

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 orientiert sich an den inhaltlichen Anforderungen gemäß CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RLUG).

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.

→ [25 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 erläuterten Aspekte. Soweit entsprechende Risiken bestehen, sind diese im Chancen- und Risikobericht dargestellt.

→ [44 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

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 compliance-relevanten Richtlinien fest verankert. Wesentliche Bestandteile des CMS sind die Prävention und Aufdeckung von Verstößen sowie die angemessene Reaktion auf Verstöße.

Umweltbelange

Nachhaltiges Wirtschaften bedeutet für FUCHS auch den schonenden Umgang mit der Umwelt und den natürlichen Ressourcen. Für FUCHS hat das Ziel, die Lebensqualität nachfolgender Generationen zu gewährleisten, hohe Priorität. Das Unternehmen achtet deshalb auf einen verantwortungsvollen Umgang mit Energie, Wasser und Rohstoffen.

Ökologische Nachhaltigkeit bedeutet für FUCHS konkret, den ökologischen „Fußabdruck“ des Unternehmens zu messen und wo immer möglich zu reduzieren. Relevant sind dabei jene Effekte auf Umwelt und Ressourcen, die mit der Rohstoffgewinnung und -beschaffung von Lieferanten, der Verarbeitung und Veredelung der Rohstoffe in den Schmierstoffwerken, der Auslieferung der fertigen Schmierstoffe an die Kunden und der Entsorgung der Produkte am Ende ihres Einsatzes in Verbindung stehen. Ökologische Nachhaltigkeit ist für FUCHS aber auch der ökologische „FUCHS-Abdruck“. In diesem Bereich will FUCHS die positiven Effekte quantifizieren und wo immer möglich erhöhen, die die Kunden während der Nutzungsphase der FUCHS-Schmierstoffprodukte durch Verminderung von Reibung, Verschleiß und Korrosion erzielen können.

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. Aufgrund der geringen Fertigungstiefe, die FUCHS als Veredler am Ende der Prozess- 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.

Teil des Nachhaltigkeitsmanagements ist die Zertifizierung des Umweltmanagementsystems bei FUCHS nach einschlägigen ISO-Normen. Zum Jahresende 2018 sind

- 65% der Produktionsstandorte gemäß dem Umweltmanagementstandard ISO 14001 zertifiziert und
- sechs Produktionsstandorte in Europa nach dem Energiemanagement-System ISO 50001 zertifiziert.

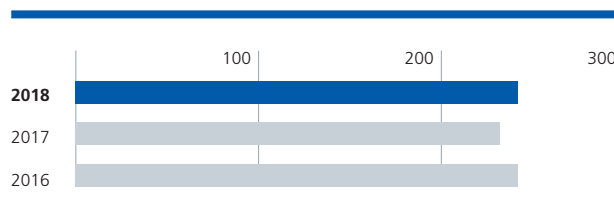
Die Vorbereitung der Re-Zertifizierung gemäß IATF 16949 hat in den meisten Produktionsstandorten mehr Kapazität erfordert als ursprünglich geplant. Daher wird das in 2017 angestrebte Ziel modifiziert. In den kommenden zwei Jahren sollen vier weitere Produktionsstandorte gemäß ISO 14001 zertifiziert werden.

Ökologische Kennzahlen

FUCHS konnte in den Vorjahren pro produzierter Tonne Schmierstoff den Energieverbrauch, die energieverbrauchsspezifischen CO₂-Emissionen, den Wasserverbrauch sowie das Abfallaufkommen senken. Im Jahr 2018 sind die vorgenannten ökologischen Nachhaltigkeitsindikatoren geringfügig gestiegen, liegen jedoch alle auf oder unterhalb ihres jeweiligen Wertes aus dem Jahr 2016.

Derzeit arbeitet FUCHS einerseits an einem besseren Verständnis für die portfoliospezifischen Produktionsprozesse und Ressourcenverbräuche seiner Standorte und andererseits an Möglichkeiten für weiterführende Ressourceneinsparungen. Auf Basis dieser Erkenntnisse sollen dann quantifizierbare Ziele für die ökologischen Nachhaltigkeitsindikatoren formuliert werden.

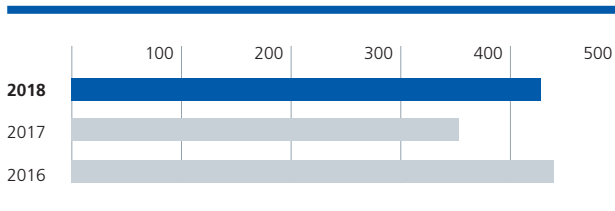
Entwicklung des Energieverbrauchs (in Kilowattstunden pro produzierter Tonne)



Basis: FUCHS-Produktionsstandorte.

Entwicklung des Wasserverbrauchs

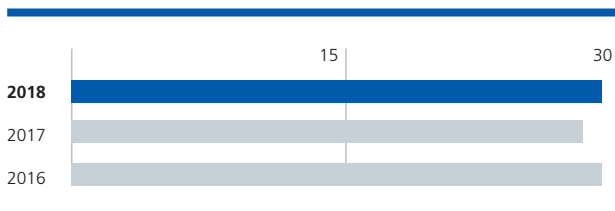
(in Liter pro produzierter Tonne)



Basis: FUCHS-Produktionsstandorte.

Abfallaufkommen

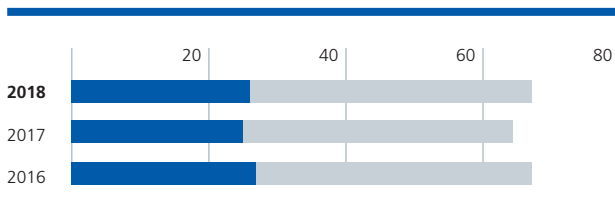
(in Kilogramm pro produzierter Tonne)



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.

FUCHS-Schmierstoffe leisten mit ihren Eigenschaften der Reibungsverminderung sowie des Verschleiß- und Korrosionsschutzes einen positiven Beitrag zur Verlängerung von Maschinenlaufzeiten. FUCHS entwickelt, produziert und vertreibt zahlreiche optimal auf den jeweiligen Anwendungszweck abgestimmte sowie emissionsmindernde und umweltverträgliche Schmierstoffprodukte. Im Vergleich zu konventionellen Alternativen steigern sie auch die Effizienz der Produktionsprozesse der Kunden und leisten somit einen positiven Beitrag zur Einsparung von Energie und Treibhausgasemissionen und folglich zur Ressourcenschonung. Diese Effekte sind mit Hilfe einer Ökobilanz- und

Lebenszyklusanalyse messbar und können neben Performance und Preis zum zusätzlichen Differenzierungsmerkmal und somit zum Wettbewerbsvorteil für FUCHS werden.

Weiterführende Informationen enthält der Nachhaltigkeitsbericht. → www.fuchs.com/nachhaltigkeitsbericht

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. Die Mitarbeiter sind zu ständiger Wachsamkeit aufgefordert, um sich mögliche Gefahren ihrer Tätigkeit und Arbeitsumgebung im eigenen Interesse und im Interesse der Kollegen bewusst zu machen.

Zum Jahresende 2018 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 Grundsatzklärung 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

verpflichtet, 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 Diversity. Die Integration verschiedener Nationalitäten ist für das Unternehmen eine Selbstverständlichkeit. 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 wertorientierten 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 Projekte im Gesundheitsmanagement, in der Weiterbildung sowie zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf umgesetzt. Wir verfolgen konsequent das Ziel, die geschäftlichen Interessen von FUCHS mit den privaten und familiären Bedürfnissen unserer Mitarbeiter in Einklang zu bringen. Dementsprechend 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. Wir prüfen ständig, wie wir die familienorientierten Maßnahmen weiterentwickeln können, um den unterschiedlichen Lebensphasen der Mitarbeiter noch besser gerecht zu werden.

Aufgabe und Ziel des Unternehmens ist es, die Sicherheit der Arbeitsplätze stets zu gewährleisten, Gesundheitsgefahren für die Mitarbeiter abzuwehren und die Anzahl der Fehltag zu reduzieren. Hierzu hat FUCHS ein betriebliches Gesundheitsmanagement eingerichtet. Dieses umfasst umfangreiche Schulungen beispielsweise zum Lastenhandling, Hautschutz oder zur Ergonomie an Bildschirmarbeitsplätzen. Darüber hinaus

werden z. B. am Standort Mannheim regelmäßig Aktionen zu Darmkrebsfrüherkennung, Suchtprävention sowie gesunder Ernährung durchgeführt. FUCHS fördert zudem Initiativen der Mitarbeiter, sich zu unterschiedlichen Sportaktivitäten zu verabreden, und unterhält Kooperationen mit Fitness-Studios.

Soziale Kennzahlen

Die Altersstruktur sowie die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit sind konstant geblieben. Es ergibt sich eine leicht erhöhte Fluktuation sowie Anzahl an Fehltagen im Vergleich zum Vorjahr. → [# 63 Soziale Kennzahlen](#)

Mitarbeiterentwicklung

Neben der Berufsausbildung bleibt die individuelle bedarfsgerechte Weiterbildung die Basis für die Entwicklung von Fachkräften und Potenzialträgern. Die Digitalisierung der Personalprozesse wird auch im Bereich der Mitarbeiterentwicklung sichtbar werden. Durch die neue digitale Lernplattform, die im Jahr 2018 online gegangen ist, sollen sukzessive sämtliche Mitarbeiter Zugang zu Trainings erhalten. Neben fachlichen, schmierstoffbezogenen Grundlagen-Themen sind dort Trainings zu Kernthemen wie Code of Conduct, Compliance, IT-Sicherheit und IT-Tools wie FUCHS-Connect sowie Angebote zur spezifischen, FUCHS-internen Wissensvermittlung zu finden. Durch Integration externer E-Learning-Anbieter wird sich die Zahl der verfügbaren Trainings in absehbarer Zukunft weiter signifikant erhöhen.

Die FUCHS ACADEMY wird auch zukünftig das klassische Präsenztraining anbieten. Als weltweit eingesetzte Schulungsinstitution bietet sie 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 kontinuierliche, gezielte Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter.

Aufgrund unserer globalen Organisationsstruktur stellt interkulturelle Kompetenz für unsere Beschäftigten einen wichtigen Erfolgsfaktor dar. Wir fördern diese Kompetenz durch Einsätze unserer Mitarbeiter rund um den Globus. Fach- und Führungskräfte ebenso wie Studenten und Praktikanten werden von uns gezielt in FUCHS-Tochtergesellschaften entsandt.

Ergänzt werden die oben genannten Maßnahmen durch Sprachtrainings. Wir stellen damit sicher, dass die Konzernsprache Englisch eine verlässliche Grundlage für den Austausch von

Soziale Kennzahlen

	2018	2017	2016 ¹
Durchschnittsalter der Mitarbeiter in Jahren	43	43	43
Altersstruktur der Mitarbeiter in %			
< 30 Jahre	16	16	14
31–40 Jahre	28	28	29
41–50 Jahre	28	28	28
> 50 Jahre	28	28	29
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit der Mitarbeiter in Jahren	10	10	10
Mitarbeiterfluktuation ² in %	4,8	4,1	3,6
Arbeitsunfälle ³ pro 1.000 Mitarbeiter	15	16	13
Krankheitsbedingte Fehltage pro Mitarbeiter	8	7	7
Anteil von Frauen in Führungspositionen in %	22	22	20
Durchschnittliche Weiterbildung pro Mitarbeiter in Stunden	14	15	17

¹ FUCHS-Produktionsstandorte (Repräsentativität: 90%).

² Anteil der Mitarbeiter, die das Unternehmen auf eigenen Wunsch verlassen.

³ Anzahl der Unfälle mit mehr als drei Ausfalltagen.

Kenntnissen und Erfahrungen ist. Darüber hinaus sorgt FUCHS durch interne Schulungen für den Wissenstransfer von unseren Know-how-Trägern an neue Mitarbeiter. Wann immer notwendig und sinnvoll, organisieren wir kurzfristige Einarbeitungsprogramme, „Trainings-Einsätze“ oder auch langfristige Entsendungen zu unseren Tochtergesellschaften.

In gemischten Führungsteams sieht FUCHS 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. Der Anteil von Frauen an der Gesamtbelegschaft beträgt unverändert 25%, der Anteil von Frauen in Führungspositionen liegt konstant bei 22%.

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 bei seinem unternehmerischen Handeln eine Selbstverständlichkeit. Diese Selbstverpflichtung drückt sich in dem allgemeinen Wertgefüge aus, welches sich FUCHS über den Code of Conduct gegeben hat. 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 des Lieferanten und durch Audits vor Ort.

Menschenrechte sind für FUCHS ein wesentlicher Bestandteil der Geschäftsethik. Diese Maßstäbe gelten auch in der Kundenbeziehung und werden in angemessener Weise unbedingt angewendet, wenn derartige Verletzungen zur Kenntnis kommen.

Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Im Wettbewerb baut FUCHS auf die Qualität und Werthaltigkeit seiner Produkte und Leistungen. FUCHS beeinflusst weder Geschäftspartner noch Amtsträger durch rechtswidrige und unangemessene Verhaltensweisen, noch lässt sich FUCHS

durch solche Verhaltensweisen in seinen Geschäftsentscheidungen beeinflussen. Der FUCHS-Verhaltenskodex, verpflichtende Richtlinien für Mitarbeiter und Geschäftspartner, transparente Geschäftsprozesse sowie ein eingerichtetes Compliance Management System (CMS) und interne Kontrollen bilden die verbindlichen Leitlinien zur Verhinderung korrupten Verhaltens jeder Art und unterstützen alle Beschäftigten bei der Beachtung der Gesetze und Vorschriften zur Vermeidung von Korruption und Bestechung.

Compliance Management System

Wichtige Bestandteile des CMS sind die Bereitstellung einer geeigneten Compliance-Kultur durch den Vorstand der FUCHS PETROLUB SE und die Führungskräfte des FUCHS-Konzerns, die konzernweite Compliance-Organisation sowie ein Compliance-Programm, das auf adäquate und effiziente Maßnahmen ausgerichtet ist, z. B. in Form von Informationsveranstaltungen, Schulungen, 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 von FUCHS.

Der Vorstand überprüft die Qualität des CMS kontinuierlich, entwickelt es weiter und sorgt bei Bedarf für Verbesserungen. Der Vorstand fordert jeden Mitarbeiter regelmäßig dazu auf, in seinem Arbeitsbereich bei der Umsetzung und Weiterentwicklung der Compliance-Maßnahmen und Compliance-Programme aktiv mitzuwirken, beispielsweise durch die Teilnahme und Mitarbeit an Weiterbildungsmaßnahmen, aber auch durch die Meldung potenzieller Compliance-Verstöße.

Die Compliance-Organisation des Unternehmens hat auf der Grundlage der vom Vorstand erlassenen 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 gehört bei FUCHS die Prävention, Aufdeckung und Sanktionierung von Rechtsverstößen, unter anderem von Korruption und Bestechung.

Der Vorstand ist, unter Einbindung des Chief Compliance Officers (CCO) sowie des Group Compliance Committees (GCC), für die Festlegung der Compliance-Ziele verantwortlich. Die Kommunikation der Compliance-Ziele erfolgt durch den CCO an sämtliche Führungskräfte und Mitarbeiter des Konzerns.

Verstöße gegen Compliance-Vorgaben bedrohen die für FUCHS wichtigen Erfolgsfaktoren und werden bei FUCHS nicht toleriert. Im Rahmen eines festgelegten Compliance-Prozesses werden Compliance-Verstöße aufgeklärt und angemessen sanktioniert. Die Reaktion auf Compliance-Verstöße hängt u. a. von deren Art, Schwere und Dauer, dem Grad des Verschuldens und dem Mitwirken bei der Aufklärung des Verstoßes ab. Sanktionen können in der gesamten möglichen Bandbreite verhängt werden, bis hin zur außerordentlichen Beendigung des Anstellungsverhältnisses, der Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen und auch der Strafanzeige. Maßnahmen zur Beseitigung festgestellter Schwächen des CMS können prozessuale und organisatorische Anpassungen sein.

Zur Erreichung der Zielsetzungen des CMS identifiziert und analysiert das Unternehmen mögliche Compliance-Verstöße und -Verdachtsfälle schnellstmöglich, um geeignete Maßnahmen ergreifen und künftigen Verstößen vorbeugen zu können.

Eine weitere Maßnahme besteht in der kontinuierlichen Durchführung von Compliance-Risikoanalysen. Zu den für das CMS wesentlichen Risikofeldern gehören nach einer durchgeführten Relevanzanalyse auch die Risiken von Korruption und Bestechung. Auf Basis dieser regelmäßig sowie anlassbezogen durchgeführten Analyse wird der sich z. B. aufgrund eines veränderten rechtlichen und regulatorischen Umfelds ergebende Anpassungsbedarf identifiziert und entsprechend bei der Definition der Compliance-Ziele laufend berücksichtigt.

Ein Risk Assessment auf Ebene der FUCHS PETROLUB SE als Konzernholding ist die Grundlage für die regelmäßige Analyse der Compliance-Risiken auf Ebene sämtlicher Konzerngesellschaften.

Bei der Integration neu akquirierter Unternehmen in das CMS von FUCHS besteht die Zielsetzung, diese Unternehmen schnellstmöglich in die für sie relevanten Compliance-Prozesse und die Risiko-Orientierung der Gesellschaft einzubinden.

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.

Unter Berücksichtigung der Erfordernisse des CMS sowie seiner individuellen Konzernstruktur hat sich FUCHS eine zugleich zentrale und dezentrale Compliance-Organisationsstruktur gegeben. Teile der zentralen Organisation bilden der CCO und das GCC. Die dezentrale Compliance-Organisation wird durch die Local Compliance Officer (LCO) repräsentiert.

Die Überwachung des CMS wird durch den Bereich Internal Audit (IA) sowohl in Form von geplanten als auch im Rahmen von anlassbezogenen Revisionen auf seine Angemessenheit und Funktionsfähigkeit überprüft. Vorstand und Aufsichtsrat beraten und entscheiden regelmäßig über die Ergebnisse der Risikoanalysen und der Compliance-Untersuchungen. Die Erkenntnisse aus Compliance-Verstößen und aus der Überwachung des CMS fließen in diese Optimierung und Weiterentwicklung des CMS ein und beeinflussen maßgeblich die Fortentwicklung der vorgenannten Compliance-Elemente und der relevanten Compliance-Felder des CMS.

Weitere Informationen zum CMS sind im Kapitel Corporate Governance enthalten. → [66 Corporate Governance](#)

Lieferkette

Die Produktion von Schmierstoffen ist Teil einer umfangreichen Wertschöpfungskette und beginnt beim Rohstoffeinkauf. Der Rohstoffeinsatz von FUCHS umfasst komplexe chemische Rohstoffe, nachwachsende Rohstoffe sowie unterschiedlichste Basisflüssigkeiten. FUCHS stellt sicher, dass die eingesetzten Rohstoffe sämtlichen Vorschriften in Bezug auf Umwelt-, Gesundheits- und Arbeitsschutz (EHS-Regularien) entsprechen, und investiert parallel in alternative Rohstofflösungen, die helfen, Umwelt und Ressourcen zu schonen.

Die Rohstoffe sind für FUCHS ein wichtiger Baustein in der Produktformulierung. Ein sorgfältig überwachtes und administriertes Rohstoffportfolio stellt sicher, dass die marktgängigen Produkte in gleichmäßiger Qualität stets verfügbar sind.

Der Einkauf von Rohstoffen ist sowohl zentral als auch dezentral organisiert. Die strategisch bedeutsamsten Lieferanten steuert FUCHS über das zentrale Lead-Buyer-Konzept, während die Steuerung der nur 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 alter-

nativen 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: Geschäftsbeziehungen, Preisgestaltung, Technikaspekte, Qualität, Auftrags- und Liefermanagement sowie Nachhaltigkeitsaspekte, hierunter u. a. auch der der CO₂-Fußabdruck der an FUCHS gelieferten Rohstoffe und mögliche CO₂-Reduktionsziele.

Bei FUCHS wird der größte Teil der Treibhausgasemissionen nicht innerhalb der eigenen und somit direkt beeinflussbaren Unternehmensgrenzen, sondern in der vorgelagerten 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.

Im Ergebnis führt die Lieferantenbeurteilung nach Nachhaltigkeitsaspekten zur Etablierung von ausgesuchten partnerschaftlichen Nachhaltigkeitsprojekten. In diesen Projekten quantifiziert FUCHS in Zusammenarbeit mit den Lieferanten die ökologische Nachhaltigkeit in seinem Schmierstoffportfolio. Ziel ist die Entwicklung eines Maßstabs, mit dem sich die FUCHS-Produkte in Kategorien einteilen lassen. Die Erwartung des Unternehmens ist, dass der Wechsel von einer qualitativen zu einer quantitativen Bewertung von ökologischer Nachhaltigkeit einen deutlichen Fortschritt hinsichtlich der Umwelteigenschaften bringt und diese Kategorisierung ein zukünftiger Spezifikationsbestandteil für FUCHS-Schmierstoffe sein wird.

Weiterführende Informationen enthält der Nachhaltigkeitsbericht. → www.fuchs.com/nachhaltigkeitsbericht