



FUCHS GROUP

Política Anticorrupción





ÍNDICE

Introducción	4
1. Objetivos y ámbito de esta política	5
2. ¿Qué es la corrupción?	6
3. Consecuencias para los empleados y la empresa	7
3.1 Consecuencias para los empleados	7
3.2 Consecuencias para la dirección de la empresa	7
3.3 Consecuencias para la empresa	7
4. La posición de FUCHS PETROLUB	8
5. Normas de conducta para la prevención de la corrupción	9
5.1 En el trato con los clientes y proveedores	9
5.2 Regalos y atenciones a funcionarios públicos	9
5.3 Regalos y atenciones en otras operaciones comerciales	10
5.4 Uso de los servicios de representantes y asesores	11
6. Responsable de Conformidad del Grupo, sistema de denuncias y línea directa (<i>hotline</i>)	12

INTRODUCCIÓN

Estimados Empleados,

El cumplimiento de las leyes y normas legales vigentes forma parte de la identidad corporativa 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, ya que el quebrantamiento de cualquier ley al respecto puede ser causa del pago de multas muy elevadas, la obligación de pagar daños y perjuicios e incluso de acciones penales. Además, puede dañar irremediablemente la imagen pública de FUCHS.

La presente política explica las normas relativas a la cooperación con socios comerciales y autoridades, que figuran en la sección 3 del Código de Conducta. Contiene además normas para asegurar el cumplimiento de las leyes anticorrupción aplicables relativas al trato con clientes, funcionarios públicos y terceros.

En relación con sus actividades comerciales, los empleados de FUCHS no deben, directa o indirectamente, ofrecer, prometer o conceder una ventaja injustificada en forma de dinero u otros servicios, ni pedir, aceptar ni hacer que otros prometan dichas ventajas. Los empleados estarán por lo tanto obligados a hacer todo lo posible para incluso evitar parecer poco honrados y serios.

Naturalmente, esta política no puede cubrir cualquier posible caso. Si desean hacer cualquier consulta o necesitan más información, no duden en ponerse en contacto con el Responsable de Conformidad del grupo FUCHS PETROLUB.

Además, hemos habilitado una línea directa (*hotline*) que Vds. podrán utilizar para hablar con especialistas de nuestro bufete jurídico sobre problemas relacionados con la prevención de la corrupción. A través de esta línea y del sistema de denuncias por Internet "Sistema de Gestión del Cumplimiento", podrán comunicar cualquier indicación o sospecha de corrupción en su empresa, de manera anónima si lo desean.

Al final de esta política encontrarán los datos de contacto del Responsable de Conformidad del Grupo y del bufete jurídico.

Les rogamos lean detenidamente esta política y cuiden de cumplir la ley en todo momento.

Mannheim, diciembre de 2016
FUCHS PETROLUB SE



Sra. Steinert Selent
Vicepresidente del Consejo y CFO



Claudio F. Becker
Responsable de Conformidad del Grupo



1. OBJETIVOS Y ÁMBITO DE ESTA POLÍTICA

1. La presente política incluye normas de conducta para los ejecutivos, empleados y agentes del grupo FUCHS PETROLUB (a continuación denominados “empleado” o “empleado de FUCHS”) para la prevención de la corrupción. Su propósito es ayudar a los empleados a que se comporten correctamente en algunas situaciones con el fin de evitar que se perjudiquen a sí mismo y a la empresa.
2. Asimismo, esta política fija las normas para la cooperación con los socios comerciales, en particular en lo que se refiere a la permisibilidad de conceder ventajas a socios comerciales.
3. En lo que se refiere a las operaciones comerciales y a las decisiones que tomen nuestros empleados, deben observarse en todo momento las leyes aplicables y otras normas esenciales (incluidas las directrices pertinentes del grupo FUCHS PETROLUB).
4. Esta política se basa en la legislación alemana aplicable en el momento de su emisión.
5. La presente política se aplica a nivel mundial a todos los ejecutivos, empleados y agentes del grupo FUCHS PETROLUB. Además, los principios de esta política son igualmente válidos a nivel mundial para los representantes, asesores y terceros que actúen en representación del grupo FUCHS PETROLUB.
6. Si las actuaciones de un empleado, debido a las leyes válidas en el país donde trabaje, se rigen por normas más estrictas, dichas normas más estrictas prevalecerán sobre la presente política.
7. Las normas y principios señalados en esta política no pueden cubrir cualquier situación imaginable que pudiera considerarse problemática según las leyes anticorrupción del país respectivo. Por lo tanto, cada empleado está obligado a usar su propio buen criterio para valorar si un cierto tipo de actuaciones quebranta las normas de la presente política. Si se plantea la cuestión de si un cierto tipo de actuaciones puede quebrantar las leyes anticorrupción aplicables, corresponde al empleado respectivo consultar al superior correspondiente.





2. ¿QUÉ ES LA CORRUPCIÓN?

1. Generalmente, la corrupción se define como la aceptación o concesión de ventajas o atenciones para influir de forma ilegal en decisiones comerciales o administrativas
2. El trato con funcionarios públicos está usualmente sujeto a normas anticorrupción particularmente estrictas. Sin embargo, también se prohíbe la corrupción en el sector privado.
3. La corrupción es un delito que se castiga en muchos países. Aquel que acepte un soborno tiene la misma responsabilidad frente a la ley que aquel que lo paga.
4. La corrupción va más allá de la aceptación o concesión de ventajas o atenciones. Incluso el hecho de ofrecer, prometer, pedir y hacer que alguien prometa una ventaja es un delito que castiga la ley con todas las consecuencias relacionadas con el mismo.
5. La prohibición de la corrupción se aplica en todos los países del mundo.

3. CONSECUENCIAS PARA LOS EMPLEADOS Y LA EMPRESA

La corrupción puede tener consecuencias de largo alcance tanto para los empleados como para la empresa:

3.1 CONSECUENCIAS PARA LOS EMPLEADOS

- a. Aquel que sea culpable de corrupción –ya sea concediendo o aceptando ventajas– normalmente comete un delito. Cualquier persona condenada por corrupción puede ser encarcelada o castigada a pagar multas muy elevadas.
- b. La corrupción puede lesionar a los socios comerciales y competidores, que pueden reclamar daños y perjuicios al culpable.
- c. Al actuar de forma corrupta, el empleado comete un incumplimiento de obligaciones frente a su empleador. Normalmente la corrupción justifica el despido inmediato por parte del empleador.

3.2 CONSECUENCIAS PARA LA DIRECCIÓN DE UNA EMPRESA

- a. Si los empleados de FUCHS resultaran culpables de un acto de corrupción que pudiera haberse evitado o que hubiera resultado más difícil por medio de una supervisión local adecuada, se pueden poner multas a los directivos locales y en casos individuales, pueden incluso ser perseguidos ante la justicia.
- b. Por lo tanto, la dirección local de una empresa tiene la obligación legal de oponerse a cualquier acto corrupto, realizar inspecciones regulares, investigar casos sospechosos y castigar a los que los realicen.

3.3 CONSECUENCIAS PARA LA EMPRESA

- a. Si los empleados de FUCHS resultaran culpables de corrupción, la empresa puede verse obligada a pagar una multa muy elevada.
- b. Si los socios empresariales o competidores hubieran sido lesionados por la corrupción de un empleado, la empresa puede verse enfrentada a demandas civiles por daños y perjuicios.
- c. Según las condiciones del crédito que imponen muchos aseguradores de créditos, las exportaciones no están cubiertas por el seguro si el solicitante ha ofrecido, prometido o realizado ventajas o atenciones en relación con el pedido respectivo de forma ilegal.



4. LA POSICIÓN DE FUCHS PETROLUB

1. FUCHS está determinada a no tolerar que ninguna práctica de corrupción sea utilizada por los empleados o socios comerciales. El quebrantamiento de las normas señaladas en la presente política tendrá consecuencias legales y laborales dependiendo de cada caso en particular.
2. FUCHS prohíbe cualquier implicación en o tolerancia frente al soborno o cualquier otra forma de corrupción.
3. Los principios señalados en el Código de Conducta del grupo FUCHS requieren que, en el transcurso de los negocios, se haga todo lo necesario para evitar incluso que parezca que existe corrupción o soborno.
4. FUCHS espera de todos sus empleados que asuman el compromiso de ayudar a la prevención y detección de corrupción en el entorno comercial de FUCHS y, que de este modo, fortalezcan la imagen de FUCHS.

5. NORMAS DE CONDUCTA PARA LA PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN

El propósito de las siguientes instrucciones referentes a la conducta es evitar incluso que parezca que existe corrupción:

5.1 TRATO CON CLIENTES Y PROVEEDORES

- a. Deben elegirse exclusivamente proveedores de conformidad con los principios de competencia, es decir sobre la base de precio, calidad y adecuación de sus servicios.
- b. Todos los empleados de FUCHS deben rechazar de inmediato cualquier intento por parte de los proveedores de influir de forma fraudulenta en la realización de un pedido ofreciendo, prometiendo o concediendo una ventaja personal.
- c. FUCHS mantendrá su cuota de mercado debido exclusivamente a la alta calidad de sus productos y servicios, las buenas relaciones con sus clientes y su atractiva relación calidad/precio.
- d. Se prohíbe a los empleados de FUCHS tratar de influir fraudulentamente en la toma de decisiones de los clientes ofreciendo, prometiendo o concediendo ventajas personales.
- e. La prohibición de esta sección se aplica igualmente a personas relacionadas con los clientes y proveedores y cualquier otra persona de la que se pudiera sospechar que recibe una promesa o una atención en representación de los clientes o proveedores.

5.2 REGALOS Y ATENCIONES A FUNCIONARIOS PÚBLICOS

- a. Básicamente, se prohíbe a los empleados de FUCHS que ofrezcan, prometan o realicen atenciones en metálico o en especie a funcionarios públicos, por muy pequeños que sean estas. Esto se debe a las normas particularmente estrictas que generalmente prohíben que se ofrezcan o realicen atenciones a funcionarios públicos, independientemente del importe.
- b. Las normas estrictas relativas a los funcionarios públicos se aplican a cualquier persona que trabaje en o para instituciones del servicio público, tales como el gobierno, ministerios y otros organismos gubernamentales y administraciones. Se aplica lo mismo a los funcionarios públicos extranjeros. Se aplica igualmente a ejecutivos, agentes y empleados de instituciones de derecho privado que, debido a su condición o por otros motivos, sean tratados como funcionarios públicos por las leyes aplicables. Esto incluye los empleados de transporte o de compañías de servicio, hospitales del sector público o compañías de recogida de basura.
- c. La prohibición señalada en el punto a. se aplica igualmente a personas relacionadas con funcionarios públicos mencionados en el punto b., y todas las demás personas de las que se pudiera sospechar que reciben una promesa o una atención en representación del funcionario público.
- d. Si existiera una costumbre de ofrecer regalos en especie a los funcionarios públicos en circunstancias específicas y excepcionales (por ejemplo por cortesía), dichos regalos no deben exceder el nivel de simple cortesía.
- e. Todas las excepciones a las cláusulas a. y d. están sujetas a la aprobación previa del superior respectivo o del Responsable de Conformidad del Grupo.

5.3 REGALOS Y ATENCIONES EN OTRAS OPERACIONES COMERCIALES

- a. Los empleados de FUCHS no deben pedir para ellos ni para terceros invitaciones para comer ni para eventos, regalos, otras atenciones, servicios personales o favores de los socios comerciales.
- b. El término “socios comerciales” significará, a los efectos de esta sección, las personas o empresas, así como sus ejecutivos, empleados y agentes, con los que FUCHS tenga una relación, esté creando una relación o pueda, en el futuro, crear una relación para realizar operaciones comerciales.
- c. Los empleados de FUCHS y sus parientes más cercanos no deben solicitar ni aceptar ningún regalo en efectivo –independientemente del importe– de socios comerciales. De igual modo, los empleados de FUCHS no deben ofrecer, prometer ni hacer regalos en efectivo a socios comerciales.
- d. Asimismo, al aceptar y realizar regalos o atenciones, FUCHS deberá tener en cuenta la aceptabilidad social de sus actuaciones dentro de los límites de las leyes aplicables. Cada cultura y empresa tiene ciertos modos de conducta que se consideran normales y cuyo incumplimiento en algunos casos se considera incluso descortés y una falta de respeto hacia la otra persona. Por lo tanto, la norma general es: la recepción y la entrega de regalos o la realización de atenciones es generalmente inadmisibles si dejan de ser socialmente aceptables (es decir, si el regalo o atención excede los límites de la práctica comercial usual, del estilo personal de vida de la persona en cuestión –considerando el nivel jerárquico respectivo– y la ocasión dentro del contexto en el cual se realizara el regalo o la atención). En este contexto, las cláusulas siguientes explican las normas que los empleados de FUCHS deben cumplir.
- e. La aceptación, ofrecimiento, promesa y realización de cualquier atención en especie será aceptable únicamente en situaciones en las cuales las decisiones comerciales no puedan verse influidas por dichas acciones. Asimismo, deben evitarse todas las actuaciones que pudieran dar la impresión de estar efectiva o posiblemente ejerciendo una influencia sobre una decisión comercial. En estas condiciones, la aceptación y la realización de atenciones en especie son generalmente admisibles, a condición que no excedan las normas socialmente aceptables. Si, de conformidad con las leyes locales, se aplicaran normas más estrictas, deberán cumplirse dichas normas. Independientemente de ello, el ofrecimiento, la promesa y la realización de atenciones en especie nunca son admisibles si existe un motivo para creer que el receptor no está autorizado para recibir dichas atenciones.
- f. Los empleados de FUCHS están autorizados a tomar parte y a invitar a terceros a eventos de hospitalidad relacionados con los negocios, a condición de que la actividad no influya de manera impropia en las decisiones comerciales y no dé la impresión que se está comprando dicha influencia. La participación y la invitación a otros a dichos eventos deben igualmente ceñirse a las normas socialmente aceptables.



g. Los empleados de FUCHS pueden tomar parte en eventos pagados por un tercero si:

- están relacionados con los negocios y si la participación, en esa situación particular, es en el interés de FUCHS y
- la persona que invita también participa en el evento y
- no se exceden los niveles de la práctica comercial usual y
- la participación en el evento no puede influir de modo inapropiado en las decisiones comerciales o dar esa impresión.

La participación de los empleados de FUCHS en eventos cuyo propósito sea exclusiva o predominantemente social (culturales, deportivos, etc.) requiere la aprobación previa del superior respectivo.

h. Los empleados de FUCHS solamente pueden invitar a socios comerciales a eventos si dichas invitaciones forman parte de una práctica socialmente aceptable y siempre que dicha invitación no tenga una influencia inapropiada en la toma de decisiones comerciales o dé la impresión de tenerla.

i. En caso de duda, debe obtenerse la aprobación previa del superior respectivo.

5.4 USO DE LOS SERVICIOS DE REPRESENTANTES, ASESORES, ETC.

En la práctica, los honorarios para representantes (por ejemplo distribuidores) y asesores resultan a menudo sospechosos de ser usados para ocultar ventajas o pagos de corrupción. Con el fin de evitar incluso que parezca haber una conducta fraudulenta, se necesita valorar de forma crítica los siguientes puntos en particular cuando se utilicen los servicios de representantes y asesores:

- a. La fiabilidad del representante/asesor. La directriz es: “¡Conozca a su asesor (mejor)!”. De ahí que deban comprobarse a fondo la calidad, la fiabilidad y la reputación.
- b. El tipo de actividad y la documentación. Cualquier servicio de la empresa prestado por el representante/asesor debe ser estipulado contractual y expresamente (por ejemplo, el acuerdo relativo al caso sobre algunas operaciones o métodos de pago específicos). Los empleados respectivos de FUCHS deben registrar por escrito los servicios obtenidos y confirmar que han sido prestados pagando al receptor. Informes regulares o actas de juntas pueden servir como prueba.
- c. Adecuación de la contrapartida. Debe comprobarse siempre la adecuación y conformidad con el mercado de cualquier honorario pagado al representante/asesor. La industria, región y tipo de servicio respectivos pueden ser utilizados como criterios en este contexto. Al transferir pagos, el receptor del pago contractualmente convenido debe figurar siempre, a menos que el pago —como ocurre en circunstancias normales— se realice directamente a dicho receptor.



6. RESPONSABLE DE CONFORMIDAD DEL GRUPO, SISTEMA DE DENUNCIAS Y LÍNEA DIRECTA (HOTLINE)

1. Tal como se ilustra en esta política, los temas relacionados con la lucha contra la corrupción son muy complejos. Por lo tanto, en muchos casos no resulta nada fácil determinar la procedencia o improcedencia de ciertos modos de conducta sin la revisión y evaluación por parte de expertos legales. Pueden presentarse igualmente casos en los cuales, retrospectivamente, a Vds. le entren dudas sobre la legalidad de un determinado modo de conducta. Por ello, FUCHS ha nombrado un **responsable de conformidad** para que sirva de 'centro neurálgico' para todos los Empleados y con el que se pueden Vds. poner en contacto si tienen alguna consulta o desean hacer algún comentario u observación.

Responsable de Conformidad del Grupo

Claudio F. Becker
Abogado Corporativo y Responsable de Conformidad
FUCHS PETROLUB SE
Friesenheimer Str. 17
68169 Mannheim, Alemania
Teléfono: +49 621 - 3802-1145
Fax: +49 621 - 3802-7145
Móvil: +49 172 - 6174505
Correo electrónico: claudio.becker@fuchs-oil.de

1. Los empleados de FUCHS que lleguen a tener conocimiento de hechos específicos y demostrables que señalen la existencia de un quebrantamiento de dichos principios, están obligados a notificar estos hechos. Las personas que deban ser contactadas en estas situaciones, así como en lo referente a cualquier otro problema relacionado, son los superiores respectivos, el responsable de Conformidad local, el responsable de Conformidad del Grupo o la dirección respectiva.
2. Desde el 15 de septiembre de 2014, FUCHS ofrece acceso al Sistema de Gestión de Cumplimiento FUCHS a través de su página web, un portal de denuncias por Internet. El portal ofrece al usuario la opción de presentar un informe detallado que abarque sus observaciones sobre incumplimientos o circunstancias sospechosas e iniciar un diálogo con el responsable de Conformidad del Grupo. Previa solicitud, el usuario puede permanecer completamente anónimo durante todo el proceso. Puede acceder al sistema en <http://www.fuchs-oil.de/compliance.html>.
3. Asimismo, hemos creado una línea directa (*hotline*) para Vds. con el bufete jurídico SZA Schilling, Zutt & Anschütz Rechtsanwälts AG en Mannheim. Puede ponerse en contacto con las personas encargadas en cualquier momento y de forma anónima llamando a los teléfonos que se indican a continuación. La empresa transmitirá la información pertinente al responsable de Conformidad del Grupo sin mencionar el nombre del informante, con el fin de asegurar la confidencialidad. Puede establecer contacto desde cualquier país y plantear sus preocupaciones en inglés o en alemán.

Los datos de contacto del bufete jurídico son:

SZA Schilling, Zutt & Anschütz Rechtsanwalts AG
Otto-Beck-Straße 11
68165 Mannheim, Alemania

Dr. Thomas Liebscher
Teléfono: +49 621 - 42 57-219
Fax: +49 621 - 42 57-298
Correo electrónico: thomas.liebscher@sza.de

Mannheim, diciembre de 2016

FUCHS PETROLUB SE







FUCHS GROUP

contact@fuchs-oil.de
www.fuchs-oil.com

