

GRUPO FUCHS

Política Anticorrupción

MOVING YOUR WORLD



Política Anticorrupción

Introducción	3	5. Regalos y atenciones	8	7. Donaciones, patrocinios y afiliaciones	12
1. Objetivos y ámbito de aplicación de esta política	4	5.1. Costumbres y principios sociales	8	7.1. Donaciones	12
1.1. Ámbito de aplicación	4	5.2. Regalos, atenciones y eventos en relación con funcionarios públicos.	8	7.2. Patrocinio	12
1.2. Objetivos	4	5.2.1. Principios	8	7.3. Admisibilidad y aprobación	12
1.3. Objeto de la normativa	4	5.2.2. Prohibición de beneficios a personas relacionadas y empleadores del funcionario públicos	8	7.4. Afiliaciones	12
2. ¿Qué es la corrupción?	5	5.3. Regalos, atenciones y eventos en las relaciones comerciales	9	8. Oficina de Cumplimiento del Grupo, notificación de casos sospechosos y sistema de denuncias	13
2.1. Soborno	5	5.3.1. Principios	9	8.1. Oficina de Cumplimiento del Grupo	13
2.2. Soborno de funcionarios públicos	5	5.3.2. Asistencia a eventos relacionados con la empresa	9	8.2. Notificación de casos sospechosos	13
2.3. El soborno es un delito punible	5	5.3.3. Asistencia a eventos no relacionados con la empresa	10	8.3. Sistema de denuncias	13
2.4. Se prohíbe la mera oferta o solicitud	5	5.3.4. Invitaciones de FUCHS	10	8.4. Cómo gestionar las notificaciones	13
2.5. No se tolerará la corrupción	5	5.3.5. Cómo proceder en caso de duda	10	Impresión	14
3. Consecuencias para los empleados y para la empresa	6	6. Contratación de intermediarios, consultores y proveedores de servicios	11		
3.1. Consecuencias para el empleado	6	6.1. Principios de contratación	11		
3.2. Consecuencias para FUCHS	6	6.2. Profesionalidad del consultor	11		
4. Normas generales de conducta para la prevención de la corrupción	7	6.3. Adecuación de la contraprestación	11		
4.1. Selección de socios comerciales	7	6.4. Documentación	11		
4.2. Aceptación de ventajas	7				
4.3. Concesión de ventajas	7				
4.4. Ventajas a partes vinculadas de socios comerciales	7				

Por razones de mejor legibilidad, se ha prescindido del uso simultáneo del masculino, el femenino y las diversas formas del lenguaje. No obstante, todas las referencias a personas se aplican a todos los géneros.

Introducción

Estimadas/os empleadas y empleados:

El cumplimiento de las leyes nacionales e internacionales y de las normas legales vigentes forma parte esencial de la identidad social de FUCHS, que está también reflejado con igual importancia en el Código de Conducta de FUCHS. La prevención y la lucha contra la corrupción tienen particular importancia porque las infracciones de la ley pueden dar lugar a fuertes sanciones, multas, restitución de ganancias ilícitas, responsabilidad por daños y perjuicios e incluso de acciones penales. La reputación de FUCHS ante la opinión pública también puede verse considerablemente dañada como consecuencia de ello.

Nuestra política anticorrupción (en lo sucesivo, «Política») contiene las normas y reglamentos que deben observarse para garantizar el cumplimiento de las leyes anticorrupción aplicables al tratar con socios comerciales y funcionarios públicos. Todos los miembros de los órganos de la empresa, ejecutivos, empleados y representantes de FUCHS deben abstenerse, en lo que respecta a sus actividades empresariales, de ofrecer, prometer o conceder a

terceros, directa o indirectamente, una ventaja injustificada en forma de dinero u otros servicios, así como de exigir, recibir la promesa o aceptar dicha ventaja. Por lo tanto, usted, como empleado de FUCHS, está obligado a evitar estrictamente la mera apariencia de deshonestidad e incorrección. Si bien es evidente que esta Política no puede cubrir todos los escenarios posibles, estipula un ámbito general de actuación y ofrece normas de conducta para la prevención de la corrupción y los conflictos de intereses.

Además, usted puede utilizar el sistema de denuncias por internet «FUCHS Compliance Communication» – según su elección también de forma anónima– para comunicar cualquier indicación o sospecha de violaciones de la ley antimonopolio u otras infracciones relacionadas con el cumplimiento en su empresa. Si desea realizar cualquier consulta o precisa más información, no duden en contactar con el responsable de Cumplimiento o con la Oficina de Cumplimiento

del Grupo. Al final de esta Política encontrarán información adicional.

Les rogamos que lean detenidamente esta Política e interioricen las normas de conducta prescritas para actuar siempre de acuerdo con esta Política y, en general, con integridad en nombre de FUCHS y en el suyo propio.

Mannheim, junio de 2022

FUCHS PETROLUB SE

Stefan Fuchs

Dr. Lutz Lindemann

Dr. Timo Reister

Dr. Ralph Rheinboldt

Dagmar Steinert

1 Objetivos y ámbito de aplicación de esta política

1.1 Ámbito de aplicación

Esta Política se aplicará sin excepción y con carácter universal a todos los empleados del Grupo FUCHS (en lo sucesivo, «Empleados de FUCHS»). El Grupo FUCHS (en lo sucesivo, «FUCHS»), en lo que respecta a esta Política, incluye todas las participaciones mayoritarias directas e indirectas de FUCHS PETROLUB SE. Los principios establecidos en esta Política también se aplican a los intermediarios, consultores y otros terceros, como proveedores de servicios, agentes, personal temporal e intermediarios que, directa o indirectamente, realizan trabajos en nombre de FUCHS.

1.2 Objetivos

Esta Política incluye normas de conducta para los Empleados de FUCHS a fin de prevenir la corrupción. Su finalidad es ayudar a los Empleados de FUCHS a comportarse con arreglo a la legislación aplicable en determinadas situaciones para evitar daños a sí mismos y a FUCHS.

Para ello, esta política establece normas para la cooperación con los socios comerciales, en particular en lo que respecta a la permisibilidad de conceder ventajas a los socios comerciales.

1.3 Objeto de la normativa

Esta Política se basa en la legislación aplicable en el momento de su emisión y no se restringe a la legislación alemana. La Política se aplica a nivel global y, por tanto, también utiliza normas de conducta que son aplicables en otras jurisdicciones (p. ej., US Foreign Corruption Practices Act o UK Bribery Act).

En caso de que Empleados de FUCHS trabajen en países donde, en función de la normativa legal, las normas de conducta son más estrictas que las establecidas en esta Política, estas normas más estrictas tendrán prioridad sobre las disposiciones establecidas en esta Política.

Las normas y los principios establecidos en esta Política no pueden contemplar todos los escenarios imaginables que puedan considerarse problemáticos por las respectivas leyes aplicables a nivel local. Por consiguiente, cada Empleado está obligado a aplicar su propio juicio a la hora de decidir si una determinada acción infringe las normas de esta Política o cualquier ley aplicable a nivel local. Si se plantea la cuestión de si dicha actuación puede infringir las leyes anticorrupción aplicables a nivel local, corresponde al Empleado respectivo informar de antemano al responsable de Cumplimiento competente.

2 ¿Qué es la corrupción?

La corrupción se refiere al abuso del poder confiado a las personas para beneficio o ventaja propia. El comportamiento corrupto puede adoptar muchas formas diferentes, p. ej., la concesión prohibida de ventajas a los empleados de otras empresas en el contexto de negociaciones de contratos, procesos de licitación o en relación con la aceptación de un regalo costoso de un socio comercial.

2.1 Soborno

Una forma de corrupción es el soborno. El soborno se refiere a situaciones en las que una persona física o jurídica promete, ofrece, da, solicita o recibe directa o indirectamente ventajas inadmisibles en el ámbito privado y estatal con la intención de conseguir un trato preferente injusto. Las ventajas –de naturaleza financiera o de otro tipo– abarcan regalos, pagos y otras ventajas; incluyen, entre otras cosas, productos gratuitos o con descuento de FUCHS, dinero en efectivo, acciones y otros equivalentes a dinero en efectivo (tarjetas y vales de regalo), préstamos y dietas. Para evitar la mera apariencia de un posible soborno, está prohibido ofrecer o aceptar dinero en efectivo o vales.

2.2 Soborno de funcionarios públicos

Las relaciones con los funcionarios públicos están sujetas a normas especialmente estrictas. Los funcionarios públicos son personas que ejercen un cargo de derecho público o a las que tienen encomendada de otro modo la realización de tareas de

administración pública en otra institución o en nombre de ella, con independencia de la estructura organizativa elegida para la realización de dichas tareas. Los funcionarios públicos típicos son personas que trabajan para gobiernos, ministerios, tribunales, agencias administrativas (trans)nacionales, regionales y locales u otros organismos gubernamentales como, por ejemplo, funcionarios o empleados del sector público. Sin embargo, también pueden incluir personas que trabajan para empresas privadas controladas y/o de propiedad estatal (p. ej., empresas mineras de propiedad estatal o empresas ferroviarias y de transporte de propiedad estatal). En general, se considera que las empresas en las que el Estado, directa o indirectamente, tiene más del 50% de las acciones están controladas por el Estado.

2.3 El soborno es un delito punible

El comportamiento corrupto, y especialmente el soborno, es un delito penal en la mayoría de los países del mundo, castigado con penas de prisión y/o multas elevadas. Tanto el que soborna como quien es sobornado, es susceptible de ser procesado.

2.4 Se prohíbe la mera oferta o solicitud

La corrupción no comienza con la aceptación o la concesión de ventajas indebidas. El mero ofrecimiento, la promesa, la solicitud y la aceptación de promesas conllevan la responsabilidad penal y todas las consecuencias asociadas.

2.5 No se tolerará la corrupción

FUCHS no tolerará la corrupción –ni por parte de los Empleados de FUCHS ni por parte de sus socios comerciales. Las infracciones de la respectiva legislación aplicable y de las normas de esta política tendrán las consecuencias legales (laborales) que se requieran en cada caso. FUCHS prohíbe estrictamente cualquier participación o tolerancia de cualquier forma de corrupción.

FUCHS espera que sus Empleados persigan el objetivo común de evitar la corrupción en relación con su trabajo para FUCHS, notificando las posibles conductas indebidas al responsable de Cumplimiento competente reforzando, al hacerlo, la cultura corporativa y la reputación de FUCHS. Sobre la base de las normas y los valores establecidos en el Código de Conducta, corresponde a todos los Empleados evitar la mera apariencia de corrupción en todas las actividades relacionadas con el trabajo.

3 Consecuencias para los empleados y para la empresa

Las infracciones de las leyes anticorrupción pueden tener consecuencias legales de gran alcance para los empleados de FUCHS y para la propia FUCHS. Además, la reputación de FUCHS puede sufrir enormes daños.

3.1 Consecuencias para el empleado

Los empleados de FUCHS que a título individual infrinjan la ley pueden enfrentarse a una condena de prisión, una multa o una sanción económica. Asimismo, existe la amenaza de sanciones en virtud de la legislación laboral como el despido (inmediato), así como responsabilidad civil por cualquier pérdida o daño sufrido. Los miembros del equipo directivo pueden incluso ser procesados en los casos en los que hayan incumplido sus obligaciones de supervisión y organización y, al hacerlo, no hayan impedido o evitado el comportamiento corrupto. Por lo tanto, es el deber de todos los miembros del equipo directivo respectivo contrarrestar el comportamiento corrupto creando concienciación sobre las normas de conducta aplicables, realizando controles regulares, investigando los casos sospechosos y sancionando las infracciones en consecuencia.

3.2 Consecuencias para FUCHS

Las potenciales consecuencias para FUCHS son drásticas. Si se infringen las leyes anticorrupción, la empresa se enfrenta a multas muy elevadas, restitución de ganancias ilícitas, el denominado «blacklisting» o inclusión en una lista negra (exclusión de licitaciones públicas y privadas) y puede ser responsable en virtud de la legislación civil frente a terceros. Además, la reputación de la FUCHS puede verse seriamente dañada, incluso si el procedimiento de investigación que se inició en un principio se suspende posteriormente.

4 Normas generales de conducta para la prevención de la corrupción

La finalidad de las siguientes normas de conducta es evitar la mera apariencia de comportamiento corrupto:

4.1 Selección de socios comerciales

Los socios comerciales deben elegirse exclusivamente con arreglo a los principios de la competencia justa, es decir, principalmente en función del precio, la calidad y la idoneidad de sus servicios. Los socios comerciales, tal y como se definen en esta Política, son personas o empresas, así como sus ejecutivos, empleados y representantes autorizados, con quienes FUCHS mantiene, ha mantenido o puede mantener en el futuro relaciones comerciales.

Deben evitarse los conflictos de intereses a la hora de seleccionar un socio comercial. Existe un conflicto de intereses si la capacidad objetiva de toma de decisiones del empleado de FUCHS en cuestión se ve influida por sus propios intereses o los de terceros y deja de tomar sus decisiones empresariales en beneficio exclusivo de FUCHS.

4.2 Aceptación de ventajas

Todos los Empleados de FUCHS deben, desde el primer momento, rechazar cualquier tentativa por parte de los socios comerciales de utilizar medios deshonestos para influir en la realización de un pedido ofreciendo, prometiendo o confiriendo una ventaja personal. Cualquier tentativa de este tipo debe notificarse de inmediato al responsable de Cumplimiento competente o a la Oficina de Cumplimiento del Grupo.

4.3 Concesión de ventajas

FUCHS mantiene su cuota de mercado exclusivamente a través de la alta calidad de sus productos y servicios, su amabilidad con el cliente y una atractiva relación calidad-precio; esto es lo que sustenta todas las operaciones realizadas con sus socios comerciales.

Se prohíbe a los Empleados de FUCHS emprender cualquier tentativa de uso de medios deshonestos para influir en las decisiones de los socios comerciales, ofreciendo, prometiendo o confiriendo una ventaja personal.

4.4 Ventajas a partes vinculadas de socios comerciales

La prohibición de ventajas desleales según la sección 4.3 anterior también se aplica a las personas relacionadas con los socios comerciales. Esto incluye, entre otros, a personas como parejas de hecho / cónyuges y otros familiares directos, pero también a empresas en las que dichas personas tienen una participación significativa. La práctica habitual de adquirir participaciones menores en empresas cotizadas, por ejemplo, está exenta. En caso de duda, una persona debe considerarse como alguien cercano a un socio comercial si se puede sospechar que esa persona puede recibir el beneficio en nombre del socio comercial.

5 Regalos y atenciones

Los regalos adecuados y un nivel razonable de atenciones no son inhabituales en un entorno empresarial nacional e internacional y, con frecuencia, incluso forman parte de la cultura empresarial. Muchas de las buenas y duraderas relaciones comerciales de FUCHS se basan en interacciones sociales que pueden incluir el intercambio de regalos socialmente aceptables de poco valor y atenciones mutuas. La entrega o aceptación ocasional de regalos y atenciones que sean adecuados en un contexto empresarial no es ilegal en sí misma. Lo que realmente importa es la compatibilidad con la respectiva legislación aplicable y con la declaración de principios de la empresa que se expone a continuación. Las negociaciones con funcionarios públicos están, en lo que respecta a este asunto, supeditadas a una normativa especialmente estricta.

Los regalos, tal y como se definen en esta política, son pagos (incluidos equivalentes al dinero en efectivo, como los vales y las tarjetas regalo), ventajas, gratificaciones o favores de tipo financiero o de otro tipo que se ofrecen, aseguran, conceden o aceptan sin una contrapartida adecuada, directa o indirecta, material o inmaterial.

Las atenciones, según se definen en esta Política, contemplan todas las formas de actividades sociales agradables (p. ej., comidas/cenas), eventos (p. ej., entradas para eventos deportivos), viajes, alojamiento en hoteles u otras invitaciones. A los efectos de esta Política, los regalos y las atenciones se definen conjuntamente como «Ventajas».

5.1 Costumbres y principios sociales

Los regalos y la hospitalidad dejan de ser socialmente habituales si se superan los límites de la costumbre empresarial o el estilo de vida personal de las partes implicadas. Cualquier evaluación de la aceptabilidad social debe, además de los requisitos locales que hay que tener en cuenta, considerar en especial los niveles jerárquicos de las personas implicadas, la frecuencia de dichos regalos y atenciones, así como la ocasión respectiva y el tipo particular de evento. Las normas específicas de FUCHS para los regalos y la hospitalidad se exponen en las siguientes secciones. Debe garantizarse el correcto tratamiento fiscal de los regalos y la hospitalidad en cada caso.

Los Empleados de FUCHS no deben, ni por sí mismos ni en nombre de terceros, solicitar a los socios comerciales regalos, invitaciones y atenciones, servicios personales o favores, independientemente de su respectivo valor.

Los Empleados de FUCHS y sus familiares directos no deben aceptar regalos monetarios o equivalente a dinero en efectivo (p. ej., vales y tarjetas regalo) ofrecidos por los socios comerciales, independientemente de su valor. A su vez, los Empleados de FUCHS no deben ofrecer, prometer o conceder a sus socios comerciales o personas cercanas a ellos ningún regalo monetario o equivalente a dinero en efectivo.

5.2 Regalos, atenciones y eventos en relación con funcionarios públicos

5.2.1 Principios

En general, los empleados de FUCHS tienen prohibido ofrecer, prometer o conceder regalos, hospitalidad e invitaciones a eventos a funcionarios públicos, de acuerdo con la cláusula 2.2, aunque sean de poca importancia. Por regla general, está prohibido ofrecer y conceder ventajas a los funcionarios públicos, independientemente de su valor.

5.2.2 Prohibición de beneficios a personas relacionadas y empleadores del funcionario público

La prohibición de las liberalidades se aplicará también a las personas cercanas a los funcionarios públicos mencionados en el apartado 2.2. Se considerará que existe una relación de proximidad, en particular, si las personas afectadas son

- personas como parejas de hecho/cónyuges, familiares directos, amigos o personas que reciben el beneficio en nombre del funcionario público; y/o
- empresas en las que los funcionarios públicos o las personas con vínculos estrechos con ellos tengan una participación (directa o indirecta). La práctica habitual de adquirir participaciones accionariales menores en empresas que cotizan en bolsa está exenta.

La prohibición de las liberalidades se extiende también al organismo empleador o al empleador (por ejemplo, empresas controladas por el Estado) del respectivo funcionario público.

5.3 Regalos, atenciones y eventos en las relaciones comerciales

5.3.1 Principios

Esta Política permite la aceptación ocasional o la concesión de regalos o atenciones adecuados en un entorno comercial si son socialmente aceptables y si existe una conexión comercial verificable. No obstante, los regalos y atenciones pueden asociarse con la corrupción si se ofrecen o aceptan con la intención de influir en decisiones empresariales de manera inadmisibles u obteniendo una ventaja injusta. Además, debe evitarse en todo caso la mera apariencia de que alguien tiene la intención de ejercer una influencia indebida o de que esta puede ser posible. Por lo tanto, es esencial abstenerse siempre de ofrecer regalos y atenciones en el momento en que se hayan tomado, se estén tomando o se vayan a tomar decisiones empresariales o negociaciones contractuales que puedan dar la impresión de una influencia indebida.

La aceptación o concesión ocasional de regalos de cortesía habituales de poco valor o de hospitalidad, así como las invitaciones a eventos y/o su aceptación, están permitidas en una medida razonable, siempre que se cumplan los criterios generales establecidos en la sección 5.1 del presente documento, las leyes locales aplicables y cualquier política interna. Los almuerzos/cenas de negocios se permiten en general si son compatibles con los criterios generales relativos

a la aceptabilidad social de acuerdo con la sección 5.1, solo tienen lugar ocasionalmente y son apropiados para las personas que participan.

Los casos dudosos deben ser aprobados y documentados de antemano por el superior y por el responsable de Cumplimiento competente teniendo en cuenta los principios generales establecidos en esta Política. Si, en función de la jurisdicción local, se aplican normas más estrictas, deberán respetarse. Independientemente de estos casos, el ofrecimiento, la promesa y la concesión de regalos y atenciones sociales están siempre prohibidos si existen razones para creer que el destinatario tiene prohibido aceptar el beneficio o si se puede tener la impresión de que las decisiones empresariales en curso o las negociaciones de contratos podrían verse influidas.

5.3.2 Asistencia a eventos relacionados con la empresa

Un evento está relacionado con la empresa si su contenido está vinculado al trabajo realizado por el empleado en cuestión o a las actividades empresariales de FUCHS. Los eventos típicos son presentaciones sobre determinados temas, simposios, paneles de debate, talleres, etc. Los empleados de FUCHS están autorizados a asistir a eventos relacionados con la empresa cuyos costes son asumidos por terceros si:

- existe una conexión comercial y, en el caso concreto, la asistencia redundará en interés de FUCHS; y
- el anfitrión está presente en el evento; y
- se cumplen el marco empresarial habitual y los principios según la sección 5.3.1; y
- es imposible que las decisiones empresariales se vean o parezcan afectadas por su asistencia; y
- la invitación no incluye también a las parejas de hecho/cónyuges o familiares directos.

También pueden existir razones relacionadas con la empresa para asistir a eventos de representación organizados por socios comerciales como, por ejemplo, inauguraciones de plantas, celebraciones de aniversarios o eventos benéficos. Además, los empleados de FUCHS que participan en determinados comités y asisten a eventos como representantes de FUCHS lo hacen por motivos relacionados con la empresa.

En general, no se permite que las parejas de hecho, los cónyuges o los familiares directos del empleado los acompañen a los actos de la empresa con cargo al anfitrión. Se pueden conceder autorizaciones excepcionales para las invitaciones a eventos como bailes, galas benéficas u otros actos sociales de carácter representativo si la participación no es problemática y asistir acompañado es una práctica social habitual.

5 Regalos y atenciones

Esto se aplica en particular a los casos en los que la participación en el evento tiene que ver con la representación de FUCHS de una manera apropiada y socialmente aceptable.

5.3.3 Asistencia a eventos no relacionados con la empresa

Tomar parte en eventos cuya finalidad es exclusiva o predominantemente social y de naturaleza recreativa (cultural, deportiva, etc.) solo se permite tras la aprobación previa y documentada del superior y del responsable de Cumplimiento competente, si el coste de la asistencia a dichos eventos no excede en general de un determinado nivel socialmente aceptable y siempre que se cumplan los demás criterios establecidos en las secciones 5.3.1 y 5.3.2.

5.3.4 Invitaciones de FUCHS

Las invitaciones de socios comerciales y otras personas por parte de FUCHS a *eventos relacionados con la empresa* están permitidas si dichas invitaciones cumplen con las normas socialmente aceptables de acuerdo con las secciones 5.3.1 y 5.3.2 y no exceden en general el nivel de la práctica comercial común.

Las invitaciones a socios comerciales y otras personas por parte de FUCHS a *eventos no relacionados con la empresa*, pero cuya finalidad sea exclusiva o predominantemente social (cultural, deportiva, etc.)

solamente se permiten en casos excepcionales y justificados (p. ej., eventos en los que FUCHS, con arreglo a la sección 7 de este documento, actúa como patrocinador) y sólo después de la aprobación previa y documentada por el superior jerárquico y el responsable de Cumplimiento competente.

Por lo general, las parejas de hecho / cónyuges o los familiares directos de los socios comerciales no deben ser invitados a los eventos de FUCHS. Pueden concederse aprobaciones excepcionales para invitaciones a eventos como bailes, galas benéficas u otras funciones sociales si participar no es problemático y acudir acompañado constituye una práctica social común y apropiada.

La invitación debe ajustarse siempre a la normativa del socio comercial y ofrecerse de forma transparente. Debe coordinarse previamente con el socio comercial para garantizar la conformidad con los requisitos de cumplimiento del socio comercial y documentarse de forma adecuada.

5.3.5 Cómo proceder en caso de duda

En todos los casos de duda, independientemente del tipo y nivel de la Ventaja, deberá obtenerse la aprobación previa documentada del superior jerárquico y el responsable de Cumplimiento competente.

6 Contratación de intermediarios, consultores y proveedores de servicios

6.1 Principios de contratación

FUCHS necesita y aprecia la colaboración con sus intermediarios, consultores y proveedores de servicios. Al mismo tiempo, su contratación también entraña riesgos. Debe considerarse que la contratación de terceros podría utilizarse como medio para ocultar la corrupción o que la conducta inadecuada de dichos terceros podría atribuirse a FUCHS.

Los intermediarios habituales son, entre otros, distribuidores, representantes comerciales y agentes. Los intermediarios, consultores y proveedores de servicios se denominarán conjuntamente «Consultor/es» en lo sucesivo.

Puede sospecharse que los honorarios de los Consultores se destinan a encubrir Ventajas corruptas e influir en los responsables de la toma de decisiones por parte del cliente o de los funcionarios públicos. Para hacer negocios con Consultores fiables y evitar la mera apariencia de un comportamiento corrupto, es importante prestar atención, a intervalos regulares, a los siguientes puntos relativos a la participación de los Consultores y a las relaciones comerciales en curso:

- debe verificarse la profesionalidad del Consultor (sección 6.2);
- debe comprobarse la idoneidad de la contraprestación (sección 6.3); y
- debe documentarse el tipo de trabajo (sección 6.4).

6.2 Profesionalidad del consultor

Para asegurarse de la profesionalidad de los consultores, es especialmente importante establecer su reputación, su solvencia y su presentación en el mercado. Esto significa que, entre otras cosas, hay que examinar las referencias de los consultores, su presentación pública y el cumplimiento de los requisitos reglamentarios o del mercado para realizar la actividad correspondiente. Es esencial evitar los conflictos de intereses a la hora de elegir a los consultores. Debe evitarse la mera apariencia de que los Consultores hayan sido elegidos por su proximidad (ver secciones 4.4 y 5.2.2) a un cliente o funcionario público (ver sección 2.2).

6.3 Adecuación de la contraprestación

Es preciso comprobar siempre todos los honorarios pagados a los Consultores en cuanto a su adecuación y conformidad con el mercado. Entre otros aspectos, pueden aplicarse criterios como el sector, la región, y el tipo y alcance del servicio.

6.4 Documentación

Una descripción precisa del tipo y el ámbito de aplicación de los servicios a cargo de los Consultores debe incluirse en un contrato que se redactará siempre por escrito. El respectivo Empleado de FUCHS debe documentar los servicios recibidos o prestados a título de justificación (p. ej., mediante actas de reuniones, informes de actividad u otras pruebas de rendimiento) y proporcionar al Consultor una confirmación

en el momento del pago del servicio. Es asimismo esencial garantizar que el proveedor de servicios y el receptor del pago sean idénticos. No deben aceptarse pagos en los que el proveedor de servicios y el receptor no sean el mismo sin consultarlo antes con el responsable de Cumplimiento competente.

7 Donaciones, patrocinios y afiliaciones

FUCHS es consciente de su responsabilidad social y la cumple, entre otras cosas, mediante donaciones y patrocinios.

7.1 Donaciones

Las donaciones son ayudas que se facilitan voluntariamente en forma de dinero, servicios, prestaciones en especie o ventajas financieras sin tener derecho a una contraprestación a cambio.

Las donaciones solamente se efectúan a organizaciones y asociaciones benéficas que persiguen objetivos benéficos, culturales, ecológicos, científicos y deportivos. Es importante garantizar que las distintas organizaciones y asociaciones se beneficien por igual.

7.2 Patrocinio

El patrocinio es una herramienta de comunicación y, como tal, forma parte de la estrategia de comunicación de FUCHS. El Patrocinio, tal y como se define en esta Política, significa la provisión de dinero, servicios o beneficios en especie, donde el patrocinador espera algo a cambio, como publicidad para FUCHS.

Se permite el patrocinio que persiga objetivos deportivos, culturales, sociales, medioambientales y científicos. A cambio del patrocinio, deben respaldarse los objetivos de comunicación y marketing de FUCHS. Esto puede implicar cosas tales como camisetas de fútbol con la marca, publicidad en el perímetro, vallas publicitarias, asignación de entradas o la mención de FUCHS en folletos, programas o entradas. Los servicios de patrocinio deben acordarse siempre por escrito.

7.3 Admisibilidad y aprobación

Está prohibido hacer donaciones y patrocinar a partidos y organizaciones políticas, así como a sus representantes.

El ofrecimiento y la realización de donaciones y el patrocinio solo se permiten si se puede excluir la posibilidad de influir en las decisiones empresariales o reglamentarias al hacerlo. Estas acciones tampoco deben dar la impresión de que se pretende o es posible influir en los responsables de la toma de decisiones.

El ofrecimiento y la provisión de donaciones y patrocinios, sea cual sea su tipo y alcance e independientemente del destinatario respectivo, debe coordinarse con el departamento de marketing competente de FUCHS, que, en caso de duda, debe consultar al responsable de Cumplimiento competente. Debe garantizarse, en todo caso, el correcto tratamiento fiscal de las donaciones y el patrocinio.

7.4 Afiliaciones

Las afiliaciones pagadas a asociaciones, clubes u otras organizaciones deben ser autorizadas y documentadas por el superior respectivo en consulta con el responsable de Cumplimiento competente. Esto se aplica tanto a las afiliaciones de FUCHS como a las afiliaciones de los Empleados de FUCHS cuyos costes corren a cargo de FUCHS.

Se permiten las afiliaciones legalmente obligatorias o las afiliaciones voluntarias, iniciadas por la empresa, a asociaciones industriales/comerciales o profesionales.

8 Oficina de Cumplimiento del Grupo, notificación de casos sospechosos y sistema de denuncias

8.1 Oficina de Cumplimiento del Grupo

Tal y como se indica en esta Política, la corrupción es un asunto extremadamente complejo. Para responder a las preguntas relativas al uso de esta Política, a los casos de duda y a la legalidad de ciertos tipos de conducta, FUCHS ha creado una Oficina de Cumplimiento del Grupo que sirve como punto de contacto para todos los Empleados. Puede contactar con la oficina, así como con el responsable de Cumplimiento pertinente si tiene cualquier pregunta o desea hacer comentarios y observaciones en relación con asuntos relacionados con la corrupción. Puede contactar con la Oficina de Cumplimiento de FUCHS de la siguiente forma:

Oficina de Cumplimiento del Grupo FUCHS

Email: compliance@fuchs.com

8.2 Notificación de casos sospechosos

Si los Empleados de FUCHS sospechan que un determinado tipo de comportamiento puede infringir esta Política u otras políticas del grupo, el Código de Conducta o la ley, deben ponerse inmediatamente en contacto con su respectivo superior jerárquico, con el responsable de Cumplimiento competente, con la Oficina de Cumplimiento o con la unidad de FUCHS que esté a cargo.

8.3 Sistema de denuncias

Las posibles infracciones de la ley y/o de las normas de cumplimiento también pueden denunciarse en línea a través de nuestro sistema de denuncias por Internet denominado «FUCHS Compliance Communication». El portal se basa en una solución de sistema estandarizada y cumple con los más altos estándares de seguridad informática. FUCHS Compliance Communication ayuda a los Empleados de FUCHS a presentar observaciones detalladas sobre infracciones o casos sospechosos y a entablar un diálogo con la unidad competente. Los usuarios del Sistema FUCHS Compliance Communication pueden permanecer en el anonimato durante todo el proceso si así lo desean. Pueden acceder al portal en → www.bkms-system.net/FUCHS-Compliance-Communication

8.4 Cómo gestionar las notificaciones

Los Empleados de FUCHS que, actuando de buena fe, notifiquen posibles infracciones de esta u otra política del grupo, del Código de Conducta o de la legislación, no estarán expuestos a represalias. FUCHS aprecia la transparencia. Apoyamos a cualquiera que, actuando de buena fe, notifique sus inquietudes. Esto también se aplica si, posteriormente, estas inquietudes resultan ser injustificadas. Si los Empleados de FUCHS

consideran que, por haber presentado su notificación con arreglo a esta Política, son objeto de un trato adverso, les pedimos que se pongan en contacto con la Oficina de Cumplimiento del Grupo o con el responsable de Cumplimiento competente. FUCHS confirmará la recepción de la notificación en un plazo de siete días e informará al denunciante en un plazo de tres meses sobre cómo se ha gestionado la denuncia y qué medidas se han adoptado. Esto no significa, sin embargo, que deba finalizarse una posible investigación en un plazo de tres meses.

Impresión

Editor

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

Oficina de Cumplimiento del Grupo

compliance@fuchs.com