

FUCHS-KONZERN

# Richtlinie gegen Korruption

LUBRICANTS.  
TECHNOLOGY.  
PEOPLE.



# Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
<b>1. Zielsetzung und Geltungsbereich dieser Richtlinie</b>	<b>4</b>
<b>2. Was ist Korruption?</b>	<b>5</b>
<b>3. Folgen für Mitarbeiter und Unternehmen</b>	<b>6</b>
3.1 Folgen für Mitarbeiter	6
3.2 Folgen für die Unternehmensleitung	6
3.3 Folgen für das Unternehmen	6
<b>4. Der Standpunkt von FUCHS PETROLUB</b>	<b>7</b>
<b>5. Verhaltensmaßstäbe zur Vermeidung von Korruption</b>	<b>8</b>
5.1 Umgang mit Kunden und Lieferanten	8
5.2 Geschenke und Zuwendungen an Amtsträger	8
5.3 Geschenke und Zuwendungen im sonstigen geschäftlichen Verkehr	9
5.4 Einschaltung von Vertretern, Beratern, etc.	10
<b>6. Chief Compliance Officer, Hinweisgebersystem und Hotline</b>	<b>11</b>

## Vorwort

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

die Beachtung der geltenden Gesetze und Rechtsvorschriften ist Bestandteil des Selbstverständnisses von FUCHS, welches nicht zuletzt auch im FUCHS Code of Conduct zum Ausdruck gebracht wird.

Korruptionsvermeidung und -bekämpfung sind insofern von besonderer Bedeutung, als Verletzungen der Gesetze hohe Strafen, Schadensersatzverpflichtungen und strafrechtliche Verfolgung nach sich ziehen können. Insbesondere kann das Ansehen von FUCHS in der Öffentlichkeit dadurch erheblich beschädigt werden. Diese Richtlinie enthält Vorgaben zur Gewährleistung der Einhaltung geltender Antikorruptions-Gesetze im Umgang mit Geschäftspartnern und Amtsträgern.

FUCHS-Mitarbeiter dürfen im Zusammenhang mit ihrer geschäftlichen Tätigkeit Dritten weder direkt noch indirekt unberechtigte Vorteile in Form von Geldzahlungen oder anderen Leistungen anbieten, versprechen oder gewähren, bzw. solche Vorteile fordern, sich versprechen lassen oder annehmen. Die Mitarbeiter sind daher gehalten, bereits jeglichen Anschein von Unredlichkeit und Inkorrektheit strikt zu vermeiden.

Diese Richtlinie kann naturgemäß nicht alle Sachverhaltsvarianten erfassen. Bei Fragen oder für weitergehende Auskünfte wenden Sie sich daher bitte an den Chief Compliance Officer des FUCHS-Konzerns.

Darüber hinaus haben wir für Sie eine Hotline eingerichtet. Über diese Hotline, sowie über das internet-basierte Hinweisgebersystem „FUCHS Compliance Communication“ können Sie – nach Ihrer Wahl auch anonym – Hinweise und Verdachtsmomente über Korruption in Ihrem Unternehmen äußern. Weitere Details dazu, sowie die Kontaktdaten des Group Compliance Office finden Sie am Ende dieser Richtlinie.

Bitte lesen Sie diese Richtlinie mit großer Aufmerksamkeit und achten Sie zu jedem Zeitpunkt auf ein konformes Verhalten.

Mannheim, Dezember 2016  
FUCHS PETROLUB SE



Dagmar Steinert  
Member of the Executive Board, CFO



Claudio F. Becker  
Chief Compliance Officer

# 1. Zielsetzung und Geltungsbereich dieser Richtlinie

1. Diese Richtlinie beinhaltet Verhaltensstandards für Führungspersonen, Mitarbeiter und Beauftragte (im Folgenden „Mitarbeiter“ oder „FUCHS-Mitarbeiter“) des FUCHS-Konzerns zur Vermeidung von Korruption. Sie soll den Mitarbeitern helfen, sich in bestimmten Situationen richtig zu verhalten, um dadurch Schaden von sich selbst und dem Unternehmen abzuwenden.
2. Zusätzlich legt diese Richtlinie Standards für die Kooperation mit Geschäftspartnern, insbesondere hinsichtlich der Zulässigkeit einer Vorteilsgewährung an Geschäftspartner, fest.
3. Bei geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen unserer Mitarbeiter sind die geltenden Gesetze und sonstigen maßgeblichen Bestimmungen (einschließlich der einschlägigen Richtlinien des FUCHS-Konzerns) stets zu beachten.
4. Diese Richtlinie orientiert sich an der deutschen Gesetzgebung zum Zeitpunkt der Verabschiedung dieser Richtlinie.
5. Diese Richtlinie gilt weltweit für alle Führungspersonen, Mitarbeiter und Beauftragte des FUCHS-Konzerns. Die Prinzipien dieser Richtlinie gelten weiterhin auch für Vertreter, Berater und andere dritte Parteien, die im Auftrag des FUCHS-Konzerns tätig werden.
6. Sind auf das Handeln des jeweiligen Mitarbeiters aufgrund der Gesetze des Landes, in dem er handelt, strengere Regelungen anwendbar, gehen die strengeren Standards dieser Richtlinie vor.
7. Die in dieser Richtlinie formulierten Maßstäbe und Grundsätze können nicht jede denkbare Situation erfassen, die von den Antikorruptions-Gesetzen des jeweiligen Landes möglicherweise als problematisch eingestuft wird. Jeder Mitarbeiter ist daher angehalten, mit hinreichender Vorsicht zu beurteilen, ob bestimmte Handlungen gegen die Regeln dieser Richtlinie verstoßen. Sollte die Frage aufkommen, ob eine solche Handlung eventuell gegen anwendbare Antikorruptions-Gesetze verstößt, ist der betroffene Mitarbeiter verantwortlich dafür, den zuständigen Vorgesetzten zu Rate zu ziehen.

## 2. Was ist Korruption?

1. Unter Korruption versteht man im Allgemeinen die Annahme oder Gewährung von Vorteilen oder Zuwendungen zur unzulässigen Beeinflussung geschäftlicher oder behördlicher Entscheidungen.
2. Besonders strenge Regelungen gelten im Einzelfall für den Umgang mit Amtsträgern. Korruption ist aber auch in der Privatwirtschaft verboten.
3. Korruption ist in vielen Ländern eine Straftat. Strafbar machen sich sowohl die Nehmer- als auch die Geberseite.
4. Korruption liegt nicht erst bei Annahme oder Gewährung von Zuwendungen vor. Auch das Anbieten, Versprechen, Fordern und Versprechenlassen führt bereits zur Strafbarkeit und allen damit verbundenen Folgen.
5. Das Verbot der Korruption gilt weltweit.

## 3. Folgen für Mitarbeiter und Unternehmen

Korruption kann für die Mitarbeiter und das Unternehmen weitreichende Folgen haben:

### 3.1 Folgen für Mitarbeiter

- a. Wer sich korruptiven Verhaltens – sei es durch die Gewährung, sei es durch die Annahme von Vorteilen – schuldig macht, begeht in der Regel eine Straftat. Wer der Korruption überführt wird, kann zu einer Freiheitsstrafe oder einer hohen Geldstrafe verurteilt werden.
- b. Durch Korruption können Geschäftspartner und Wettbewerber geschädigt werden. Diese können die Täter persönlich auf Schadensersatz in Anspruch nehmen.
- c. Durch korruptives Verhalten verletzt der Arbeitnehmer seine Pflichten gegenüber seinem Arbeitgeber. In der Regel berechtigt korruptives Verhalten den Arbeitgeber zur fristlosen Kündigung.

### 3.2 Folgen für die Unternehmensleitung

- a. Machen sich Mitarbeiter korruptiven Verhaltens schuldig, das durch eine ordnungsgemäße Aufsicht der lokalen Unternehmensleitung verhindert oder wesentlich erschwert worden wäre, kann diese Unternehmensleitung mit Bußgeldern belegt werden, sich im Einzelfall sogar strafbar machen.
- b. Die lokale Unternehmensleitung ist daher verpflichtet, korruptivem Verhalten entgegenzuwirken, regelmäßige Kontrollen durchzuführen, Verdachtsfällen nachzugehen und Verstöße entsprechend zu ahnden.

### 3.3 Folgen für das Unternehmen

- a. Machen sich FUCHS-Mitarbeiter der Korruption schuldig, kann gegen das Unternehmen eine hohe Geldbuße verhängt werden.
- b. Sind Vertragspartner oder Wettbewerber durch die korruptive Handlung des Mitarbeiters geschädigt worden, kann dem Unternehmen eine zivilrechtliche Inanspruchnahme auf Schadensersatz drohen.
- c. Nach den Kreditbedingungen vieler Kreditversicherer entfällt der Versicherungsschutz für Exporte, wenn der Antragsteller im Zusammenhang mit dem jeweiligen Auftrag unrechtmäßig Zuwendungen angeboten, versprochen oder gewährt hat.

## 4. Der Standpunkt von FUCHS PETROLUB

1. FUCHS ist entschlossen, keine korrupten Praktiken zu dulden, weder durch Mitarbeiter noch durch Geschäftspartner. Verstöße gegen die Regelungen dieser Richtlinie werden die im Einzelfall gebotenen rechtlichen und arbeitsrechtlichen Konsequenzen nach sich ziehen.
2. FUCHS verbietet jede Beteiligung an oder Duldung von Bestechung oder jeder anderen Form der Korruption.
3. Die im FUCHS Code of Conduct adressierten Grundsätze erfordern, dass bei jeder geschäftlichen Betätigung bereits der Anschein von Korruption oder Bestechlichkeit vermieden wird.
4. FUCHS erwartet, dass alle Mitarbeiter es als ihre eigene Aufgabe ansehen, an der Vermeidung und Aufdeckung von Korruption im Geschäftsumfeld von FUCHS mitzuwirken und dadurch die Reputation von FUCHS zu stärken.

## 5. Verhaltensmaßstäbe zur Vermeidung von Korruption

Die folgenden Verhaltenshinweise sollen dazu dienen, bereits den Anschein korruptiven Verhaltens zu vermeiden:

### 5.1 Umgang mit Kunden und Lieferanten

- a. Lieferanten sind ausschließlich nach Grundsätzen des Wettbewerbs auszuwählen, d. h. insbesondere aufgrund des Preises, der Qualität und Eignung ihrer Leistung.
- b. Alle FUCHS-Mitarbeiter haben jeden Versuch von Lieferanten unverzüglich zurückzuweisen, eine Auftragserteilung durch Anbieten, Versprechen oder Gewähren von persönlichen Vorteilen unlauter zu beeinflussen.
- c. FUCHS behauptet seinen Marktanteil ausschließlich durch hohe Qualität seiner Produkte und Dienstleistungen, Kundenfreundlichkeit und ein attraktives Preis-Leistungs-Verhältnis.
- d. FUCHS-Mitarbeitern ist jeglicher Versuch verboten, Kundenentscheidungen durch Anbieten, Versprechen oder Gewähren von persönlichen Vorteilen unlauter zu beeinflussen.
- e. Das Zuwendungsverbot gilt auch gegenüber Verwandten von Kunden und Lieferanten und allen sonstigen Personen, die in Verdacht stehen könnten, die Zuwendung stellvertretend für die Kunden oder Lieferanten zu empfangen.

### 5.2 Geschenke und Zuwendungen an Amtsträger

- a. FUCHS-Mitarbeitern ist es grundsätzlich verboten, Amtsträgern Geld- oder Sachzuwendungen gleich welcher Art anzubieten, zu versprechen oder zu gewähren, selbst wenn diese noch so geringfügig sein sollten. Der Grund hierfür sind besonders strenge Vorschriften, die das Angebot oder die Gewährung jeglicher Zuwendungen an Amtsträger unabhängig von deren Wert in der Regel verbieten.
- b. Die strengen Vorschriften für Amtsträger gelten für alle Personen, die bei oder für eine Institution öffentlicher Gewalt arbeiten, wie z. B. für Regierungen, Ministerien und andere Staatsorgane und Behörden. Entsprechendes gilt für ausländische Amtsträger. Sie gelten weiterhin für Führungspersonen, Beauftragte und Mitarbeiter privatrechtlich organisierter Einrichtungen, deren Mitarbeiter aufgrund ihres Status oder aus sonstigen Gründen vom anwendbaren Recht wie Amtsträger behandelt werden, wie z. B. von Verkehrs- oder Versorgungsunternehmen, öffentlichen Krankenhäusern oder Entsorgungsbetrieben.
- c. Das Zuwendungsverbot aus a. gilt auch gegenüber Verwandten der in b. erwähnten Amtsträger und allen sonstigen Personen, die in Verdacht stehen könnten, die Zuwendung stellvertretend für den Amtsträger zu empfangen.



- d. Sollten Sachgeschenke gegenüber Amtsträgern in eng begrenzten Ausnahmefällen (z. B. aus Gründen der Höflichkeit) üblich sein, dürfen diese Geschenke den Umfang von Aufmerksamkeiten nicht übersteigen.
- e. Sämtliche Ausnahmen von a. und d. bedürfen der vorherigen Zustimmung des zuständigen Vorgesetzten und des Chief Compliance Officers.

### **5.3 Geschenke und Zuwendungen im sonstigen geschäftlichen Verkehr**

- a. FUCHS-Mitarbeiter dürfen Einladungen zu Essen und Veranstaltungen, Geschenke, sonstige Zuwendungen, persönliche Dienste oder Gefälligkeiten von Geschäftspartnern weder für sich noch für Dritte fordern.
- b. Außerhalb des Anwendungsbereichs von vorstehender Ziffer 5.2. sind Geschäftspartner im Sinne der folgenden Vorschriften Personen oder Unternehmen sowie deren Führungspersonen, deren Mitarbeiter und Beauftragte, mit denen FUCHS Geschäftsbeziehungen unterhalten hat, unterhält oder künftig unterhalten könnte.
- c. FUCHS-Mitarbeiter und deren unmittelbare Familienangehörige dürfen von Geschäftspartnern keine Geldgeschenke – unabhängig von deren Höhe – fordern oder entgegennehmen. Umgekehrt dürfen FUCHS-Mitarbeiter Geschäftspartnern keine Geldgeschenke anbieten, versprechen oder gewähren.
- d. Im Übrigen trägt FUCHS bei der Annahme und Gewährung von Geschenken und Zuwendungen im Rahmen der geltenden Gesetze dem Gedanken der Sozialüblichkeit Rechnung. Jede Kultur und Gesellschaftsform verfügt über gewachsene Verhaltensweisen, die als üblich angesehen werden; deren Nichtbeachtung würde mitunter sogar als unhöflich und eine geringschätzende Werthaltung dem Gegenüber entgegenbringend erachtet werden. Als Faustregel gilt daher: Der Erhalt oder die Gewährung von Geschenken und Zuwendungen ist regelmäßig unzulässig, wenn sie nicht mehr sozialüblich sind, d. h., wenn die Grenzen der Geschäftsüblichkeit als auch des persönlichen Lebenszuschnitts der Beteiligten – unter Beachtung der Hierarchieebene – und des Anlasses der Zuwendung überschritten werden. Die bei FUCHS konkret zu beachtenden Regelungen ergeben sich in diesem Zusammenhang aus den nachfolgenden Abschnitten.
- e. Die Annahme, das Anbieten, Versprechen und Gewähren jeglicher Sachzuwendungen, ist immer nur dann zulässig, wenn ausgeschlossen ist, dass geschäftliche Entscheidungen dadurch beeinflusst werden könnten. Es darf auch nicht der Eindruck entstehen, eine Beeinflussung werde beabsichtigt oder sei möglich. Unter diesen Voraussetzungen sind die Annahme und das Gewähren von Sachzuwendungen grundsätzlich zulässig, wenn sie sich im sozialüblichen Rahmen bewegen. Gilt nach der lokalen Rechtsordnung ein strengerer Maßstab, so ist dieser zu beachten. Ungeachtet dessen ist das Anbieten, Versprechen und Gewähren von Sachzuwendungen stets unzulässig, wenn Grund zu der Annahme besteht, dass dem Empfänger die Annahme der Zuwendung verboten ist.

- f. Sofern ausgeschlossen ist, dass hierdurch geschäftliche Entscheidungen beeinflusst werden oder ein entsprechender Eindruck erweckt werden könnte, dürfen Mitarbeiter aus geschäftlichen Anlässen im sozialüblichen Rahmen sowohl an Bewirtungen teilnehmen als auch zu ihnen einladen.
- g. Die Teilnahme an Veranstaltungen, deren Kosten von Dritten übernommen werden, ist für FUCHS-Mitarbeiter zulässig, wenn:
- ein geschäftlicher Anlass besteht und die Teilnahme im Einzelfall den Interessen von FUCHS entspricht, und
  - der/die Einladende selbst an der Veranstaltung teilnimmt, und
  - der geschäftsübliche Rahmen nicht überschritten wird, und
  - ausgeschlossen ist, dass geschäftliche Entscheidungen dadurch beeinflusst werden könnten oder ein entsprechender Eindruck erweckt wird.
- Die Teilnahme an solchen Veranstaltungen, die ausschließlich oder überwiegend gesellschaftliche (kultureller, sportlicher Art, etc.) Zwecke verfolgen, ist nur nach vorheriger Genehmigung des Vorgesetzten zulässig.
- h. Einladungen von Geschäftspartnern durch FUCHS zu Veranstaltungen sind zulässig, wenn diese sich im sozialüblichen Rahmen bewegen, sofern ausgeschlossen ist, dass geschäftliche Entscheidungen dadurch beeinflusst werden könnten oder ein entsprechender Eindruck erweckt wird.
- i. In Zweifelsfällen ist die vorherige Zustimmung des zuständigen Vorgesetzten einzuholen.

#### **5.4 Einschaltung von Vertretern, Beratern, etc.**

Honorare für Vertreter (z. B. Distributoren) und Berater sind in der Praxis häufiger dem Verdacht ausgesetzt, der Verschleierung korruptiver Zuwendungen zu dienen. Um bereits dem Anschein unlauterer Verhaltensweisen vorzubeugen, sind bei der Einschaltung von Vertretern und Beratern daher insbesondere die folgenden Punkte einer kritischen Prüfung zu unterziehen:

- a. Seriosität des Vertreters/Beraters: Der Grundsatz lautet "(Better) know your consultant!" Stets bedarf es daher einer kritischen Prüfung von Qualität, Bonität und Leumund.
- b. Art der Tätigkeit und Dokumentation: Die geschuldeten Leistungen des Vertreters/Beraters sind vertraglich präzise festzulegen (z. B. die fallweise Vermittlung bestimmter Geschäfte oder einer bestimmten Finanzierung). Der zuständige FUCHS-Mitarbeiter hat die empfangenen Leistungen schriftlich festzuhalten und dem Zahlungsempfänger bei Vergütung der Leistung zu bestätigen. Laufende Tätigkeitsberichte oder Gesprächsprotokolle können insoweit als Nachweise dienen.
- c. Angemessenheit der Gegenleistung: Die Vergütung des Vertreters/Beraters ist stets auf ihre Angemessenheit und Marktkonformität zu prüfen. Branche, Region und die Art der Leistung können hierbei u. a. als Kriterien herangezogen werden. Bei der Überweisung der Vergütung ist stets der vertraglich vereinbarte Empfänger der Zahlung anzugeben, sofern die Zahlung nicht ohnehin – wie im Regelfall – direkt an diesen erfolgt.

## 6. Chief Compliance Officer, Hinweisgebersystem und Hotline

1. Wie dieser Leitfaden illustriert, ist das Thema Korruption sehr komplex. In vielen Fällen ist es daher nicht ohne weiteres möglich, die Zulässigkeit oder Unzulässigkeit eines Verhaltens ohne rechtliche Prüfung und Beurteilung festzustellen. Auch können im Nachhinein Zweifelsfragen über die Rechtmäßigkeit eines Verhaltens auftreten. FUCHS hat daher für alle Mitarbeiter eine Anlaufstelle in Form eines Chief Compliance Officers eingerichtet, an den Sie sich mit allen Fragen, Kommentaren und Beobachtungen wenden können.

### **Group Compliance Office**

FUCHS PETROLUB SE

Friesenheimer Str. 17

68169 Mannheim

Telefon: (0621) 38021145

Telefax: (0621) 38027145

E-Mail: [compliance@fuchs.com](mailto:compliance@fuchs.com)

2. FUCHS-Mitarbeiter, denen konkrete und belastbare Tatsachen bekannt werden, welche auf einen Verstoß gegen die vorstehenden Grundsätze hindeuten, sind angehalten, dies zu melden. Ansprechpartner hierfür – sowie für alle sonstigen damit zusammenhängenden Fragen – sind die jeweiligen Vorgesetzten, der Local Compliance Officer, der Chief Compliance Officer oder die zuständige Unternehmensleitung.
3. Seit dem 15. September 2014 bietet FUCHS über die Unternehmenswebseite Zugang zu einem internetbasierten Hinweisgeber-Portal, das „FUCHS Compliance Communication“ System. Das Portal bietet dem Nutzer die Möglichkeit, seine Beobachtungen zu Verstößen oder Verdachtsfällen detailliert mitzuteilen und in einen Dialog mit dem Chief Compliance Officer zu treten. Auf Wunsch kann der Nutzer während des gesamten Prozesses vollkommen anonym bleiben. Sie finden das System unter [www.fuchs.com/gruppe/compliance](http://www.fuchs.com/gruppe/compliance).

Mannheim, Dezember 2016

FUCHS PETROLUB SE



FUCHS-Konzern  
contact@fuchs-oil.de  
www.fuchs.com/gruppe