie extern hinzugekommene Führungskräfte noch besser mit ihren Führungsaufgaben vertraut machen soll.

Aufgrund unserer globalen Organisationsstruktur stellt interkulturelle Kompetenz für unsere Beschäftigten einen wichtigen Erfolgsfaktor dar. Wir fördern diese Kompetenz durch den globalen Einsatz unserer Mitarbeiter. Das gilt nicht nur für die gezielte Entsendung von Fach- und Führungskräften

2.11 Zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung

in FUCHS-Tochtergesellschaften, sondern auch für duale Studenten und Praktikanten.

Ergänzt werden die oben genannten Maßnahmen durch Sprachtrainings. Wir stellen damit sicher, dass die Konzernsprache Englisch eine verlässliche Grundlage für den Know-how-Austausch ist. Darüber hinaus sorgt FUCHS durch interne Schulungen für einen optimalen Wissenstransfer von unseren Know-how-Trägern an neue Mitarbeiter. Im Bereich Onboarding von neuen Mitarbeitern wurde ebenfalls ein erstes Konzept erarbeitet, um neuen Mitarbeitern mit virtuellen Trainings und Informationen besser an allen Standorten weltweit nahezubringen, dass sie Teil eines global agierenden Konzerns im Sinne von „ACT GLOBAL“ sind.

In gemischten Führungsteams sehen wir eine signifikante Stärkung unseres Unternehmens. Daher legen wir unter anderem besonderen Wert auf die gezielte Förderung von Frauen und stellen deren angemessene Berücksichtigung bei der Besetzung von Führungspositionen sicher. Aktuell beträgt der Anteil von Frauen an der Gesamtleitung 25%. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen blieb konstant bei 22% (22).

KPI im Bereich Weiterbildung

FUCHS hat sich zum Ziel gesetzt, auch in Zukunft intensiv in den Auf- und Ausbau von Mitarbeiterkompetenzen zu investieren. Daher wurde ein KPI im Bereich der nachhaltigen Weiterbildung beschlossen. Die Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter sollen künftig weltweit systematisch

erfasst werden. Zielsetzung ist, das Thema Weiterentwicklung noch stärker auf die Agenda und in den Fokus zu setzen. Ergänzend zu den bisher meist lokalen Statistiken soll Weiterbildung durch konsistente Berichtswege und klar verständliche Definition künftig mit global einheitlicher Struktur gemeldet und nachverfolgt werden. Durch eine KPI-gesteuerte Nachverfolgung ermöglichen wir, dass Aktivitäten wie auch Verbesserungsbedarfe im Bereich Weiterbildung so transparenter werden. Nach Einführung der Grundlagen erstellen wir auf Basis anspruchsvoller Mittelfristziele eine jährliche Zielerreichungsanalyse.

Sozialbelange

Gesellschaftliche Akzeptanz ist aus Sicht von FUCHS eine wichtige Voraussetzung für wirtschaftlichen Erfolg. Eine Vielzahl der Konzerngesellschaften ist in ihren Regionen stark verwurzelt. Das Unternehmen sieht sich als Partner dieser Regionen und engagiert sich gezielt in Initiativen und Kooperationen in den Bereichen Bildung und Kultur. Darüber hinaus unterstützt FUCHS zahlreiche soziale Projekte und gemeinnützige Einrichtungen. Weitere Informationen enthält der Nachhaltigkeitsbericht.

→ www.fuchs.com/nachhaltigkeitsbericht

Achtung der Menschenrechte

Für FUCHS ist die Beachtung der Menschenrechte ein wesentlicher Bestandteil der Geschäftsethik. Sie ist die Grundlage des gesamten unternehmerischen Handelns und schließt somit auch die Beziehungen zu Kunden und anderen Geschäftspartnern ganz selbstverständlich mit ein. Wesentlicher Ausdruck dieses gelebten Wertverständ-

nisses bei FUCHS ist der Verhaltenskodex. Die Unterzeichnung des Modern Slavery Act Statements in Großbritannien unterstreicht den unbedingten Willen von FUCHS, kriminelle Ausbeutung der menschlichen Arbeitskraft, wie z.B. durch Menschenhandel, Zwangs- und Kinderarbeit oder Sklaverei, über die eigenen operativen Geschäfte hinaus auch in der Lieferkette zu verhindern. Die Respektierung der Menschenrechte in der vorgelagerten Wertschöpfungskette sichert FUCHS bei seinen Lieferanten durch vertragliche Vereinbarungen, selbstverpflichtende Erklärungen der Lieferanten und durch Audits vor Ort.

Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Im Wettbewerb baut FUCHS auf die Qualität und Wertehaftigkeit seiner Produkte und Serviceleistungen. Der FUCHS-Verhaltenskodex beinhaltet verbindliche Leitlinien zur Verhinderung korrupten Verhaltens jeder Art und unterstützt alle Beschäftigten bei der Beachtung der Gesetze und Vorschriften zur Vermeidung von Korruption und Bestechung. Es soll sichergestellt werden, dass sich weder die Beschäftigten von FUCHS noch die Geschäftspartner oder Amtsträger durch rechtswidrige und unangemessene Verhaltensweisen in ihren Geschäftsentscheidungen beeinflussen lassen.

Compliance Management System (CMS)

FUCHS hat ein CMS eingerichtet, das den gesamten Konzern umfasst. Wichtige Bestandteile des CMS sind die Bereitstellung und Vermittlung einer geeigneten Compliance-Kultur durch den Vorstand der FUCHS PETROLUB SE und die Führungskräfte des FUCHS-Konzerns, die konzernweite

2.11 Zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung

Compliance-Organisation sowie ein Compliance-Programm, das auf adäquate und effiziente Maßnahmen ausgerichtet ist, z. B. in Form von Schulungen, Informationsveranstaltungen, einer Hinweisgeberplattform für Mitarbeiter und Geschäftspartner sowie weiteren aus den Richtlinien abgeleiteten Maßnahmen. Die Grundsätze ordnungsmäßiger Prüfung von Compliance Management Systemen (IDW PS 980) sind Orientierungspunkt für die Gestaltung des CMS bei FUCHS.

Die Compliance-Organisation des Unternehmens hat auf der Grundlage der vom Vorstand beschlossenen allgemeinen Unternehmensziele und unter Berücksichtigung der für das Unternehmen besonders bedeutsamen Regelungen verschiedene Ziele entwickelt, die mit dem CMS des Konzerns erreicht werden sollen: Zu den primären Zielen des CMS gehören bei FUCHS die Prävention, Aufdeckung und Sanktionierung von Rechtsverstößen, unter anderem von Korruption und Bestechung.

FUCHS hat eine zugleich zentrale wie auch dezentrale Compliance-Organisationsstruktur implementiert. Teile der zentralen Organisation bilden der Chief Compliance Officer (CCO) und das Group Compliance Committee (GCC). Die dezentrale Compliance-Organisation wird durch die in jeder Konzerngesellschaft bestellten Local Compliance Officer (LCO) und die im Berichtsjahr erstmals ernannten Regional Compliance Officer (RCO) repräsentiert. Der CCO kommuniziert die vom Vorstand festgelegten Compliance-Ziele sowie die jeweils relevanten Compliance-Felder an

sämtliche Führungskräfte und Mitarbeiter des Konzerns und sorgt gemeinsam mit dem GCC für deren Umsetzung.

Der Vorstand überwacht und überprüft die Qualität des CMS kontinuierlich, entscheidet über den Umgang mit den Erkenntnissen aus den Risikoanalysen und den Compliance-Untersuchungen und berät sich dazu regelmäßig mit dem Aufsichtsrat, entwickelt es weiter und sorgt dafür, dass festgestellte Schwächen des CMS durch geeignete Maßnahmen beseitigt werden. Diese Maßnahmen können sowohl prozessuale als auch organisatorische Anpassungen des CMS umfassen. Verstöße gegen Compliance-Vorgaben bedrohen die für FUCHS wichtigen Erfolgsfaktoren und werden nicht toleriert. Im Rahmen eines festgelegten Compliance-Prozesses werden potenzielle Compliance-Verstöße identifiziert und aufgeklärt. Alle Mitarbeiter sind dazu aufgefordert, potenzielle Compliance-Verstöße mitzuteilen. Festgestellte Verstöße werden angemessen sanktioniert, wobei die konkrete Sanktion u. a. von deren Art, Schwere, Dauer und dem Grad des Verschuldens abhängt. Sanktionen können in der gesamten rechtlich möglichen Bandbreite verhängt werden, bis hin zur außerordentlichen Beendigung des Anstellungsverhältnisses, der Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen und auch der Strafanzeige.

KPI im Bereich Compliance

Die wichtigste Maßnahme zur Sicherstellung eines funktionierenden CMS sowie zur Beseitigung seiner eventuellen Schwachstellen ist die Aufklärung und Information der

Mitarbeiter zu den relevanten Compliance-Themen. Zur Steuerung der Funktionsfähigkeit und Angemessenheit des CMS misst FUCHS ab dem Geschäftsjahr 2020 anhand des „Enlightenment-Performance-Indicators“ (EPI) den Informationsgrad der Mitarbeiter zu den für sie relevanten Compliance-Feldern. Der EPI gibt Auskunft darüber, ob und inwieweit die Mitarbeiter die von ihnen benötigten Schulungen und Informationen zu den für sie relevanten Compliance-Feldern erhalten und verstanden haben (anhand von Tests). Dabei werden die Anzahl an durchgeführten Compliance-Schulungen und -Trainings sowie die weiteren schriftlichen und mündlichen Informationen, die den Mitarbeitern zur Verfügung gestellt wurden, schwerpunktmäßig in die Messung mit einbezogen. Ziel ist die Aufklärung aller Mitarbeiter des Unternehmens über die für sie jeweils relevanten Compliance-Felder. Dabei stehen neben den Grundlagenschulungen zur Compliance auch Schulungen in den Compliance-Feldern Korruptionsvermeidung und Beachtung des Kartellrechts im Vordergrund. Die Messung des EPI erfolgt sowohl in Form der Mitarbeiterbefragung als auch durch die Ermittlung der Anzahl der pro Geschäftsjahr von den jeweiligen Zielgruppen durchgeführten E-Learning-Schulungen und sonstigen Compliance-Trainings.

Eine weitere Maßnahme besteht in der kontinuierlichen Durchführung von Compliance-Risikoanalysen, auf deren Basis auch etwaiger Anpassungsbedarf für das CMS identifiziert wird. Ein geschäftsbezogenes Risk Assessment der relevanten Compliance-Felder bis zur Ebene der einzelnen

2.11 Zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung

Konzerngesellschaften bildet die Grundlage für die regelmäßige Analyse der Compliance-Risiken. Die Ergebnisse der Risikoanalysen werden zu einem Risikoportfolio des gesamten FUCHS-Konzerns konsolidiert. Dabei werden spezifische Gewichtungsfaktoren, wie z. B. der von Transparency International Deutschland e.V. herausgegebene Korruptionswahrnehmungsindex (= Corruption Perception Index (CPI)), berücksichtigt. Zu den für das CMS wesentlichen Risikofeldern gehören demnach unter anderem die Risiken von Verstößen gegen das Kartellrecht sowie gegen die Verbote von Korruption und Bestechlichkeit.

Bei der Integration neu akquirierter Gesellschaften und Geschäftsbetriebe in das CMS von FUCHS besteht die Zielsetzung, die Akquisitionen schnellstmöglich in die für sie relevanten Compliance-Prozesse und Risikoevaluierungen des Unternehmens einzubinden.

Der Bereich Internal Audit überprüft Funktionsfähigkeit und Angemessenheit des CMS sowohl in Form von regelmäßigen als auch im Rahmen von anlassbezogenen Revisionen.

Weitere Informationen zum CMS sind im Kapitel Corporate Governance enthalten.

→ [70 Corporate Governance](#)

Lieferkette

Zur Produktion von Schmierstoffen ist der Einsatz komplexer chemischer sowie nachwachsender Rohstoffe und unterschiedlichster Basisflüssigkeiten notwendig. Als Teil-

prozess innerhalb einer umfangreichen Wertschöpfungskette beginnt somit für FUCHS der Prozess beim Rohstoffeinkauf. FUCHS stellt sicher, dass nur Rohstoffe verwendet werden, die sämtlichen Vorschriften in Bezug auf Umwelt-, Gesundheits- und Arbeitsschutz (EHS-Regularien) entsprechen. Parallel hierzu investiert FUCHS in alternative Rohstofflösungen, die helfen, Umwelt und Ressourcen zu schonen.

Für FUCHS sind Rohstoffe der wichtigste Baustein in der Produktformulierung. Ein sorgfältig überwacht und administriertes Rohstoffportfolio stellt sicher, dass die marktgängigen Produkte stets in gleichbleibender Qualität verfügbar sind.

Der Rohstoffeinkauf ist bei FUCHS sowohl zentral als auch dezentral organisiert. Die strategisch wichtigsten Lieferanten steuert FUCHS über das zentrale Lead-Buyer-Konzept, während die Steuerung der ausschließlich für die jeweiligen Landesgesellschaften relevanten Lieferanten durch die lokalen Einkaufsverantwortlichen erfolgt.

Eine kontinuierliche Rohstoffversorgung und die Vermeidung von Beschaffungsrisiken werden sowohl durch eine breite Bezugsbasis als auch durch die strukturierte Suche nach alternativen Lieferanten gewährleistet. Technische Arbeitskreise unterstützen die Einkaufsverantwortlichen bei der Validierung alternativer Rohstoffquellen, um „Single-Supply“-Szenarien auszuschließen.

Aufgrund der strategischen Bedeutung, die die wichtigsten Rohstofflieferanten für die jederzeitige Verfügbarkeit der benötigten Rohstoffe haben, steuert FUCHS aktiv die Beziehung zu den Rohstofflieferanten. Dabei werden die zentral betreuten FUCHS-Lieferanten im Rahmen der globalen Lieferantenbewertung jährlich anhand diverser Kriterien befragt und systematisch bewertet. Eventuelle Defizite bei der Erfüllung dieser Kriterien werden im Rahmen der Lieferantenentwicklung mit konkreten Maßnahmenplänen und Umsetzungsfristen versehen. Die zu bewertenden Kriterien sind: Qualität, Geschäftsbeziehungen, Technikaspekte, Preisgestaltung, Auftrags- und Liefermanagement sowie Nachhaltigkeitsaspekte.

Bei FUCHS wird der größte Teil der Treibhausgasemissionen nicht innerhalb der eigenen und somit direkt beeinflussbaren Unternehmensgrenzen, sondern in der vorgelegerten Lieferkette erzeugt. FUCHS hat daher das Ziel, durch die Zusammenarbeit mit strategischen Lieferanten einen Beitrag zur kontinuierlichen Verbesserung der ökologischen Nachhaltigkeit in der Wertschöpfungskette zu leisten und nur mit solchen Lieferanten zusammenzuarbeiten, die sich ebenfalls dieser Zielstellung verpflichtet haben. Das geschieht nicht nur in Bezug auf Ressourceneffizienz und Umweltstandards, sondern auch mit dem Ziel, den Anteil an umweltschonenden Rohstoffen für die eigenen Produktionsprozesse zu erhöhen.

In der aktuellen Lieferantenbewertung nimmt daher der CO₂-Fußabdruck der an FUCHS gelieferten Rohstoffe einen noch höheren Stellenwert als in den vorangegangenen Jahren ein. So sollen die Lieferanten stärker für das

2.11 Zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung

Thema CO₂-Emissionen sensibilisiert und zur Zusammenarbeit in der gesamten Wertschöpfungskette animiert werden.

Diese Vorgehensweise führt zur Etablierung von ausgesuchten partnerschaftlichen Nachhaltigkeitsprojekten. In diesen Projekten quantifiziert FUCHS in Zusammenarbeit mit den Lieferanten die ökologische Nachhaltigkeit in seinem Schmierstoffportfolio. Die Erwartung des Unternehmens ist, dass der Wechsel von einer qualitativen zu einer quantitativen Bewertung von ökologischer Nachhaltigkeit einen deutlichen Fortschritt hinsichtlich der Umwelteigen-

schaften bringt und eine entsprechende Kategorisierung ein zukünftiger Spezifikationsbestandteil für FUCHS-Schmierstoffe sein wird.

Weiterhin arbeitet FUCHS daran, seine Lieferanten bei wichtigen Kriterien ethischen Handelns, etwa in den Bereichen Arbeitsstandards, Ächtung von Kinderarbeit, Diskriminierungsverbote und Compliance, in die Pflicht zu nehmen. Hierdurch möchte FUCHS als führendes unabhängiges Schmierstoffunternehmen seine besondere Verantwortung wahrnehmen.