

FUCHS NACHHALTIGKEITSBERICHT 2012

LUBRICANTS.
TECHNOLOGY.
PEOPLE.



Nachhaltigkeitsbericht

FUCHS PETROLUB versteht Nachhaltigkeit als Selbstverpflichtung und Kernelement einer sowohl erfolgs- als auch wertorientierten Unternehmensführung. Die Knappheit der Ressourcen und die Verantwortung gegenüber zukünftigen Generationen stehen im besonderen Fokus des unternehmerischen Handelns. Wir streben 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. FUCHS setzt diese wesentlichen Ziele in den drei Nachhaltigkeitsbereichen um.

ÖKONOMISCHE VERANTWORTUNG

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 hat FUCHS folgende Finanzkennzahlen als ökonomische Nachhaltigkeitsindikatoren gewählt: FVA, EBIT, operatives Nettoumlaufvermögen (NOWC) sowie die Dividendensumme. Der Konzern konnte im Berichtsjahr den FVA gegenüber 2011 um 11,9% auf 208,2 Mio € steigern. Die beiden Haupteinflussgrößen des FVA entwickelten sich in die richtige Richtung. Das EBIT stieg im Vergleich zu 2011 um 11,2% auf 293,0 Mio € (263,5), während das die Kapitalkosten beeinflussende NOWC relativ zum Umsatz auf 21,0% (21,1%) leicht zurückging. Durch den unterproportionalen Anstieg des eingesetzten Kapitals ist der Wertbeitrag für die Aktionäre stärker gewachsen als das EBIT. Die Konzern-Dividendensumme soll um 30,3% auf 91,6 Mio € (70,3) steigen.

ÖKONOMISCHE KENNZAHLEN

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

* Für 2012 Dividendenvorschlag an die Hauptversammlung.

ÖKOLOGISCHE VERANTWORTUNG

Schmierstoffe haben primär die Aufgabe der Reibungsverminderung und des Verschleißschutzes, wodurch Maschinenlaufzeiten verlängert und somit Rohstoffe geschont werden. FUCHS entwickelt, produziert und vertreibt anwendungsgerechte und emissionsmindernde Schmierstoffe, teils unter Verwendung nachwachsender Rohstoffe. Hierdurch leistet der Konzern einen Beitrag zur Reduzierung des Energieeinsatzes, zur Ressourcenschonung und damit zur Nachhaltigkeit im ökologischen Sinne. 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.

FUCHS achtet insbesondere auf einen verantwortungsvollen Umgang mit Energie, Wasser und Abfall. Daher haben wir auch diese Kennzahlen als ökologische Nachhaltigkeitsindikatoren festgelegt. Der Energie- und Wasserverbrauch sowie das Abfallaufkommen an den FUCHS-Produktionsstandorten sind im Vergleich zum Durchschnitt der Chemiebranche bereits relativ gering. Zwischen 2010 und 2012 konnte FUCHS pro produzierter Tonne Schmierstoff den Energie- und Wasserverbrauch senken sowie das Abfallaufkommen konstant halten. Der chemische Anteil am Abfallaufkommen konnte im genannten Zeitraum auf 21 Kilogramm pro Tonne Schmierstoffoutput verringert werden.

ÖKOLOGISCHE KENNZAHLEN*

	2012	2011	2010
Energieverbrauch in Kilowattstunden pro produzierter Tonne	270	274	292
Wasserverbrauch in Litern pro produzierter Tonne	319	305	325
Abfallaufkommen in Kilogramm pro produzierter Tonne	27	27	26

* Basis: FUCHS-Produktionsstandorte.

SOZIALE VERANTWORTUNG

FUCHS ist sich seiner internen und externen sozialen Verantwortung bewusst und berücksichtigt diese Aspekte bei seinen Aktivitäten.

Im internen sozialen Bereich begegnet FUCHS den vielfältigen Herausforderungen insbesondere aus dem demografischen Wandel. Eine Aufgabe ist es sicherzustellen, dass möglichst viele und nicht nur die Kernfunktionen mit der richtigen Mischung von zu entwickelnden und erfahrenen Mitarbeitern besetzt sind. Andererseits sind die im Laufe eines Erwerbslebens aufgebauten Kompetenzen nicht ohne Weiteres zu ersetzen. Ziel sind daher die Aus- und Weiterbildung von jüngeren Mitarbeitern, die Entwicklung und Förderung talentierter Potenzialträger und die Stärkung und der langfristige Erhalt der körperlichen und geistigen Leistungsfähigkeit insbesondere der älteren Arbeitnehmer. Dies erreichen wir beispielsweise durch angemessene Arbeits- und Gesundheitsschutzsysteme.

Zudem ist der Konzern 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 angemessene Berücksichtigung von Frauen bei der Besetzung von Führungspositionen.

Im Sinne dieser Zielsetzungen hat FUCHS im Jahr 2012 das globale und die lokalen Talent-Management-Konzepte sowie auch die Projekte im Gesundheitsmanagement und in der Weiterbildung vorangetrieben.

Zu unseren Nachhaltigkeitsindikatoren zählen das Alter sowie die Altersstruktur der Belegschaft, deren Betriebszugehörigkeit, die Mitarbeiterfluktuation, die Anzahl der Arbeitsunfälle, die krankheitsbedingten Fehltag, der Anteil von Frauen in Führungspositionen und die Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter.

Das Durchschnittsalter der Mitarbeiter an den weltweiten FUCHS-Produktionsstandorten (Konzern-Repräsentativität: 90%) lag im Berichtsjahr bei 43 Jahren und ist seit 2010 konstant geblieben, genauso wie die Altersstruktur. Mit einem Anteil von rund 26% weist die Altersgruppe der FUCHS-Mitarbeiter über 50 Jahre eine für Industrieunternehmen typische Struktur auf.

Sowohl die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit als auch die Mitarbeiterfluktuation sind Indizien für die Zufriedenheit und die hohe Verbundenheit unserer Mitarbeiter mit dem Unternehmen. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit unserer Arbeitnehmer lag zwischen 2010 und 2012 konstant bei elf Jahren. Die Mitarbeiterfluktuation lag bereits im Jahr 2010 auf einem niedrigen Niveau von nur 3,8% und ist im Berichtsjahr 2012 weiter auf 3,5% gesunken.

Die Zahl der Unfälle bezogen auf 1.000 Mitarbeiter konnten wir von 17 im Jahr 2010 kontinuierlich auf einen Wert von 14 im Berichtsjahr senken. Die durchschnittliche Anzahl an krankheitsbedingten Fehltagen je Mitarbeiter ist in den vergangenen drei Jahren konstant bei durchschnittlich sieben Tagen geblieben.

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen an den weltweiten Produktionsstandorten des FUCHS-Konzerns konnte von 18% in den Jahren 2010 und 2011 auf 19% im Berichtsjahr gesteigert werden. Die Weiterbildung unserer Mitarbeiter ist ein zentraler Bestandteil unserer nachhaltigen Personalpolitik. Interne und externe Weiterbildungsmaßnahmen bei FUCHS umfassen Seminare, Workshops, Kurse, gesetzlich vorgeschriebene Schulungen und Inhouse-Trainings, wie z. B. im Rahmen der FUCHS ACADEMY. Wir konnten diesen Wert innerhalb von zwei Jahren von 8,0 auf 15,4 Stunden steigern.

SOZIALE KENNZAHLEN*

	2012	2011	2010
Durchschnittsalter der Mitarbeiter in Jahren	43	43	43
Altersstruktur der Mitarbeiter in %			
< 30 Jahre	15	14	13
31 – 40 Jahre	27	29	30
41 – 50 Jahre	32	31	32
> 50 Jahre	26	26	25
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit der Mitarbeiter in Jahren	11	11	11
Mitarbeiterfluktuation ¹ in %	3,5	4,2	3,8
Arbeitsunfälle ² pro 1.000 Mitarbeiter	14	16	17
Krankheitsbedingte Fehltage pro Mitarbeiter	7	7	7
Anteil von Frauen in Führungspositionen in %	19	18	18
Durchschnittliche Weiterbildung pro Mitarbeiter in Stunden	15,4	11,0	8,0

* 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.

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. Wir unterstützen daher in vielfältiger Weise an den verschiedenen Unternehmensstandorten das soziale und ehrenamtliche Engagement und fördern national wie international wissenschaftliche, kulturelle und soziale Projekte.

Am Konzern Hauptsitz fördern wir den wissenschaftlichen Austausch mit der Einrichtung eines Stiftungslehrstuhls an der Universität Mannheim, gemeinsam mit vier weiteren börsennotierten Unternehmen der Metropolregion. Kulturell unterstützen wir seit vielen Jahren unter anderem das Nationaltheater Mannheim, das älteste kommunale Theater und größte städtische Vierspartenhaus bundesweit. FUCHS stellt darüber hinaus Fördermittel für soziale Projekte von gemeinnützigen Trägern in Mannheim zur Verfügung. Dieser FUCHS-Förderpreis wurde im Berichtsjahr zum 13. Mal in Folge vergeben.