

# Directives Anti-corruption du Groupe FUCHS

Décembre 2016

[www.fuchs-oil.fr](http://www.fuchs-oil.fr)

## SOMMAIRE

### Préambule

|            |  |           |
|------------|--|-----------|
| <b>1</b>   | <b>BUTS ET PORTEE DE CETTE DIRECTIVE</b> .....   | <b>4</b>  |
| <b>2</b>   | <b>CORRUPTION : DEFINITION</b> .....   | <b>5</b>  |
| <b>3</b>   | <b>RISQUES POUR LES SALARIES ET L'ENTREPRISE</b> .....   | <b>6</b>  |
| <b>3.1</b> | <b>Risques pour les salariés</b> .....   | <b>6</b>  |
| <b>3.2</b> | <b>Risques pour Les Dirigeants</b> .....   | <b>6</b>  |
| <b>3.3</b> | <b>Risques pour l'Entreprise</b> .....   | <b>6</b>  |
| <b>4</b>   | <b>LA POSITION DU GROUPE FUCHS</b> .....   | <b>7</b>  |
| <b>5</b>   | <b>LES BONNES PRATIQUES EN MATIERE DE PREVENTION DE LA CORRUPTION</b> .....                              | <b>8</b>  |
| <b>5.1</b> | <b>Relations entre clients et fournisseurs</b> .....   | <b>8</b>  |
| <b>5.2</b> | <b>Politique sur les cadeaux et contributions au profit des agents de la fonction publique</b> .....     | <b>8</b>  |
| <b>5.3</b> | <b>Politique sur les cadeaux et contributions dans le cadre d'autres négociations commerciales</b> ..... | <b>9</b>  |
| <b>5.4</b> | <b>Politique sur les prestations de représentants et de consultants</b> .....                            | <b>10</b> |
| <b>6</b>   | <b>VOS CONTACTS</b> .....  | <b>11</b> |

## PREAMBULE

Chers Collaborateurs,

Le respect des lois et réglementations est l'un des fondamentaux du Groupe FUCHS et à ce titre, il est également énoncé dans le *Code de Bonne Conduite*.

La prévention et la lutte contre la corruption sont essentielles puisque toute violation des lois en vigueur est passible d'amendes importantes, de dommages et intérêts voire de peines correctionnelles. De plus, ceci peut considérablement porter atteinte à la réputation de FUCHS.

Ce guide explique les règles à respecter dans le cadre des négociations commerciales avec les partenaires et autorités mentionnées dans le chapitre 3 du *Code de bonne conduite*. Elle contient aussi des règles afin de garantir la conformité aux lois anti-corruption applicables en matière de transactions avec les clients, fonctionnaires et autres tierces parties.

Dans le cadre de leurs activités commerciales, les collaborateurs FUCHS ne doivent, ni directement ni indirectement, offrir, promettre ou conférer un avantage indu sous forme pécuniaire ou d'autres services, ni exiger ou accepter, ni contraindre autrui à promettre de tels avantages. Ainsi, chacun doit tout mettre en œuvre afin d'éviter tout agissement frauduleux ou abusif.

Bien entendu, cette directive n'a aucun caractère exhaustif. La Direction Ethique du Groupe se tient donc à votre disposition pour répondre à vos éventuelles questions et vous apporter tout complément d'information.

De plus, une ligne téléphonique est à votre disposition afin de vous entretenir avec les spécialistes de notre Cabinet juridique à propos de la prévention de la corruption. Grâce à cette hotline ainsi qu'au système d'alerte « FUCHS Compliance Communication », outil mis en place sur l'Intranet, vous pouvez anonymement faire part des suspicions de corruption dans votre entreprise. Ces informations seront traitées en toute confidentialité.

Les coordonnées du Directeur Ethique Groupe et de notre cabinet juridique sont indiquées en fin de document.

Nous vous prions de lire attentivement ces directives et d'agir conformément aux lois.

Mannheim, Décembre 2016

FUCHS PETROLUB SE



Dagmar Steinert  
Member of the Executive Board, CFO



Claudio F. Becker  
Chief Compliance Officer

## 1. BUTS ET PORTEE DE CETTE DIRECTIVE

1 - Cette directive regroupe les règles de conduite pour les dirigeants, les salariés et les agents commerciaux du Groupe FUCHS (ci-après mentionnés "salariés" ou "personnel FUCHS") pour la prévention de la corruption. Son but est d'aider les salariés à se comporter correctement dans certaines situations pour leur éviter tout préjudice ainsi qu'à l'entreprise.

2 - De plus, cette directive expose des règles de comportement avec les *relations d'affaires*, en particulier concernant l'octroi d'avantages à des partenaires.

3 - En ce qui concerne les transactions et décisions commerciales prises par nos salariés, les lois en vigueur et autres règlements essentiels (y compris les directives internes du Groupe FUCHS) doivent être systématiquement respectés.

4 - Cette directive est basée sur les lois locales applicables au moment de sa publication.

5 - Cette directive s'applique à tous les cadres, salariés et agents commerciaux FUCHS du Groupe. En outre, les principes de cette directive sont aussi valables pour les représentants, les consultants et autres parties prenantes agissant pour le compte du Groupe FUCHS.

6 - Si le cadre législatif du pays dans lequel le Salarié exerce son activité professionnelle est plus strict que cette directive, les règles dudit pays prévaudront.

7 - Les règles et les principes exposés dans cette directive ne peuvent pas couvrir toutes les situations imaginables pouvant être considérés comme problématiques selon la loi anticorruption de chaque pays. De ce fait, chaque Salarié doit faire preuve de discernement pour détecter tout agissement en violation des règles de cette directive. Dans ce cas, il appartient au salarié concerné d'en référer à sa hiérarchie.

## 2. CORRUPTION : DEFINITION

1 - Généralement, la corruption est définie comme l'acceptation ou l'octroi d'avantages ou de contributions aux fins d'influencer de façon illégale des décisions commerciales ou administratives.

2 - Il est d'usage que les transactions avec les fonctionnaires soient soumises à des règlements anti-corruption extrêmement sévères. Cependant, la corruption est également interdite dans le secteur privé.

3 - La corruption est considérée comme un délit dans de nombreux pays. La personne qui reçoit un « pot-de-vin » encoure les mêmes peines que celle qui le verse.

4 - La corruption va bien au-delà de l'acceptation ou de l'octroi de contributions. Le fait d'offrir, de promettre, de solliciter ou d'amener quelqu'un à consentir un avantage quelconque est aussi constitutif d'un délit punissable avec toutes les conséquences liées.

La corruption est interdite dans le monde entier.

### 3. RISQUES POUR LES SALARIES ET L'ENTREPRISE

La corruption peut avoir de graves conséquences tant pour les salariés que pour l'entreprise.

#### 3.1 Risques pour les salariés

- a) Tout acte de corruption – en proposant ou en acceptant des avantages – est assimilable à un délit. Toute personne reconnue coupable de corruption encoure une peine d'emprisonnement de plusieurs années ou une importante amende.
- b) Tous les acteurs du monde des affaires et les concurrents peuvent être victimes de corruption et sont en droit de réclamer des dommages et intérêts à titre personnel à l'auteur des faits.
- c) En agissant de façon malhonnête, le salarié commet une faute professionnelle. En règle générale, ce comportement justifie un licenciement immédiat par l'employeur.

#### 3.2 Risques pour les Dirigeants

- a) Les dirigeants locaux qui ne seraient pas intervenus pour empêcher ou limiter les actes de corruption commis par leur personnel peuvent être condamnés à payer des amendes voire même, dans certains cas, faire l'objet de poursuites pénales.
- b) De ce fait, la direction de chaque société du Groupe a pour obligation légale de neutraliser tout comportement corrupteur, d'effectuer des audits réguliers, d'examiner les affaires douteuses et de punir en conséquence les auteurs.

#### 3.3 Risques pour l'Entreprise

- a) Si des salariés FUCHS sont reconnus coupables de corruption, l'entreprise peut être condamnée à **une importante amende.**
- b) Si des partenaires commerciaux ou des concurrents sont victimes de corruption de la part de salariés FUCHS, ils peuvent engager un recours en justice à l'encontre de l'entreprise aux fins de dommages et intérêts.
- c) Selon leurs conditions générales, de nombreuses compagnies d'assurance excluent la couverture des exportations si l'assuré a illégalement proposé, promis ou versé des fonds pour la vente concernée.

#### 4. LA POSITION DU GROUPE FUCHS

1 - FUCHS ne tolère aucune pratique corruptrice ou trafic d'influence ni de ses salariés ni de ses partenaires commerciaux. Toute entrave aux règles de cette directive sera légalement sanctionnée tant au regard du droit civil que du droit du travail suivant le cas.

2 - FUCHS interdit la pratique ou la tolérance de toute forme de corruption quelle qu'elle soit.

3 - Les principes énoncés dans le *Code de bonne conduite* du Groupe exigent qu'au cours de négociations commerciales, tout soit fait pour éviter de corrompre ou d'être corrompu.

4 - FUCHS attend de tout son personnel qu'il fasse preuve de discernement pour lutter contre la corruption et la démasquer dans le milieu des affaires et qu'ainsi la réputation du Groupe s'en voie renforcée.

## 5. LES BONNES PRATIQUES EN MATIERE DE PREVENTION DE LA CORRUPTION

L'objet des recommandations suivantes est d'éviter toute forme de corruption dans les différentes relations commerciales.

### 5.1 Relations entre clients et fournisseurs

- a) Le choix des fournisseurs doit s'effectuer exclusivement selon les principes de concurrence c'est-à-dire sur la base du prix, de la qualité et de la pertinence de leur service.
- b) Chaque salarié FUCHS doit systématiquement refuser toute pratique frauduleuse de la part de fournisseurs offrant, promettant ou accordant un avantage personnel visant à obtenir un marché.
- c) Seules la haute qualité des produits et services, la qualité de la relation clients, l'attractivité du ratio prix/performance doivent permettre à FUCHS de maintenir sa part de marché.
- d) Les salariés FUCHS s'interdisent toute pratique frauduleuse pour influencer la décision du client en offrant, promettant ou accordant un avantage personnel.
- e) Ces dispositions prohibées ci-dessus exposées s'appliquent également aux proches des clients et fournisseurs et à toute personne pouvant être soupçonnée de recevoir la promesse ou le paiement de la part des clients et des fournisseurs.

### 5.2 Politique sur les cadeaux et contributions au profit des agents de la fonction publique

- a) Il est interdit à tout le personnel FUCHS d'offrir, de promettre ou de verser à des fonctionnaires, des dons ou des cadeaux, sous quelque forme que ce soit et aussi minimes soient-ils. Ceci conformément aux réglementations d'usage particulièrement strictes qui interdisent d'offrir ou de verser toute forme de contributions aux fonctionnaires de quelque montant que ce soit.
- b) La réglementation très stricte concernant les agents publics s'applique à toute personne travaillant dans ou pour le compte d'organismes du service public comme le gouvernement, les ministères et autres autorités gouvernementales et les administrations. Elle s'applique aussi aux fonctionnaires publics étrangers ainsi qu'aux cadres, agents et employés d'organismes dépendant du droit privé mais qui, en raison de leur statut ou pour d'autres raisons, sont traités comme des fonctionnaires publics selon les lois applicables. Ceux-ci incluent les employés des entreprises du transport ou du secteur public, des hôpitaux publics ou des sociétés de traitement des déchets.
- c) Les interdictions ci-dessus exposées (clause a) s'appliquent aussi aux personnes liées aux fonctionnaires publics mentionnés (clause b) et toute autre personne qui pourrait être soupçonnée de recevoir la promesse ou le paiement de la part d'un fonctionnaire public.
- d) Si pour des raisons particulières et à titre exceptionnel, un cadeau devait être fait à des fonctionnaires (par exemple pour des raisons de courtoisie), il doit rester l'expression raisonnable d'une courtoisie usuelle.
- e) Toutes les exceptions aux clauses a et d doivent être soumises à l'approbation préalable du supérieur hiérarchique et du Directeur Ethique.



### 5.3 Politique sur les cadeaux et contributions dans le cadre d'autres négociations commerciales

- a) Il est interdit au personnel FUCHS de solliciter, pour son compte ou celui d'autrui, des invitations à des repas ou des événements, des cadeaux, d'autres contributions, des services personnels ou des faveurs de la part de *relations d'affaires*.
- b) Dans ce chapitre, le terme "*relations d'affaires*" désignera, les personnes ou sociétés, leurs dirigeants aussi bien que leurs employés et les agents avec qui FUCHS a engagé, engage ou est susceptible d'engager, à l'avenir, des transactions commerciales.
- c) Par principe, les salariés FUCHS et leurs proches ne doivent accepter ni recevoir des cadeaux pécuniaires – quelle que soit leur valeur – de la part de *relations d'affaires*. De la même façon, il leur est interdit d'offrir, de promettre des cadeaux ou de faire des dons d'argent à leurs *relations d'affaires*.
- d) En outre, pour les cadeaux offerts ou reçus, ou les contributions, FUCHS tiendra compte de leur nature socialement acceptable dans le respect des lois en vigueur. Chaque culture et sociétés ont des traditions différentes et leur négligence de la part de tiers peut parfois être traduite comme une impolitesse ou un manque de respect. Le principe de base est donc l'interdiction formelle de recevoir ou de faire des cadeaux ou des contributions socialement inacceptables (c'est-à-dire si le cadeau est hors norme ou disproportionné par rapport à la pratique habituelle des affaires ou au contexte). Dans ces circonstances, les clauses suivantes définissent les règles précises auxquelles les salariés FUCHS devront se conformer.
- e) Accepter, promettre ou participer à toute forme de contribution ne pourrait être admis que si elles n'ont aucune influence sur la réalisation des affaires. Ainsi, toute tentative de corruption ou trafic d'influence sont interdits. Sous ces conditions, recevoir ou verser des contributions est généralement admis sous réserve du respect des normes locales. Si la législation locale est plus restrictive, celle-ci aura préséance. Dans tous les autres cas, l'acceptation, les promesses de cadeaux et les contributions de toute nature sont formellement interdits surtout s'il y a lieu de croire que le destinataire n'est pas autorisé à les accepter.
- f) Les salariés FUCHS peuvent accepter et remettre des invitations à des événements conviviaux entre *relations d'affaires*, sous réserve qu'il n'y ait aucune intention de corrompre ou de donner l'impression que cela puisse être le cas. L'acceptation ou l'invitation de tiers à de tels événements doit rester conforme aux règles de courtoisie et d'hospitalité.
- g) Les salariés FUCHS peuvent participer aux événements financés par un tiers :
  - s'ils sont liés aux négociations en cours et si le fait d'y participer, dans ce cas précis, est fait dans l'intérêt de FUCHS et
  - si la personne qui invite est également présente et
  - si les niveaux de relations d'affaires sont respectés et
  - si le fait de participer à l'évènement n'est pas susceptible d'influencer d'une quelconque manière les décisions commerciales, ou de donner une telle impression.

Toute participation d'un salarié de FUCHS à une manifestation à caractère exclusivement ou principalement culturel, artistique ou sportif est soumise à l'accord préalable de sa hiérarchie.

- h) Les salariés FUCHS sont autorisés à inviter des *relations d'affaires* à des événements culturels, artistiques ou sportifs si de telles invitations relèvent de pratiques courantes et dans la mesure où cela n'influence pas improprement les décisions commerciales ou n'en donne pas l'impression.
- i) En cas de doute, l'approbation préalable du supérieur hiérarchique est obligatoire.

#### **5.4 Politique sur les prestations de représentants et de consultants**

En pratique, le versement de commissions à des représentants (par exemple des distributeurs) et des consultants est souvent pratiqué pour masquer des trafics d'influence. Afin d'empêcher toute conduite malhonnête même en apparence, les points suivants devront au besoin être rappelés lors de prestations confiées à des représentants et des consultants :

- a) Notoriété du représentant/consultant : la règle est : **“Bien connaître son consultant !”** Ainsi, la qualité et la notoriété du représentant/consultant doivent faire l'objet de vérifications approfondies.
- b) Services fournis et documents associés : toutes les prestations attendues de la part d'un représentant/consultant doivent être contractuellement et clairement stipulées (par exemple accords de rémunération ou conditions de paiement). Le salarié FUCHS concerné doit conserver une trace écrite des prestations fournies et de leur paiement effectif au prestataire. Des rapports périodiques ou compte rendus de réunions peuvent servir de preuve.
- c) Adéquation de la rémunération : l'adéquation des commissions versées au représentant/consultant devra être appréciée en fonction des prix marchés et des prestations fournies. Toutes les statistiques sectorielles (région, type d'activité) pourront être prises en compte. Au moment du règlement des commissions, le bénéficiaire contractuel doit être déclaré à moins que le règlement ne lui soit directement effectué, comme c'est généralement le cas.

## 6. VOS CONTACTS

1 – Comme illustré par ces directives, les lois antitrust sont très complexes. Donc, dans de nombreux cas, il est impossible de déterminer le caractère légal ou illégal de certains comportements vis-à-vis des lois antitrust sans l'avis d'un conseiller juridique. Il peut aussi y avoir des affaires où, rétrospectivement, vous êtes dans le doute quant à la légalité d'un certain comportement. De ce fait, FUCHS a nommé un **Directeur Ethique** pour servir d'interface à tous les salariés et à qui vous pouvez adresser toutes vos questions, commentaires et observations en matière de lois antitrust.

### Directeur Ethique

Claudio F. Becker  
Directeur Juridique Groupe et Ethique  
FUCHS PETROLUB SE  
Friesenheimer Strasse 17  
68169 Mannheim  
Allemagne

Téléphone: +49 (0) 621-3802-1145  
Fax : +49 (0) 621-3802-7145  
Portable : +49 (0) 172-617 45 05  
E-mail : [claudio.becker@fuchs-oil.de](mailto:claudio.becker@fuchs-oil.de)

2 – Les salariés FUCHS ayant connaissance, preuves à l'appui, de faits spécifiques constitutifs d'infraction aux principes ci-dessus mentionnés ont obligation d'en informer les personnes compétentes, à savoir leur supérieur hiérarchique direct, le Responsable Ethique local et la Direction Générale concernée.

3 – Depuis le 15 Septembre 2014, le Groupe FUCHS, via le site intranet de la société, donne la possibilité de se connecter au système « Fuchs Compliance Communication », un portail d'alerte. Cet outil permet de soumettre une alerte détaillée de toute violation ou soupçon et ainsi prévenir le Directeur Ethique. Les alertes peuvent être soumises en votre nom ou dans l'anonymat le plus complet. Vous trouverez cet outil à l'adresse suivante : [www.fuchs-oil.de/compliance.html](http://www.fuchs-oil.de/compliance.html)

4 – De plus, nous avons créé une hotline avec le Cabinet juridique Schilling SZA, Zutt and Anschutz Rechtsanwalts AG de Mannheim. En composant les numéros suivants, vous pouvez, à tout moment, contacter anonymement les personnes mentionnées ci-dessous depuis n'importe quel pays et vous pourrez faire part de vos préoccupations en allemand ou en anglais. Le Cabinet informera le Directeur Ethique tout en préservant votre identité si tel est votre souhait :

Contact :

SZA Schilling, Zutt & Anschütz Rechtsanwälts AG  
Otto-Beck-Strasse 11  
68165 Mannheim  
Allemagne

Dr. Thomas Liebscher  
Téléphone : +49 (0)621 – 4257219  
Fax : +49 (0)621 - 4257298  
E-mail : thomas.liebscher@sza.de

Mannheim, Décembre 2016