

FUCHS-KONZERN

Richtlinie gegen Korruption

MOVING YOUR WORLD



Richtlinie gegen Korruption

Vorwort	3	5 Geschenke und Bewirtungen	8	7 Spenden, Sponsoring und Mitgliedschaften	12
1 Zielsetzung und Geltungsbereich dieser Richtlinie	4	5.1 Sozialüblichkeit und Grundsätze	8	7.1 Spenden	12
1.1 Geltungsbereich	4	5.2 Geschenke, Bewirtungen und Veranstaltungen im Zusammenhang mit Amtsträgern	8	7.2 Sponsoring	12
1.2 Zielsetzung	4	5.2.1 Grundsätze	8	7.3 Zulässigkeit und Genehmigung	12
1.3 Regelungsgegenstand	4	5.2.2 Zuwendungsverbot an nahestehende Personen und Arbeitgeber des Amtsträgers	8	7.4 Mitgliedschaften	12
2 Was ist Korruption?	5	5.3 Geschenke, Bewirtungen und Veranstaltungen im geschäftlichen Verkehr	9	8 Group Compliance Office, Meldung von Verdachtsfällen und Hinweisgebersystem	13
2.1 Bestechung	5	5.3.1 Grundsätze	9	8.1 Group Compliance Office	13
2.2 Bestechung von Amtsträgern	5	5.3.2 Teilnahme an Veranstaltungen mit geschäftlichem Bezug	9	8.2 Meldung von Verdachtsfällen	13
2.3 Bestechung ist strafbar	5	5.3.3 Teilnahme an Veranstaltungen ohne geschäftlichen Bezug	10	8.3 Hinweisgebersystem	13
2.4 Schon das Anbieten oder Fordern ist verboten	5	5.3.4 Einladungen durch FUCHS	10	8.4 Verfahren bei Hinweisen	13
2.5 Korruption wird nicht geduldet	5	5.3.5 Umgang mit Zweifelsfällen	10	Impressum	14
3 Folgen für Mitarbeiter und Unternehmen	6	6 Beauftragung von Vermittlern, Beratern und Dienstleistern	11		
3.1 Folgen für den Mitarbeiter	6	6.1 Grundsätze der Beauftragung	11		
3.2 Folgen für FUCHS	6	6.2 Seriosität des Beraters	11		
4 Allgemeine Verhaltensstandards zur Vermeidung von Korruption	7	6.3 Angemessenheit der Gegenleistung	11		
4.1 Auswahl von Geschäftspartnern	7	6.4 Dokumentation	11		
4.2 Annehmen von Zuwendungen	7				
4.3 Gewähren von Zuwendungen	7				
4.4 Zuwendungen an nahestehende Personen von Geschäftspartnern	7				

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher, weiblicher und diverser Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für alle Geschlechter.

Vorwort

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

die Beachtung der geltenden nationalen und internationalen Gesetze und Rechtsvorschriften ist elementarer Bestandteil des Selbstverständnisses von FUCHS, welches auch im Code of Conduct zum Ausdruck gebracht wird. Korruptionsvermeidung und -bekämpfung sind insofern von besonderer Bedeutung, weil Verletzungen der Gesetze hohe Strafen, Bußgelder, Vorteilsabschöpfungen, Schadensersatzverpflichtungen und strafrechtliche Verfolgung nach sich ziehen können. Auch das Ansehen von FUCHS in der Öffentlichkeit kann dadurch erheblich beschädigt werden.

Unsere Richtlinie gegen Korruption („Richtlinie“) enthält Vorgaben zur Gewährleistung der Einhaltung geltender Antikorruptions-Gesetze im Umgang mit Geschäftspartnern und Amtsträgern. Sämtliche Organmitglieder, Führungskräfte, Mitarbeiter und Beauftragte von FUCHS

dürfen im Zusammenhang mit ihrer geschäftlichen Tätigkeit Dritten weder direkt noch indirekt unlautere Vorteile in Form von Geldzahlungen oder anderen Leistungen anbieten, versprechen oder gewähren bzw. solche Vorteile fordern, sich versprechen lassen oder annehmen. Sie als FUCHS-Mitarbeiter sind daher gehalten, bereits jeglichen Anschein von Unredlichkeit und Inkorrektheit strikt zu vermeiden. Diese Richtlinie kann naturgemäß nicht alle denkbaren Sachverhaltsvarianten erfassen, sie legt jedoch in weiten Teilen den Handlungsspielraum fest und vermittelt Verhaltensstandards zur Vermeidung von Korruption und Interessenkonflikten.

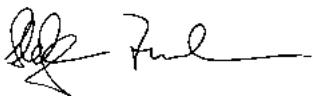
Darüber hinaus können Sie über das internetbasierte Hinweisgebersystem „FUCHS Compliance Communication“ – nach Ihrer Wahl auch anonym – Hinweise und Verdachtsmomente im Zusammenhang mit Korruption oder

weiteren Compliance-relevanten Verstößen in Ihrem Unternehmen äußern. Bei Fragen oder für weitergehende Auskünfte wenden Sie sich bitte an den zuständigen Compliance Officer oder das Group Compliance Office. Weitere Details dazu finden Sie am Ende dieser Richtlinie.

Bitte lesen Sie diese Richtlinie mit großer Aufmerksamkeit und verinnerlichen die vorgegebenen Verhaltensstandards, sodass Sie zu jeder Zeit in Übereinstimmung mit dieser Richtlinie und insgesamt integer für FUCHS sowie sich selbst handeln.

Mannheim, Juni 2022

FUCHS PETROLUB SE



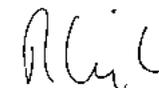
Stefan Fuchs



Dr. Lutz Lindemann



Dr. Timo Reister



Dr. Ralph Rheinboldt



Dagmar Steinert

1 Zielsetzung und Geltungsbereich dieser Richtlinie

1.1 Geltungsbereich

Diese Richtlinie gilt ausnahmslos und weltweit für sämtliche Organmitglieder, Führungskräfte und Mitarbeiter des FUCHS-Konzerns („FUCHS-Mitarbeiter“). Zum FUCHS-Konzern („FUCHS“) im Sinne dieser Richtlinie zählen sämtliche direkten und indirekten Mehrheitsbeteiligungen der FUCHS PETROLUB SE. Die Prinzipien dieser Richtlinie gelten weiterhin auch für Vermittler, Berater und andere dritte Parteien, wie z. B. Dienstleister, Agenten, Leiharbeiter und Intermediäre, die direkt oder indirekt im Auftrag von FUCHS tätig werden.

1.2 Zielsetzung

Diese Richtlinie enthält Verhaltensstandards für FUCHS-Mitarbeiter zur Vermeidung von Korruption. Sie soll den FUCHS-Mitarbeitern helfen, sich in bestimmten Situationen im Einklang mit dem geltenden Recht zu verhalten, um dadurch Schaden von sich selbst und von FUCHS abzuwenden. Hierfür legt diese Richtlinie Standards für die Kooperation mit Geschäftspartnern fest, insbesondere hinsichtlich der Zulässigkeit von Vorteilszuwendungen an Geschäftspartner.

1.3 Regelungsgegenstand

Diese Richtlinie orientiert sich an dem jeweils geltenden anwendbaren Recht zum Zeitpunkt der Verabschiedung dieser Richtlinie und ist insbesondere nicht auf das deutsche Recht beschränkt. Die Richtlinie ist global anwendbar und greift daher auch in anderen Jurisdiktionen anwendbare Verhaltensstandards auf (z. B. US Foreign Corruption Practices Act oder UK Bribery Act).

Soweit FUCHS-Mitarbeiter in Ländern tätig sind, in denen im Vergleich zu dieser Richtlinie aufgrund gesetzlicher Regelungen strengere Verhaltensstandards anzuwenden sind, gehen diese strengeren Standards den Regelungen der Richtlinie vor.

Die in dieser Richtlinie formulierten Maßstäbe und Grundsätze können nicht jeden möglichen Sachverhalt erfassen, der von den jeweiligen lokal anwendbaren Gesetzen möglicherweise als problematisch eingestuft wird. Jeder Mitarbeiter ist daher im Einzelfall dazu angehalten, mit hinreichender Vorsicht zu beurteilen, ob bestimmtes Verhalten gegen die Regeln dieser Richtlinie oder lokal

anwendbares Recht verstößt. Sollte die Frage aufkommen, ob ein solches Verhalten eventuell gegen lokal anwendbare Antikorruptions-Gesetze verstößt, obliegt es dem betroffenen Mitarbeiter, den zuständigen Vorgesetzten oder den zuständigen Compliance Officer im Vorfeld über den Sachverhalt zu informieren.

2 Was ist Korruption?

Korruption bezeichnet den Missbrauch anvertrauter Macht zum privaten Nutzen oder Vorteil. Korruptives Verhalten kann in unzähligen Gestaltungen auftreten, z. B. bei unzulässigen Vorteilsgewährungen an Mitarbeiter anderer Unternehmen im Rahmen von Vertragsverhandlungen, Ausschreibungen oder bei der Annahme eines teuren Geschenkes von einem Geschäftspartner.

2.1 Bestechung

Eine Form der Korruption ist die Bestechung. Bestechung meint das direkte oder indirekte Versprechen, Anbieten, Gewähren, Fordern oder Annehmen von unzulässigen Vorteilen von oder gegenüber einer natürlichen oder juristischen Person im privaten und staatlichen Bereich, um eine unlautere Bevorzugung zu erreichen. Zu den Vorteilen – finanzieller oder anderer Natur – zählen Geschenke, Zahlungen und sonstige Zuwendungen; dies schließt unter anderem kostenlose oder vergünstigte FUCHS-Produkte, Bargeld, Aktien und andere Bargeldäquivalente (Geschenkkarten und Gutscheine), Darlehen und Tagesgeld ein. Um bereits den Anschein einer möglichen Bestechung zu vermeiden, ist es deshalb verboten, Bargeld oder Gutscheine anzubieten oder anzunehmen.

2.2 Bestechung von Amtsträgern

Besonders strenge Regelungen gelten im Einzelfall für den Umgang mit Amtsträgern. Amtsträger sind Personen, die eine öffentlich-rechtliche Stellung innehaben oder ander-

weitig mit der Wahrnehmung von Aufgaben der öffentlichen Verwaltung bei einer anderen Einrichtung oder im Namen einer solchen Einrichtung betraut sind, unabhängig von der für die Wahrnehmung dieser Aufgaben gewählten Organisationsstruktur. Typische Amtsträger sind Personen, die für Regierungen, Ministerien, Gerichte, (trans)nationale, regionale und lokale Verwaltungsbehörden oder andere Staatsorgane tätig sind, wie z. B. Beamte oder Mitarbeiter der öffentlichen Verwaltung. Allerdings können dazu auch Mitarbeiter von privaten Unternehmen zählen, die staatlich kontrolliert bzw. beherrscht werden (z. B. staatliche Bergbauunternehmen oder staatliche Bahn- und Verkehrsgesellschaften). Eine staatliche Beherrschung liegt in der Regel dann vor, wenn der Staat direkt oder indirekt mehr als 50 % der Anteile des Unternehmens hält.

2.3 Bestechung ist strafbar

Korruptives Verhalten und insbesondere die Bestechung ist in den meisten Ländern der Welt eine Straftat, die mit Freiheitsstrafen und/oder hohen Geldstrafen geahndet wird. Strafbar machen sich sowohl die Nehmer- als auch die Geberseite.

2.4 Schon das Anbieten oder Fordern ist verboten

Korruption beginnt nicht erst bei der tatsächlichen Annahme oder der Gewährung von unlauteren Vorteilen. Bereits das Anbieten, Versprechen, Fordern und Versprechen lassen führen zur Strafbarkeit und allen damit verbundenen Folgen.

2.5 Korruption wird nicht geduldet

FUCHS duldet keine Korruption, weder durch FUCHS-Mitarbeiter noch durch Geschäftspartner. Verstöße gegen das jeweils anwendbare Recht und gegen die Regelungen dieser Richtlinie werden die im Einzelfall gebotenen (arbeits)rechtlichen Konsequenzen nach sich ziehen. FUCHS verbietet strikt jede Beteiligung an oder Duldung jeglicher Form der Korruption.

FUCHS erwartet, dass alle Mitarbeiter das gemeinsame Ziel verfolgen, Korruption im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit für FUCHS zu vermeiden, potenzielles Fehlverhalten dem zuständigen Compliance Officer zu melden und dadurch die Unternehmenskultur und Reputation von FUCHS zu stärken. Die im Code of Conduct niedergelegten Grundsätze und Werte erfordern, dass jeder Mitarbeiter bei sämtlichen geschäftlichen Betätigungen bereits den Anschein von Korruption vermeidet.

3 Folgen für Mitarbeiter und Unternehmen

Verstöße gegen Anti-Korruptionsgesetze können für die FUCHS-Mitarbeiter und FUCHS weitreichende rechtliche Folgen haben. Zudem kann die Reputation von FUCHS immensen Schaden nehmen.

3.1 Folgen für den Mitarbeiter

Für den einzelnen FUCHS-Mitarbeiter kann der Gesetzesverstoß zu einer Freiheitsstrafe, einer Geldstrafe oder einer Geldbuße führen. Daneben drohen arbeitsrechtliche Sanktionen, wie z. B. die (fristlose) Kündigung, sowie die zivilrechtliche Inanspruchnahme für erlittene Schäden. Mitglieder der Unternehmensleitung können insbesondere auch dann verfolgt werden, wenn sie ihre Aufsichts- und Organisationspflichten verletzen und dadurch korruptives Verhalten nicht verhindert oder wesentlich erschwert wird. Es ist daher die Pflicht sämtlicher Mitglieder der jeweiligen Unternehmensleitung, korruptivem Verhalten entgegenzuwirken, indem sie das Bewusstsein für die geltenden Verhaltensstandards schafft, regelmäßige Kontrollen durchführt, Verdachtsfällen nachgeht und Verstöße entsprechend sanktioniert.

3.2 Folgen für FUCHS

Auch die möglichen Folgen für FUCHS sind drastisch. Dem Unternehmen drohen bei Verstößen gegen Anti-Korruptionsgesetze insbesondere hohe Geldbußen, eine Vorteilsabschöpfung, das sog. Blacklisting (Sperrung von öffentlichen und privaten Auftragsvergaben) und die zivilrechtliche Haftung gegenüber Dritten. Darüber hinaus kann die Reputation von FUCHS schweren Schaden nehmen – auch wenn zunächst eingeleitete Ermittlungsverfahren möglicherweise später wieder eingestellt werden.

4 Allgemeine Verhaltensstandards zur Vermeidung von Korruption

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

4.1 Auswahl von Geschäftspartnern

Geschäftspartner sind ausschließlich nach Grundsätzen des fairen Wettbewerbs auszuwählen, d. h. insbesondere aufgrund des Preises, der Qualität und Eignung ihrer Leistung. Geschäftspartner im Sinne dieser Richtlinie sind Personen oder Unternehmen sowie deren Führungspersonen, Mitarbeiter und Beauftragte, mit denen FUCHS Geschäftsbeziehungen unterhalten hat, unterhält oder künftig unterhalten könnte.

Interessenkonflikte sind im Hinblick auf die Auswahl des Geschäftspartners zu vermeiden. Ein Interessenkonflikt liegt vor, wenn die objektive Entscheidungsfähigkeit des betroffenen FUCHS-Mitarbeiters von eigenen Interessen oder Interessen Dritter beeinflusst wird und er seine geschäftlichen Entscheidungen nicht mehr zum ausschließlichen Wohle von FUCHS trifft.

4.2 Annehmen von Zuwendungen

Alle FUCHS-Mitarbeiter haben jeden Versuch von Geschäftspartnern unverzüglich zurückzuweisen, eine Auftragserteilung unlauter durch Anbieten, Versprechen oder Gewähren von persönlichen Vorteilen zu beeinflussen. Entsprechende Versuche sind dem jeweils zuständigen Compliance Officer oder dem Group Compliance Office unverzüglich zu melden.

4.3 Gewähren von Zuwendungen

FUCHS behauptet seinen Marktanteil ausschließlich durch die hohe Qualität seiner Produkte und Dienstleistungen, die Kundenfreundlichkeit und das attraktive Preis-Leistungs-Verhältnis und richtet sein gesamtes Handeln gegenüber Geschäftspartnern danach aus.

FUCHS-Mitarbeitern ist jeglicher Versuch verboten, Entscheidungen von Geschäftspartnern durch Anbieten, Versprechen oder Gewähren von persönlichen Vorteilen unlauter zu beeinflussen.

4.4 Zuwendungen an nahestehende Personen von Geschäftspartnern

Das Verbot unlauterer Zuwendungen gemäß Ziffer 4.3 gilt auch gegenüber nahestehenden Personen von Geschäftspartnern. Hierzu zählen unter anderem Personen wie z. B. Lebens-/Ehepartner und andere unmittelbare Familienmitglieder, aber auch Gesellschaften, an denen solche Personen maßgeblich beteiligt sind. Ausgenommen hiervon sind geringfügige und allgemein übliche Beteiligungen z. B. an börsennotierten Gesellschaften. Im Zweifelsfall ist eine Person als einem Geschäftspartner nahestehend zu betrachten, wenn diese in Verdacht stehen könnte, die Zuwendung stellvertretend für den Geschäftspartner zu empfangen.

5 Geschenke und Bewirtungen

Angemessene Geschenke und Bewirtungen sind im nationalen und internationalen Wirtschaftsverkehr nicht ungewöhnlich und häufig sogar Teil der Geschäftskultur. Viele der guten und langdauernden Geschäftsbeziehungen von FUCHS beruhen auf sozialen Interaktionen, die den Austausch von sozialüblichen, geringwertigen Geschenken und gegenseitige Bewirtung umfassen können. Das gelegentliche Gewähren oder die Annahme von angemessenen Geschenken und Bewirtungen ist im geschäftlichen Verkehr nicht grundsätzlich rechtswidrig. Wichtig ist jedoch, dass dies mit dem jeweils geltenden Recht sowie dem in den nachfolgenden Grundsätzen niedergelegten Leitbild vereinbar ist. Für Amtsträger gelten hierbei besonders strenge Regelungen.

Geschenke im Sinne dieser Richtlinie sind Zahlungen (einschließlich Bargeldäquivalente wie Gutscheine und Geschenkkarten), Zuwendungen, Gratifikationen oder Vorteile finanzieller oder anderer Natur, die angeboten, zugesichert, gewährt oder angenommen werden ohne angemessene direkte oder indirekte materielle oder immaterielle Gegenleistung.

Bewirtungen im Sinne dieser Richtlinie enthalten sämtliche Formen gesellschaftlicher Annehmlichkeiten (z. B. Mahlzeiten), Veranstaltungen (z. B. Tickets für sportliche Events), Reisen, Übernachtungsmöglichkeiten oder andere Einladungen. In dieser Richtlinie werden Geschenke und Bewirtungen gemeinsam als „Zuwendungen“ definiert.

5.1 Sozialüblichkeit und Grundsätze

Geschenke und Bewirtungen sind nicht mehr sozialüblich, wenn die Grenzen der Geschäftsüblichkeit oder des persönlichen Lebenszuschnitts der Beteiligten überschritten werden. In die Bewertung der Sozialüblichkeit fließen dabei neben den lokal zu berücksichtigenden Anforderungen insbesondere die Hierarchieebenen der beteiligten Personen, die Häufigkeit solcher Geschenke und Bewirtungen sowie der jeweilige Anlass und der konkrete Veranstaltungscharakter ein. Die bei FUCHS konkret zu beachtenden Regelungen für Geschenke und Bewirtungen ergeben sich in diesem Zusammenhang aus den nachfolgenden Abschnitten. Die korrekte steuerliche Behandlung von Geschenken und Bewirtungen ist jeweils sicherzustellen.

FUCHS-Mitarbeiter dürfen – unabhängig vom jeweiligen Wert – Geschenke, Einladungen und Bewirtungen, persönliche Dienste oder Gefälligkeiten von Geschäftspartnern weder für sich noch für Dritte fordern.

FUCHS-Mitarbeiter und deren unmittelbare Familienangehörige dürfen von Geschäftspartnern keine Geldgeschenke oder Bargeldäquivalente (z. B. Gutscheine und Geschenkkarten) – unabhängig von deren Höhe – entgegennehmen. Umgekehrt dürfen FUCHS-Mitarbeiter Geschäftspartnern oder diesen nahestehenden Personen keine Geldgeschenke oder Bargeldäquivalente anbieten, versprechen oder gewähren.

5.2 Geschenke, Bewirtungen und Veranstaltungen im Zusammenhang mit Amtsträgern

5.2.1 Grundsätze

FUCHS-Mitarbeitern ist es grundsätzlich verboten, Amtsträgern gemäß Ziffer 2.2 Geschenke, Bewirtungen und Einladungen zu Veranstaltungen anzubieten, zu versprechen oder zu gewähren, selbst wenn diese noch so geringfügig sein sollten. In der Regel sind das Anbieten und Gewähren jeglicher Zuwendungen an Amtsträger, unabhängig von deren Wert, verboten.

5.2.2 Zuwendungsverbot an nahestehende Personen und Arbeitgeber des Amtsträgers

Das Zuwendungsverbot gilt auch gegenüber nahestehenden Personen der in Ziffer 2.2 genannten Amtsträger. Ein Näheverhältnis liegt insbesondere vor, wenn es sich dabei um

- Personen wie z. B. Lebens-/Ehepartner, unmittelbare Familienangehörige, Freunde oder Personen handelt, die die Zuwendung stellvertretend für den Amtsträger empfangen; bzw.
- Unternehmen, an denen der Amtsträger oder die ihm nahestehenden Personen (direkt oder indirekt) beteiligt sind. Ausgenommen hiervon sind geringfügige und allgemein übliche Beteiligungen an börsennotierten Gesellschaften.

Das Zuwendungsverbot erstreckt sich ferner auf die Anstellungskörperschaft bzw. den Arbeitgeber (z. B. staatlich beherrschte Unternehmen) des jeweiligen Amtsträgers.

5.3 Geschenke, Bewirtungen und Veranstaltungen im geschäftlichen Verkehr

5.3.1 Grundsätze

Diese Richtlinie erlaubt das gelegentliche Annehmen oder Gewähren von angemessenen Geschenken oder Bewirtungen im privatwirtschaftlichen Umfeld, solange diese sozialadäquat sind und ein geschäftlicher Bezug nachweislich besteht. Geschenke und Bewirtungen können jedoch Korruption gleichkommen, wenn sie mit der Absicht angeboten oder angenommen werden, Geschäftsentscheidungen in unzulässiger Weise zu beeinflussen oder um einen unzulässigen Vorteil zu erhalten. Es darf auch nicht der Eindruck entstehen, eine unlautere Beeinflussung werde beabsichtigt oder sei möglich. Deshalb ist grundsätzlich von Geschenken und Bewirtungen abzu- sehen, die im engen zeitlichen Zusammenhang mit kürz- lich erfolgten, aktuellen oder zukünftigen Geschäfts- entscheidungen/Vertragsverhandlungen stehen und den Eindruck unlauterer Beeinflussung erwecken könnten.

Die gelegentliche Annahme oder Gewährung sozial- üblicher Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert oder Bewirtungen sowie Einladungen zu Veranstaltungen bzw. deren Annahme in angemessenem Rahmen ist erlaubt, sofern dabei die allgemeinen Kriterien gemäß Ziffer 5.1, die lokal geltenden Gesetze und etwaige internen Richt- linien eingehalten werden. Geschäftsessen sind grund- sätzlich zulässig, solange sie sich im Einklang mit den

allgemeinen Kriterien zur Sozialüblichkeit gemäß Ziffer 5.1 bewegen, nur gelegentlich stattfinden und dem teilneh- menden Personenkreis nach angemessen sind.

Zweifelsfälle sind vorab vom Vorgesetzten und dem zuständigen Compliance Officer unter Berücksichtigung der allgemeinen Grundsätze dieser Richtlinie zu genehmi- gen und zu dokumentieren. Gilt nach der lokalen Rechts- ordnung ein strengerer Maßstab, so ist dieser zu beachten. Ungeachtet dessen ist das Anbieten, Versprechen und Gewähren von Geschenken und Bewirtungen stets unzu- lässig, wenn Grund zu der Annahme besteht, dass dem Empfänger die Annahme der Zuwendung verboten ist oder der Eindruck entstehen könnte, dass laufende Geschäftsentscheidungen oder Vertragsverhandlungen beeinflusst werden könnten.

5.3.2 Teilnahme an Veranstaltungen mit geschäftlichem Bezug

Ein geschäftlicher Bezug liegt vor, wenn eine Veranstaltung einen inhaltlichen Zusammenhang mit der fachlichen Tätigkeit des betreffenden Mitarbeiters bzw. der Geschäfts- tätigkeit von FUCHS aufweist. Dies sind typischerweise Veranstaltungen wie z. B. Fachvorträge, Symposien, Diskussionspanels, Workshops etc. Die Teilnahme an Veranstaltungen mit geschäftlichem Bezug, 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 teil- nimmt; und
- der geschäftsübliche Rahmen und die Grundsätze gemäß Ziffer 5.3.1 eingehalten werden; und
- ausgeschlossen ist, dass geschäftliche Entscheidungen durch die Teilnahme beeinflusst werden könnten oder ein entsprechender Eindruck erweckt wird; und
- die Einladung sich nicht zusätzlich auch auf Lebens-/Ehe- partner oder unmittelbare Familienangehörige bezieht.

Ein geschäftlicher Bezug kann auch bei repräsentativen Veranstaltungen von Geschäftspartnern wie z. B. Werks- eröffnungen, Jubiläumsfeiern oder Wohltätigkeitsveran- staltungen gegeben sein. Ein geschäftlicher Bezug besteht grundsätzlich auch bei Veranstaltungen im Rahmen von Gremientätigkeiten, die FUCHS-Mitarbeiter im Rahmen ihrer Repräsentanzfunktion für FUCHS wahrnehmen.

Generell dürfen Lebens-/Ehepartner oder unmittelbare Familienangehörige den Mitarbeiter auf Kosten des Ein- ladenden nicht zu geschäftlichen Veranstaltungen beglei- ten. Eine begründete Ausnahme könnte z. B. bei Ein- ladungen zu einem Ball, einer Wohltätigkeitsgala oder anderen gesellschaftlichen Veranstaltungen mit Repräsen- tationscharakter vorliegen, sofern sich die Teilnahme als solche als unproblematisch erweist und eine Begleitung im Rahmen der betreffenden Veranstaltung gesellschaftlich

üblich ist. Dies gilt insbesondere für den Fall, dass FUCHS durch die Teilnahme an der Veranstaltung angemessen und gesellschaftsüblich repräsentiert werden soll.

5.3.3 Teilnahme an Veranstaltungen ohne geschäftlichen Bezug

Die Teilnahme an solchen Veranstaltungen, die ausschließlich oder überwiegend gesellschaftliche Zwecke mit Freizeitcharakter (kultureller oder sportlicher Art etc.) verfolgen, ist nur nach vorheriger dokumentierter Genehmigung des Vorgesetzten und des zuständigen Compliance Officer zulässig, wenn diese grundsätzlich einen sozialüblichen Wert nicht überschreiten und auch die sonstigen Kriterien der Ziffern 5.3.1 und 5.3.2 eingehalten werden.

5.3.4 Einladungen durch FUCHS

Einladungen von Geschäftspartnern und sonstigen Personen durch FUCHS zu Veranstaltungen *mit geschäftlichem Bezug* sind zulässig, wenn diese sich im sozialüblichen Rahmen gemäß Ziffer 5.3.1 und Ziffer 5.3.2 bewegen und einen den üblichen geschäftlichen Gepflogenheiten angemessenen Rahmen nicht überschreiten.

Einladungen von Geschäftspartnern und sonstigen Personen durch FUCHS zu Veranstaltungen, die *keinen geschäftlichen Bezug*, sondern ausschließlich oder überwiegend gesellschaftliche Zwecke (kultureller oder sportlicher Art etc.) verfolgen, sind nur im begründeten Ausnahmefall (wie z. B. bei Veranstaltungen, bei denen FUCHS im Einklang mit Ziffer 7 als Sponsor auftritt) und nur nach vorheriger dokumentierter Genehmigung des Vorgesetzten und des zuständigen Compliance Officer zulässig.

Grundsätzlich sollen Lebens-/Ehepartner oder unmittelbare Familienangehörige von Geschäftspartnern nicht zu Veranstaltungen von FUCHS eingeladen werden. Eine Ausnahmegenehmigung könnte allenfalls z. B. bei Einladungen zu einem Ball, einer Wohltätigkeitsgala oder anderen gesellschaftlichen Veranstaltungen zulässig sein, sofern sich die Teilnahme als solche als unproblematisch herausstellt und eine Begleitung gesellschaftlich üblich und angemessen ist.

Die Einladung muss stets auch den Regelungen des Geschäftspartners entsprechen und hat transparent zu

erfolgen. Sie ist vorab mit dem Geschäftspartner auf Konformität mit den Compliance-Vorgaben des Geschäftspartners abzustimmen und in geeigneter Form zu dokumentieren.

5.3.5 Umgang mit Zweifelsfällen

In allen Zweifelsfällen, unabhängig von der Art und Höhe der Zuwendung, ist die vorherige, dokumentierte Genehmigung des zuständigen Vorgesetzten und des zuständigen Compliance Officer einzuholen.

6 Beauftragung von Vermittlern, Beratern und Dienstleistern

6.1 Grundsätze der Beauftragung

FUCHS braucht und schätzt die Zusammenarbeit mit seinen Vermittlern, Beratern und Dienstleistern. Gleichzeitig birgt die Beauftragung von diesen auch Risiken. Es ist zu berücksichtigen, dass die Beauftragung von Dritten als Mittel der Verschleierung von Korruption genutzt werden könnte bzw. ein Fehlverhalten solcher Dritter FUCHS zugerechnet werden kann.

Typische Vermittler sind unter anderem Intermediäre, Handelsvertreter und Agenten. Im Folgenden werden Vermittler, Berater und Dienstleister zusammenfassend als Berater bezeichnet.

Honorare für Berater können dem Verdacht ausgesetzt sein, der Verschleierung korruptiver Zuwendungen zu dienen und insbesondere zur Beeinflussung von Entscheidungsträgern auf Kundenseite oder von Amtsträgern eingesetzt zu werden. Um Geschäfte mit verlässlichen Beratern abzuschließen und bereits dem Anschein korruptiven Verhaltens vorzubeugen, sind bei der Einschaltung von Beratern und bei laufenden Geschäftsbeziehungen in regelmäßigen Abständen daher insbesondere folgende Punkte zu beachten:

- Die Seriosität des Beraters ist zu prüfen (Ziffer 6.2);
- es ist auf die Angemessenheit der Gegenleistung zu achten (Ziffer 6.3); sowie
- die Art der Tätigkeit ist zu dokumentieren (Ziffer 6.4).

6.2 Seriosität des Beraters

Im Hinblick auf die Seriosität des Beraters ist insbesondere auf dessen Reputation, Bonität sowie Auftreten im Markt zu achten. Hierbei sind unter anderem Referenzen, die öffentliche Darstellung sowie die Einhaltung von regulatorischen bzw. marktüblichen Vorgaben für die Ausführung der jeweiligen Tätigkeit des Beraters zu berücksichtigen. Interessenkonflikte sind im Hinblick auf die Auswahl des Beraters zu vermeiden. Es ist jeglicher Anschein zu vermeiden, dass der Berater aufgrund eines Näheverhältnisses (siehe hierzu Ziffern 4.4 und 5.2.2) zu einem Kunden oder Amtsträger (siehe hierzu Ziffer 2.2) ausgewählt wurde.

6.3 Angemessenheit der Gegenleistung

Die Vergütung des Beraters ist stets auf ihre Angemessenheit und Marktkonformität zu prüfen. Unter anderem Branche, Region sowie Art und Umfang der Leistung können hierbei als Kriterien herangezogen werden.

6.4 Dokumentation

Die geschuldeten Leistungen des Beraters sind vertraglich im Hinblick auf Art und Umfang der geschuldeten Leistungen präzise festzulegen und stets zu verschriftlichen. Der zuständige FUCHS-Mitarbeiter hat die empfangenen bzw. erbrachten Leistungen zu Nachweiszwecken zu dokumentieren (z. B. durch Gesprächsprotokolle, Tätigkeitsberichte oder sonstige Leistungsnachweise) und dem Berater bei Vergütung der Leistung zu bestätigen. Ferner muss sicher-

gestellt werden, dass Leistungserbringer und Vergütungsempfänger nicht auseinanderfallen. Zahlungen, bei denen Leistungserbringer und Vergütungsempfänger auseinanderfallen, dürfen nicht ohne Rücksprache mit dem zuständigen Compliance Officer ausgeführt werden.

7 Spenden, Sponsoring und Mitgliedschaften

FUCHS ist sich seiner gesellschaftlichen Verantwortung bewusst und nimmt diese u. a. durch Spenden und Sponsoring wahr.

7.1 Spenden

Spenden sind freiwillige Zuwendungen von Geld-, Dienst- oder Sachleistungen oder geldwerter Vorteile ohne Anspruch auf Gegenleistung.

Spenden werden nur an gemeinnützige Organisationen und Vereine getätigt, die karitative, kulturelle, ökologische, wissenschaftliche und sportliche Zwecke verfolgen. Auf eine gleichmäßige Begünstigung der verschiedenen Organisationen und Vereine ist zu achten.

7.2 Sponsoring

Sponsoring ist ein Kommunikationsinstrument und als solches Teil der Kommunikationsstrategie von FUCHS. Sponsoring im Sinne dieser Richtlinie bedeutet die Bereitstellung von Geld-, Dienst- oder Sachleistungen in Erwartung einer Gegenleistung wie z. B. das Platzieren von FUCHS-Werbung.

Sponsoring zu sportlichen, kulturellen, sozialen und Umwelt fördernden Zwecken sowie zu Wissenschaftszwecken ist gestattet. Als Gegenleistung für Sponsoring müssen die Kommunikations- und Marketingziele von FUCHS unterstützt werden. Hierfür kommen z. B. Trikot- oder Bandenwerbung, Werbeplakate, Ticketkontingente oder die Erwähnung von FUCHS in Flyern, Programmheften oder auf Tickets in Betracht. Sponsoring-Leistungen bedürfen stets einer schriftlichen Vereinbarung.

7.3 Zulässigkeit und Genehmigung

Spenden an und Sponsoring von politischen Parteien und Organisationen sowie ihren Vertretern ist verboten.

Das Anbieten und Gewähren von Spenden und Sponsoring ist nur dann zulässig, wenn ausgeschlossen ist, dass geschäftliche oder behördliche Entscheidungen dadurch beeinflusst werden könnten. Es darf auch nicht der Eindruck entstehen, eine Beeinflussung von Entscheidungsträgern werde beabsichtigt oder sei möglich.

Das Anbieten und Gewähren von Spenden und Sponsoring, gleich welcher Art und Höhe und unabhängig vom jeweiligen Empfänger, sind mit der zuständigen FUCHS-Marketingabteilung abzustimmen. Diese hat in Zweifelsfällen den zuständigen Compliance Officer hinzuzuziehen. Die korrekte steuerliche Behandlung von Spenden und Sponsorings ist jeweils sicherzustellen.

7.4 Mitgliedschaften

Kostenpflichtige Mitgliedschaften in Vereinigungen, Verbänden oder sonstigen Organisationen müssen vom jeweiligen Vorgesetzten unter Hinzuziehung des zuständigen Compliance Officer freigegeben und dokumentiert werden. Dies gilt sowohl für Mitgliedschaften von FUCHS als auch für Mitgliedschaften von FUCHS-Mitarbeitern auf Kosten von FUCHS.

Zulässig sind gesetzlich vorgeschriebene Mitgliedschaften oder freiwillige, betrieblich veranlasste Mitgliedschaften in Industrie-/Fach- oder Berufsverbänden.

8 Group Compliance Office, Meldung von Verdachtsfällen und Hinweisgebersystem

8.1 Group Compliance Office

Wie diese Richtlinie illustriert, ist das Thema Korruption sehr komplex. Zur Beantwortung von Fragen hinsichtlich der Anwendung dieser Richtlinie, bei Zweifelsfragen und zur Rechtmäßigkeit von bestimmten Verhaltensweisen hat FUCHS für alle Mitarbeiter eine zentrale Anlaufstelle in Form eines Group Compliance Office eingerichtet. Sie können sich an dieses sowie an die jeweils zuständigen Compliance Officer mit allen Fragen, Kommentaren und Beobachtungen bezüglich korruptionsrelevanter Themen wenden. Das Group Compliance Office kann wie folgt kontaktiert werden:

FUCHS Group Compliance Office

E-Mail: compliance@fuchs.com

8.2 Meldung von Verdachtsfällen

Sollten FUCHS-Mitarbeiter den Verdacht haben, dass ein Verhalten möglicherweise gegen diese oder andere Konzern-Richtlinien, den Code of Conduct oder das Gesetz verstößt, haben sie unverzüglich ihren jeweiligen Vorgesetzten, den zuständigen Compliance Officer, das zentrale Group Compliance Office oder die hierfür zuständige Stelle bei FUCHS zu kontaktieren.

8.3 Hinweisgebersystem

Die Meldung von potentiellen Gesetzes- und/oder Compliance-Verstößen ist auch online über unser internetbasiertes Hinweisgebersystem „FUCHS Compliance Communication“ möglich. Das Portal basiert auf einer standardisierten Systemlösung und erfüllt höchste IT-Sicherheitsanforderungen. Über FUCHS Compliance Communication können FUCHS-Mitarbeiter Beobachtungen zu Verstößen oder Verdachtsfällen detailliert mitteilen und in einen Dialog mit der hierfür zuständigen Stelle treten. Nutzer des FUCHS Compliance Communication Systems können auf Wunsch während des gesamten Prozesses anonym bleiben. Das Portal ist unter → www.bkms-system.net/FUCHS-Compliance-Communication abrufbar.

8.4 Verfahren bei Hinweisen

FUCHS-Mitarbeiter, die in gutem Glauben mögliche Verstöße gegen diese oder andere Konzernrichtlinien, den Code of Conduct oder das Gesetz melden, dürfen keinen Vergeltungsmaßnahmen ausgesetzt werden. Bei FUCHS schätzen wir Offenheit. Wir unterstützen jeden, der Bedenken in gutem Glauben meldet. Das gilt selbstverständlich auch dann, wenn sich im Nachhinein heraus-

stellen sollte, dass diese Bedenken unbegründet waren. Sollten FUCHS-Mitarbeiter den Eindruck haben, aufgrund ihrer Meldung in Übereinstimmung mit dieser Richtlinie nachteilig behandelt zu werden, bitten wir um Kontaktaufnahme mit dem Group Compliance Office oder dem zuständigen Compliance Officer. FUCHS wird den Eingang der Meldung dem Hinweisgeber innerhalb von sieben Tagen bestätigen und innerhalb von drei Monaten darüber informieren, wie mit dem Hinweis umgegangen wurde und welche Maßnahmen ergriffen wurden. Das bedeutet allerdings nicht, dass eine mögliche Untersuchung innerhalb von drei Monaten abgeschlossen sein muss.

Impressum

Impressum

Herausgeber

FUCHS PETROLUB SE
Einsteinstraße 11
68169 Mannheim
www.fuchs.com/gruppe

Group Compliance Office

compliance@fuchs.com