

QUAKER HOUGHTON

VERHALTENSKODEX UND LEITLINIEN

EINLEITUNG

Quaker Houghton setzt sich für ein ethisches Verhalten ein, das über jeden Vorwurf erhaben ist. Ethisches und gesetzestreu Verhalten, das sich durch Fairness, Ehrlichkeit und Integrität auszeichnet, ist ein Anspruch, der an alle Mitarbeiter von Quaker Houghton gestellt wird und den alle, die in Quaker Houghton investieren oder von Quaker Houghton unterstützt werden, an uns stellen. Indem wir unser Verhalten an unseren Kernwerten ausrichten und die in diesem Verhaltenskodex (dem „Kodex“) beschriebenen Standards einhalten, bemühen wir uns, diesen Erwartungen gerecht zu werden. Und wir vertrauen darauf, dass jede Führungskraft, jeder Entscheidungsträger und jeder Mitarbeiter in unserer Organisation das Richtige tut. Dieser Kodex gilt für alle Mitarbeiter und Vorstände von Quaker Houghton (zusammen die „Mitarbeiter“).

Unsere Kernwerte

- **Die Erwartungen unserer Kunden übertreffen.** Unsere Kunden sind uns wirklich wichtig und wir fühlen uns ihrem Erfolg verpflichtet. Wir sind in jedem Aspekt unserer Arbeit innovativ, sodass wir Lösungen anbieten können, die einen echten Unterschied machen, und mit denen unsere Kunden ihrer Konkurrenz in einer sich verändernden Welt weiterhin immer einen Schritt voraus sein können.
- **Sicherheit geht vor.** Wir schützen, was am wichtigsten ist. Jeder von uns ist für seine eigene und die Sicherheit der Menschen in seiner Umgebung, für das Erreichen von Unfallfreiheit in unserem Arbeitsumfeld und die möglichst verantwortungsbewusste Vermarktung unserer Qualitätsprodukte zuständig. Sicherheit steht im Mittelpunkt unserer Unternehmenskultur.
- **Integer handeln.** Integrität, Ehrlichkeit, Zuverlässigkeit – diese drei Eigenschaften definieren unseren Charakter. Wir haben täglich den Mut, das Richtige zu tun, denn Vertrauen ist der Grundpfeiler unserer Arbeit. Wir gewinnen Vertrauen, indem wir ehrlich sind – gegenüber unseren Kunden und einander.
- **Gemeinsam Großes leisten.** Wir arbeiten über Rollen und Geschäftsbereiche hinweg und auf der ganzen Welt zusammen. Denn als Team sind wir unschlagbar. Durch Zusammenarbeit, Gespräche und die Arbeit an einem gemeinsamen Zweck erreichen wir Schritt für Schritt erfolgreich jedes gesteckte Ziel.
- **Vielfalt begrüßen.** Wir lernen von den vielen verschiedenen Kulturen, Hintergründen und dem Wissen in unserem Team und lassen uns davon inspirieren. Wenn wir respektieren und anerkennen, welche Stärken unsere Kollegen mitbringen, möchten Kunden mit uns zusammenarbeiten und Arbeitnehmer möchten für uns arbeiten. Unsere Unterschiede machen uns besser.

- **Ehrgeizige Ergebnisse.** Ergebnisse sind entscheidend. Wir legen die Messlatte hoch und erreichen die gesteckten Ziele. Dann legen wir die Messlatte noch höher und blühen auf, wenn wir Fortschritte machen. Wir arbeiten ständig daran, uns zu verbessern und neue Wege zu finden, um unseren Kunden, Mitarbeitern und Aktionären zu helfen, ihre Ziele zu erreichen.

Unsere gemeinsame Verantwortung

Die Mitarbeiter müssen die in unseren Grundwerten enthaltenen Prinzipien verstehen und sich bei ihrer Arbeit daran halten. Der Kodex und die dazugehörigen Richtlinien (zusammen die „Standards“) wurden verfasst, um Sie dabei zu unterstützen, diese Werte in richtige Handlungen und Entscheidungen zu verwandeln. Er deckt nicht jedes erdenkliche Problem ab, aber er enthält die Grundlagen, damit Sie verstehen, welches Verhalten im Allgemeinen von Ihnen erwartet wird. Orientieren Sie sich bitte bei Ihrem Verhalten außerdem an unseren anderen Unternehmensrichtlinien und -praktiken sowie dem guten, gesunden Menschenverstand.

Wir möchten, dass Sie auf Situationen achten, die zu einem illegalen, unethischen oder unzulässigen Vorgehen führen könnten. Wenn Sie daher das Gefühl haben, dass ein bestimmtes Vorgehen fragwürdig ist oder unangemessen wirkt, holen Sie Rat ein. Letztendlich verlangt Quaker Houghton von allen Kollegen, Verantwortung für den Schutz der Integrität von Quaker Houghton zu übernehmen und sicherzustellen, dass ihr eigenes Vorgehen immer angemessen ist. **Niemand, ganz egal welche Ebene oder Position er innehat, darf einen Mitarbeiter anweisen, etwas Illegales oder Unzulässiges zu tun. Und niemand kann ein illegales, unethisches oder unzulässiges Vorgehen mit der Begründung rechtfertigen, er sei von einem Vorgesetzten dazu angewiesen worden. Eine strikte Einhaltung dieses Prinzips ist Ihr bester Handlungsleitfaden.**

EINHALTUNG VON GESETZEN UND VORSCHRIFTEN

Quaker Houghton hält sich an alle geltenden Gesetze. Die Einhaltung aller Gesetze, die unsere Geschäftstätigkeit regeln, ist für Quaker Houghtons weiteren Erfolg von größter Bedeutung. Deshalb möchte Quaker Houghton jeden Anschein von Fehlverhalten vermeiden, da auch ein solcher Anschein, selbst wenn wirklich nichts dahintersteckt, zu teuren und zeitaufwendigen Rechtsstreitigkeiten und einer nachteiligen Berichterstattung in der Öffentlichkeit führen kann.

Obwohl wir nicht alle Gesetze auflisten können, die für Quaker Houghton gelten, ist es offensichtlich, dass weder Quaker Houghton noch seine Mitarbeiter direkt oder indirekt Dinge wie Diebstahl, Betrug, Unterschlagung, Bestechung von Amtsträgern, Veruntreuung oder Unterschlagung von Eigentum, Falschaussagen gegenüber staatlichen oder anderen Stellen, diskriminierende Arbeitspraktiken, nicht genehmigte Boykotte und Verstöße gegen Umweltschutz- und Arbeitssicherheitsgesetze begehen dürfen. Mitarbeiter dürfen sich gegenüber Quaker Houghton, seinen Kunden, Lieferanten, Auftragnehmern, Mitarbeitervertretern oder anderen, mit denen Quaker Houghton geschäftlich zu tun hat, nicht betrügerisch, irreführend oder korrupt verhalten.

Im Folgenden finden Sie einige Gesetze, die Sie kennen sollten:

1. Insiderinformationen und Wertpapierhandel

Wertpapiergesetze verbieten den Handel mit Wertpapieren, der auf nicht öffentlichen wesentlichen Informationen beruht. Ein Mitarbeiter, der nicht öffentliche wesentliche Informationen im Zusammenhang mit Quaker Houghton oder Unternehmen kennt, die mit Quaker Houghton verhandeln oder im Wettbewerb stehen, darf keine Aktien oder anderen Wertpapiere von Quaker Houghton oder diesen Unternehmen kaufen oder verkaufen. Diese Informationen dürfen nicht an Personen außerhalb

von Quaker Houghton weitergegeben werden, solange sie nicht von den zuständigen Stellen bei Quaker Houghton angemessen veröffentlicht wurden.

Wesentliche Informationen sind alle Informationen, die ein vernünftiger Anleger bei der Entscheidung, ob er Wertpapiere kaufen, verkaufen oder halten möchte, als wichtig erachten würde. Kurz gesagt, es gelten alle Informationen als wesentlich, die sich nachvollziehbar auf den Aktienkurs von Quaker Houghton auswirken könnten. Dies sind zum Beispiel potenzielle Übernahmen und Veräußerungen, neue Produkte oder Prozesse, Ertragszahlen und -trends sowie wichtige Informationen zu Rechtsstreitigkeiten, Verträgen oder Joint Ventures. Beachten Sie bitte auch, dass bei einer Prüfung der Wertpapiertransaktionen eines Mitarbeiters diese zwar in der Rückschau, aber mit dem Vorteil, dass das Ergebnis bekannt ist, betrachtet werden. Sie sollten sich deshalb vor einer Transaktion mit Aktien von Quaker Houghton oder den Wertpapieren anderer Unternehmen genau überlegen, wie Regulierungsbehörden oder andere Ihre Transaktion im Nachhinein sehen könnten. Wenden Sie sich an Quaker Houghtons General Counsel, wenn Sie Fragen haben, ob bestimmte Informationen als wesentlich eingestuft werden.

Es kann schwerwiegende Folgen haben, wenn Sie Wertpapiere kaufen oder verkaufen, während Sie im Besitz von Insiderinformationen sind oder anderen zu solchen Informationen einen „Tipp“ geben. Jemand, der nachweislich aufgrund von Insiderinformationen gehandelt oder diese an andere weitergegeben hat, muss mit zivil- und strafrechtlichen Folgen und mit potenziell schweren Strafen rechnen. Ähnliche Strafen können gegen Personen mit einer Kontrollfunktion verhängt werden, die wissen oder leichtsinnig ignorieren, dass ein anderer Mitarbeiter Insiderhandel betreibt, und keine geeigneten Schritte unternehmen, um einen solchen Verstoß offenzulegen oder zu verhindern.

Mitglieder des Executive Leadership Teams (ELT) müssen den CEO und Assistant Corporate Secretary vor Ausführung der Transaktion informieren, wenn sie beabsichtigen, Quaker-Houghton-Wertpapiere zu kaufen oder zu verkaufen (dazu zählt auch die Ausübung von Optionen). Jeder leitende Angestellte sollte sich der Richtlinie und Leitlinien zum Aktienbesitz bewusst sein und sicherstellen, dass er nach einer Transaktion weiterhin die Voraussetzungen für die Eigentümerschaft erfüllt.

ELT-Mitglieder, „Mitarbeiter mit Sperrfristen nach Abschnitt 2“ (wie in der Richtlinie zum Insiderhandel von Quaker Houghton definiert), sowie die Vorstände von Quaker Houghton dürfen während einer „Sperrfrist“ nicht mit Wertpapieren von Quaker Houghton handeln. Eine „Sperrfrist“ beginnt im Allgemeinen am ersten Tag des letzten Monats jedes Kalenderquartals (d. h. an jedem 1. März, 1. Juni, 1. September und 1. Dezember) und läuft bis zum zweiten vollen Handelstag nach der öffentlichen Bekanntgabe der Betriebsergebnisse für das Kalenderquartal, in dem die Sperrfrist begann, durch eine Pressemitteilung von Quaker Houghton. Eine ausführlichere Erklärung finden Sie in der Richtlinie zum Insiderhandel von Quaker Houghton.

Die vorhergehenden Absätze sind nur eine kurze Zusammenfassung der überaus komplizierten Regeln zum Handel mit Quaker Houghtons Aktien auf der Grundlage von nicht öffentlichen oder Insiderinformationen. Weitere Regeln und Handlungsleitfäden entnehmen Sie bitte der Richtlinie zum Insiderhandel. Denken Sie daran: Wenden Sie sich mit allen Fragen bezüglich Anwendbarkeit dieser Richtlinien und Regeln in einer bestimmten Situation an Quaker Houghtons General Counsel.

2. Foreign Corrupt Practices Act

Quaker Houghton und seine Mitarbeiter, Vertreter, Vertriebspartner und Bevollmächtigten halten sich strikt an den amerikanischen Foreign Corrupt Practices Act von 1977 in der jeweils gültigen Fassung (Gesetz zur Verhinderung von Bestechung im Umgang mit ausländischen Amtsträgern, FCPA). Der FCPA schreibt Folgendes vor:

- P Den Aktionären, Vorständen, Vertretern, leitenden Angestellten und Mitarbeitern von Quaker Houghton ist es untersagt, direkt oder indirekt Zahlungen an ausländische Amtsträger, politische Parteien oder Bewerber um ein ausländisches politisches Amt zu leisten oder zu genehmigen, die dazu gedacht sind, sich Abschlüsse zu sichern oder diese zu behalten oder eine Handlung oder Entscheidung solcher Amtsträger zu beeinflussen.
- P Alle inländischen sowie ausländischen Bücher, Unterlagen und Konten müssen die Transaktionen und Veräußerungen der Vermögenswerte von Quaker Houghton genau und angemessen widerspiegeln.
- P Es muss ein System interner Maßnahmen zur Buchhaltungskontrolle gepflegt werden, um auf allen Ebenen eine angemessene Aufsicht des Unternehmens über die Buchhaltung und Rechnungslegung zu gewährleisten.
- P Unter Umständen sind bestimmte Zahlungen und Geschenke an Mitarbeiter ausländischer staatlicher Stellen, die vor allem Verwaltungs- oder administrative Aufgaben erfüllen, zulässig. Halten Sie unbedingt mit dem General Counsel von Quaker Houghton Rücksprache, bevor Sie eine solche Zahlung genehmigen oder vornehmen.

Weitere Erklärungen zu dem Gesetz, seinen Verboten und der Quaker-Houghton-Richtlinie, die Bestechung im Allgemeinen verbietet, finden Sie im Abschnitt zum Foreign Corrupt Practices Act im Compliance-Leitfaden.

3. Wettbewerbsrelevante Informationen

In der hart umkämpften globalen Wirtschaft sind Informationen über Wettbewerber, Lieferanten und Kunden ein wertvolles Gut. Zwar müssen wir ständig mehr darüber erfahren, was unsere Wettbewerber tun, aber Quaker Houghton und seine Mitarbeiter halten sich bei der Einholung dieser Informationen an die akzeptierten Standards für faires Verhalten und Rechtmäßigkeit. Wir dürfen keine Informationen einholen, erhalten oder verwenden, die gegen Kartellgesetze, Gesetze zum Schutz geschützter Daten oder die Vertraulichkeit zwischen Mitarbeitern und Arbeitgebern verstoßen.

Bewerber für eine Stelle bei Quaker Houghton können früher bei verschiedenen Arbeitgebern tätig gewesen sein, darunter bei Kunden, Lieferanten oder Wettbewerbern von Quaker Houghton. Wir erwarten, dass potenzielle Mitarbeiter umfassend qualifiziert sind, aber sie dürfen Quaker Houghton keine geschützten Informationen ihrer ehemaligen Arbeitgeber zur Verfügung stellen und werden auch nicht darum gebeten.

4. Kartellrecht

Bei Quaker Houghton gilt der Grundsatz, dass wir uns vollständig an die Kartellgesetze, die für unsere Geschäftstätigkeit in den Vereinigten Staaten und weltweit gelten, halten. Das Prinzip hinter diesen Gesetzen ist klar: Jemand, der Waren auf dem Markt kauft, sollte aus einer Vielzahl an Produkten zu wettbewerbsfähigen Preisen wählen können, für die keine künstlichen Beschränkungen gelten. Wir bei Quaker Houghton glauben an diese Prinzipien des freien und wettbewerbsfähigen Unternehmertums und sind ihnen fest verpflichtet. Wir halten die Einhaltung der Kartellgesetze für so wichtig, dass sich bei einem Verstoß niemand auf Unwissenheit, gute Absichten oder das Versäumnis, sich rechtzeitig Rat zu holen, als Entschuldigung berufen kann. Die Strafen für Verstöße gegen das Kartellrecht sind ziemlich schwerwiegend und umfassen nicht nur eine mögliche Entlassung von Quaker Houghton, sondern auch zivilrechtliche Geldbußen und Vertragsstrafen sowie strafrechtliche Geldstrafen und andere Sanktionen. **Daher müssen Sie, wenn Sie bezüglich der Einhaltung der Kartellgesetze Zweifel haben, mit der Rechtsabteilung von Quaker Houghton Rücksprache halten.**

Um den Wettbewerb bei Waren und Dienstleistungen in allen Aspekten unserer Geschäftstätigkeit zu bewahren und zu schützen, ist es streng verboten, sich an einem der folgenden Vorgehen zu beteiligen oder sich dazu zu verabreden:

- Absprache mit Wettbewerbern, Preise festzulegen oder Kunden oder Märkte aufzuteilen
- Beteiligung an einem Verdrängungswettbewerb, um den Markt zu monopolisieren oder dies zu versuchen
- Preisdiskriminierung gegen verschiedene Käufer unserer Produkte ohne rechtliche Grundlage
- Kontrolle der Wiederverkaufspreise von Vertriebspartnern (obwohl ein Wiederverkaufspreis vorgeschlagen werden kann)
- Beteiligung an Verbundgeschäften oder exklusiven Handelsvereinbarungen, die sich negativ auf den Handel auswirken

Denken Sie daran, niemals Preise, Verkaufsbedingungen oder Margen usw. mit Wettbewerbern zu besprechen oder an diese zu kommunizieren. Treffen und Tagungen von Wirtschaftsverbänden können eine Gelegenheit zum Verstoß gegen diese Richtlinien bieten. Wenn Sie gerade ein Gespräch führen und solche Themen angesprochen werden, müssen Sie sich aus dem Gespräch zurückziehen.

5. Menschenhandel und Sklaverei

Quaker Houghton setzt sich für ein Arbeitsumfeld ein, das frei von Menschenhandel und Sklaverei ist, sowie frei von Zwangsarbeit und ungesetzlicher Kinderarbeit. Quaker Houghton duldet und billigt in keinem Teil unserer globalen Organisation Menschenhandel oder Sklaverei. Die Mitarbeiter, Auftragnehmer, Subunternehmer, Anbieter, Lieferanten, Partner von Quaker Houghton und andere, über die Quaker Houghton Geschäfte tätigt, müssen dafür sorgen, dass sie an keinerlei Praxis mitwirken, bei der es sich um Menschenhandel oder Sklaverei handelt. Quaker Houghton verbietet Mitarbeitern, Subunternehmern, Mitarbeitern von Subunternehmern und Vertretern die Mitwirkung an Praktiken, die mit Menschenhandel zusammenhängen. Dazu zählen unter anderem:

- Beteiligung an jeder Form des Menschenhandels oder der Einsatz von Zwangsarbeitern bei der Erledigung irgendwelcher Arbeiten
- Beschaffung gewerblicher sexueller Handlungen

- Zerstörung, Verschleierung, Beschlagnahmung von oder anderweitige Verweigerung des Zugriffs einer Person auf ihre Ausweis- oder Einwanderungsunterlagen, wie z. B. Reisepass oder Führerschein, unabhängig von der ausstellenden Behörde
- Einsatz irreführender oder betrügerischer Praktiken bei der Rekrutierung von Bewerbern oder dem Anbieten eines Beschäftigungs-/Vertragsverhältnisses, zum Beispiel unter anderem Verschweigen grundlegender Informationen oder Mitteilung in einem Format und einer Sprache, die der potenzielle Bewerber nicht nutzen kann bzw. die er nicht beherrscht, oder die Durchführung von wesentlichen Falschdarstellungen während der Rekrutierung von Bewerbern in Bezug auf die wichtigsten Beschäftigungsbedingungen
- Einsatz von Personalvermittlern, die sich nicht an die geltenden Arbeitsgesetze des Landes halten, in dem die Rekrutierung stattfindet
- Inrechnungstellung der Rekrutierungsgebühren an den Bewerber/Kandidaten
- Falls dies gesetzlich oder vertraglich vorgeschrieben ist, fehlende Bereitstellung der Rückreise oder Übernahme der Kosten für die Rückreise nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, fehlende Bereitstellung einer Unterkunft, die den Wohn- und Sicherheitsstandards des Gastlandes entspricht, oder eines schriftlichen Arbeitsvertrags, einer schriftlichen Einstellungsvereinbarung oder eines anderen erforderlichen Arbeitsdokuments.

BESCHÄFTIGUNGSPRAKTIKEN

Gesundheit und Sicherheit

Quaker Houghton bietet grundsätzlich jedem Mitarbeiter ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld. Um diesen Grundsatz zu unterstützen, müssen Mitarbeiter alle Sicherheitsregeln und -praktiken einhalten und die Verantwortung für das Ergreifen der notwendigen Vorsichtsmaßnahmen zu ihrem eigenen Schutz und dem ihrer Kollegen übernehmen. Die Mitarbeiter sind auch dafür verantwortlich, Unfälle und unsichere Vorgehensweisen oder Bedingungen sofort zu melden. Unsichere Bedingungen werden, nachdem sie gemeldet wurden, angemessen und zeitnah korrigiert. Quaker Houghton erwartet von den Mitarbeitern, dass sie bei Arbeitsantritt in der Lage sind, ihre Pflichten zu erfüllen, und nicht unter dem Einfluss von Alkohol oder Drogen stehen. Es ist verboten, bei Arbeitsantritt unter dem Einfluss illegaler Drogen oder Alkohol zu stehen, bei der Arbeit illegale Drogen im Körper zu haben oder bei der Arbeit oder auf dem Firmengelände von Quaker Houghton illegale Drogen einzunehmen, zu besitzen oder zu verkaufen. Ein Verstoß führt zu Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Entlassung.

Chancengleichheit

Quaker Houghton bietet allen Mitarbeitern und Bewerbern gleiche Beschäftigungschancen. Wir fördern und unterstützen Vielfalt in unserer Belegschaft und unseren Vertragspraktiken und haben uns der Chancengleichheit verschrieben. Quaker Houghton diskriminiert niemanden in irgendeiner gesetzeswidrigen Art und Weise, unter anderem nicht aufgrund des Alters, der ethnischen Zugehörigkeit, des Geschlechts, einer Behinderung bzw. aus medizinischen Gründen, aufgrund der Hautfarbe, Religion oder sexuellen Orientierung.

Belästigung am Arbeitsplatz

Unter Belästigung am Arbeitsplatz versteht man jedes unwillkommene oder unerwünschte diskriminierende Verhalten aufgrund des Geschlechts, der Hautfarbe, der Religion, des Alters, der ethnischen oder nationalen Herkunft, sexuellen Orientierung, einer Behinderung oder eines anderen illegalen oder unangemessenen Grundes.

Quaker Houghton duldet kein verbales, nonverbales oder körperliches Verhalten von Mitarbeitern, das andere bei der Erledigung ihrer Arbeit belästigt, unterbricht oder stört oder ein Arbeitsumfeld schafft, in dem Einschüchterung, Beleidigungen, Beschimpfungen oder Feindseligkeit vorkommen bzw. herrschen. Ein solches Verhalten verstößt, wenn es schwerwiegend oder allgegenwärtig genug ist, um ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das eine vernünftiger Beobachter objektiv als feindselig und missbräuchlich einstufen würde, sowohl gegen die Richtlinien von Quaker Houghton als auch gegen das Gesetz. Sie sind dafür verantwortlich, dass das Arbeitsumfeld frei von Belästigung bleibt.

Wenn Sie das Gefühl haben, dass Sie belästigt werden, fordern Sie denjenigen, der Sie beleidigt, dazu auf, damit aufzuhören. Lassen Sie ihn wissen, dass sein Benehmen unerwünscht ist. Wenn Sie den anderen nicht direkt ansprechen möchten oder sich das Problem dadurch nicht lösen lässt, melden Sie es unverzüglich Ihrem Vorgesetzten, einem Vertreter der Personalabteilung oder einer anderen Führungskraft. Jeder Vorgesetzte, der auf ein mögliches Problem von Belästigung oder Diskriminierung aufmerksam gemacht wird, muss unverzüglich die Personalabteilung oder die Rechtsabteilung von Quaker Houghton benachrichtigen. Kein Mitarbeiter, der von seinem oder ihrem Recht, solche Vorfälle im Zusammenhang mit Belästigung zu melden, Gebrauch macht oder die Informationen im Zusammenhang mit einer solchen Beschwerde bereitstellt, muss Vergeltungsmaßnahmen befürchten.

Schutz von Mitarbeiterdaten

Wir schützen alle Mitarbeiter vor der unbefugten Verwendung von Informationen über sie in Quaker-Houghton-Unterlagen. Für medizinische Informationen von Mitarbeitern sowie für bestimmte andere private Informationen in unseren Unterlagen gelten höhere Vertraulichkeitsstandards. Alle Mitarbeiter, die solche Informationen kennen, werden hiermit daran erinnert, dass sie diese Informationen in Gesprächen, schriftlichen Mitteilungen und bei der Aufbewahrung der Quaker-Houghton-Unterlagen streng vertraulich behandeln müssen.

GESCHÄFTSGEBAREN UND -PRAKTIKEN

Unsere Integrität ist für den Erfolg von Quaker Houghton unerlässlich. Ehrlichkeit, ein gutes Urteilsvermögen und die Einhaltung der geltenden Gesetze und Vorschriften sind bei all unseren Geschäftstätigkeiten weltweit ein Muss.

Genauigkeit und Aufbewahrung von Geschäftsunterlagen

Die Mitarbeiter müssen dazu beitragen, dass Berichte und andere Dokumente, die Quaker Houghton bei der Securities and Exchange Commission einreicht oder dieser vorlegt, sowie alle öffentlichen Erklärungen, die Quaker Houghton abgibt, alle geltenden Vorschriften erfüllen und angemessen, genau, zeitnah, vollständig und verständlich sind. Zu diesem Zweck müssen Informationen genau, zeitnah und ehrlich gemeldet und erfasst werden. Dazu gehört die genaue Erfassung der

tatsächlich gearbeiteten Zeit, angefallener Spesen, der Ergebnisse von Labortests, der Produktionsdaten und aller anderen mit der Geschäftstätigkeit zusammenhängenden Tätigkeiten. Die Finanzunterlagen müssen die Transaktionen genau widerspiegeln. Quaker Houghtons Bücher und Unterlagen dürfen keine Einträge enthalten, welche die wahre Natur einer Transaktion absichtlich verbergen oder verschleiern. Es darf keine nicht offengelegten oder nicht erfassten Mittel oder Vermögenswerte geben. Die Unterlagen von Quaker Houghton sollten mindestens so lange aufbewahrt werden, wie im Zeitplan für die Aufbewahrung von Unterlagen Ihres Geschäftsbereichs festgelegt.

Eigentum von Quaker Houghton

Mitarbeiter müssen das Eigentum von Quaker Houghton respektieren und schützen. Die Vermögenswerte von Quaker Houghton, einschließlich Büromöbel und -bedarf, Produktions- und Laborausstattung sowie Computerhardware und -software und anderer Kommunikationsgeräte, dürfen nicht für private Zwecke verwendet werden. Diese Vermögenswerte sollten nicht aus den Räumlichkeiten von Quaker Houghton entfernt werden, es sei denn, dass dies zur Erledigung der Arbeit für Quaker Houghton erforderlich ist.

Die Verwendung von Software ohne Lizenz ist illegal und bei Quaker Houghton streng verboten. Quaker Houghton verfügt über eine Lizenz zur Nutzung seiner Software, die in den meisten Ländern, in denen wir tätig sind, urheberrechtlich geschützt ist. Das Kopieren eines Programms zur Verwendung auf einem privaten Computer ist ohne die ausdrückliche schriftliche Genehmigung des Lizenzgebers dieser Software und der IS-Abteilung nicht gestattet, auch wenn dies zu Arbeitszwecken geschieht. Die IS-Abteilung erledigt die gesamte Softwareinstallation auf den Computersystemen von Quaker Houghton. Dadurch wird sichergestellt, dass die Nutzung der Lizenz entspricht und die Systeme vor Viren oder Kompatibilitätsproblemen geschützt sind.

Geschützte/vertrauliche Informationen

Die vertraulichen und geschützten Informationen von Quaker Houghton sind für unser Unternehmen von entscheidender Bedeutung. Da solche Informationen durch eine Offenlegung ihren Wert verlieren können, sind sowohl aktuelle als auch ehemalige Mitarbeiter ganz besonders dazu verpflichtet, ihr Möglichstes zu tun, um die Informationen, auf die sie Zugriff haben, zu schützen.

Jeder Mitarbeiter von Quaker Houghton hat Zugriff auf geschützte/vertrauliche Informationen und ist dafür verantwortlich, diese zu schützen. Unter anderem gelten folgende Informationen als geschützt/vertraulich:

Geschäftsinformationen:

- P Strategische und Marketingpläne
- P Marktstudien und -daten
- P Nicht offengelegte Finanzinformationen und -ergebnisse
- P Kundenlisten
- P Informationen zum Verkauf und zur Preisgestaltung
- P Informationen von anderen Unternehmen oder staatlichen Behörden, die wir im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit verwenden

Mitarbeiterinformationen:

- P Personalakten/Organigramme
- P Telefonverzeichnisse

Technische Informationen:

- P Produktformeln und dazugehörige Informationen zu Rohstoffen
- P Informationen zu Prozessanwendungen, einschließlich spezifischer Kundeninformationen
- P Testmethoden
- P Computerpasswörter
- P Zugriffsnummern für die Computertelefonie

Sicherheitsinformationen:

- P Aufbewahrungsort sensibler Ausrüstungspläne oder -unterlagen

Als Mitarbeiter von Quaker Houghton müssen wir stets betonen, wie wichtig der Schutz unserer geschützten Informationen ist. Die Weitergabe solcher Informationen an Unbefugte kann den Wert der Informationen mindern oder vernichten und so Quaker Houghton sowie allen anderen, die uns ihre Informationen anvertraut haben, schaden. Jeder Mitarbeiter ist dafür verantwortlich, alle geschützten Informationen zu schützen, unabhängig davon, ob sie entsprechend gekennzeichnet sind. Die unbefugte Offenlegung der geschützten Informationen von Quaker Houghton ist ein Grund für Entlassung und andere Vertragsstrafen.

Bei einer unzulässigen oder illegalen Offenlegung von Geschäftsgeheimnissen haften die Beteiligten für Schäden, die Quaker Houghton infolge dieses Verstoßes entstehen. Tatsächlich ist das Stehlen von Geschäftsgeheimnissen nach dem amerikanischen Economic Espionage Act von 1996 (Wirtschaftsspionagegesetz) eine Straftat, für die gegen die Beteiligten Gefängnisstrafen und gegen Unternehmen empfindliche Geldstrafen verhängt werden können.

Da Quaker Houghton häufig Vertraulichkeitsvereinbarungen mit Dritten abschließt, mit denen wir zusammenarbeiten, möchten wir die Mitarbeiter hiermit noch einmal an ihre Verpflichtung aus diesen Vereinbarungen erinnern, sowohl die vertraulichen Informationen von Quaker Houghton als auch von externen Unternehmen zu schützen.

Informationssysteme

Die ordnungsgemäße Nutzung unserer Informationssysteme ist für unsere Arbeit und unseren Erfolg entscheidend. Die unangemessene Nutzung von Computerausrüstung, Software, E-Mail oder des Internets ist nicht erlaubt. Dies gilt ebenso für den unbefugten Zugriff auf Informationen über unser internes Computernetzwerk oder auf Netzwerke Dritter. Angesichts technologischer Fortschritte und moderner Tools nimmt Quaker Houghton die zunehmende Bedrohung durch Phishing und Ransomware sowie andere Cybersicherheitsbedrohungen sehr ernst. Die Mitarbeiter sind dafür verantwortlich, stets die Augen nach solchen Bedrohungen offen zu halten und sind verpflichtet, Phishingversuche nicht anzuklicken, weiterzuleiten oder anderweitig zu öffnen oder weiterzugeben. Verstöße gegen diese Richtlinie können einen Gesetzesverstoß darstellen. Die Informationssysteme sind Eigentum von Quaker Houghton und Quaker Houghton kann den Inhalt seiner Computer, einschließlich des E-Mail-Verkehrs, jederzeit überprüfen. Weitere Handlungsempfehlungen und Informationen finden Sie in Quaker Houghtons Richtlinie zur Nutzung und Sicherheit von Informationssystemen.

UMWELT

Wir alle müssen uns der Umwelt gegenüber verantwortungsvoll verhalten. Quaker Houghton setzt sich kontinuierlich dafür ein, die negativen Auswirkungen auf die Umwelt zu reduzieren, die sich unter Umständen durch unsere Geschäftstätigkeit, Produkte oder Dienstleistungen ergeben. Alle Mitarbeiter sind für die Umwelleistung von Quaker Houghton verantwortlich.

Das bedeutet, dass Sie alle eventuellen negativen Auswirkungen der Produkte, Prozesse und Dienstleistungen von Quaker Houghton auf die Umwelt so gut wie möglich minimieren müssen. Die Standorte müssen die Umweltgesetze erfüllen und dürfen nicht ohne die erforderlichen ökologischen Zulassungen, Genehmigungen, und Kontrollmaßnahmen betrieben werden. Sie müssen einen Umweltplan haben, ihn befolgen und jährlich aktualisieren. Die Standorte und die zuständigen Mitarbeiter müssen die Ausrüstung zur Emissionsminderung in einwandfreiem Zustand halten. Sie müssen den zuständigen Behörden und Quaker Houghton bei Bedarf zeitnah genaue Umweltinformationen bereitstellen. Die Standorte und Geschäftsbereiche werden regelmäßig im Hinblick auf die Einhaltung von Vorschriften und die Aktualität der Maßnahmen überprüft.

POLITISCHE SPENDEN

Quaker Houghton und seine Mitarbeiter, Vertreter und Bevollmächtigten halten sich an alle Bundes-, Landes- und lokalen Gesetze, die für Wahlen und Wahlkampfspenden in den USA und auf der ganzen Welt gelten. Weder die Ressourcen noch der Ruf von Quaker Houghton dürfen für politische Aktivitäten eingesetzt werden, auch nicht in Ländern, in denen dies Brauch, üblich oder legal ist, da Quaker nicht die Absicht hat, sich in irgendeiner Weise in die internen politischen Angelegenheiten anderer Länder einzumischen. Außer wie untenstehend erlaubt, ist dementsprechend kein Mitarbeiter, Vertreter und Bevollmächtigten von Quaker Houghton befugt, eine politische Spende im Auftrag oder im Namen von Quaker Houghton zu leisten oder seine Position bei Quaker Houghton zu nutzen, um Lieferanten, Subunternehmer, Anbieter oder Berater von Quaker Houghton um Spenden zu bitten.

Quaker Houghton behält sich jedoch das Recht vor, eine Meinung zu politischen Themen, die wirtschaftliche Auswirkungen auf unser Geschäft haben könnten, zu äußern und/oder seine Ressourcen entsprechend einzusetzen. Solche Meinungen und Spenden dürfen nur von den leitenden Angestellten von Quaker Houghton geäußert bzw. geleistet werden, die nach Rücksprache mit der Rechtsabteilung dazu befugt sind.

Private Spenden

Die Richtlinien von Quaker Houghton zu politischen Spenden gelten ausschließlich für die Nutzung von Vermögenswerten von Quaker Houghton. Sie sind nicht dazu gedacht, jemanden davon abzuhalten oder daran zu hindern, sich in seiner Freizeit und auf eigene Kosten politisch zu engagieren. Sie müssen jedoch stets darauf achten, nie den Eindruck zu erwecken, dass Sie im Namen von Quaker Houghton handeln oder sprechen. Da Arbeitszeit als Spende betrachtet werden könnte, darf kein Mitarbeiter während der Arbeitszeit, in der er von Quaker Houghton für seine Arbeit bezahlt wird, für einen politischen Kandidaten arbeiten.

INTERESSENKONFLIKTE

Wir dürfen uns nicht an Aktivitäten beteiligen, die mit unseren Verantwortlichkeiten bei Quaker Houghton in Konflikt stehen könnten. Ein Interessenkonflikt entsteht, wenn die privaten Interessen oder Aktivitäten eines Mitarbeiters seine Fähigkeit beeinflussen, im Interesse von Quaker Houghton zu handeln, oder den entsprechenden Anschein erwecken.

Angehörige

Ein Interessenkonflikt kann entstehen, wenn wir mit Organisationen zusammenarbeiten oder konkurrieren, an denen Angehörige aufgrund einer Beteiligung oder eines Arbeitsverhältnisses ein Interesse haben. „Angehörige“ sind unter anderem Ehepartner, Eltern, Kinder, Geschwister und angeheiratete Familienmitglieder. Sie dürfen mit Angehörigen oder einer Organisation keine Geschäfte im Namen von Quaker Houghton tätigen, mit der Sie oder Ihr Angehöriger verbunden sind, es sei denn, Sie haben im Voraus eine ausdrückliche schriftliche Genehmigung dazu erhalten. Normale Mitarbeiter müssen diese Genehmigung vom Leiter des Geschäftsbereichs einholen, leitende Angestellte und Vorstände vom Prüfungsausschuss (Audit Committee) des Vorstands.

Externe Beschäftigung

Mitarbeiter müssen ihre Arbeitskraft in erster Linie Quaker Houghton zur Verfügung stellen. Sie müssen jede externe Beschäftigung, wie einen Nebenjob oder eine selbstständige Tätigkeit, vollständig von Ihrer Arbeit bei Quaker Houghton getrennt halten. Sie dürfen die Zeit, den Namen, den Einfluss, die Vermögenswerte, Einrichtungen, Materialien oder Dienstleistungen von Quaker Houghton nicht für externe Aktivitäten verwenden, es sei denn, dies wurde von Quaker Houghton ausdrücklich schriftlich genehmigt, zum Beispiel bei bestimmten ehrenamtlichen Tätigkeiten.

Beteiligung an anderen Unternehmen

Quaker-Houghton-Mitarbeiter dürfen weder direkt noch indirekt eine wesentliche finanzielle Beteiligung an einer Wirtschaftseinheit haben, die mit Quaker Houghton zusammenarbeitet oder im Wettbewerb mit Quaker Houghton steht, es sei denn, der General Counsel hat dies im Voraus ausdrücklich schriftlich genehmigt. Eine „wesentliche finanzielle Beteiligung“ liegt im Wesentlichen dann vor, wenn einem Mitarbeiter und/oder Angehörigen mehr als 5 % der im Umlauf befindlichen Wertpapiere bzw. des im Umlauf befindlichen Kapitalwerts eines Unternehmens gehören.

Geschäftschancen

Sie dürfen Chancen, die Sie mithilfe von Unternehmenseigentum, Unternehmensinformationen oder Ihrer Position entdecken, nicht ohne ausdrückliche schriftliche Genehmigung selbst ergreifen. Normale Mitarbeiter müssen diese Genehmigung vom Leiter des Geschäftsbereichs einholen, leitende Angestellte und Vorstände vom Prüfungsausschuss des Vorstands. Darüber hinaus dürfen Sie Unternehmenseigentum, Unternehmensinformationen oder Ihre Position nicht nutzen, um einen unzulässigen persönlichen Nutzen daraus zu ziehen, und Sie dürfen nicht direkt oder indirekt in Wettbewerb zu Quaker Houghton treten. Sie sind Quaker Houghton gegenüber verpflichtet, seine berechtigten Interessen zu fördern, wenn sich die Gelegenheit dazu bietet.

Beziehungen mit Kunden und Lieferanten/Geschenke annehmen und überreichen

Quaker Houghton kauft und verkauft Produkte und Dienstleistungen ausschließlich aufgrund ihrer Qualität und ihres Werts. Wenn Sie Kauf- und Verkaufsentscheidungen für Quaker Houghton und seine Kunden treffen, sind Sie verpflichtet, unabhängig und objektiv zu sein und Situationen zu vermeiden, die Ihre Unabhängigkeit oder Objektivität beeinträchtigen könnten.

Wenn Sie im Namen von Quaker Houghton kaufen oder verkaufen, sind Sie gegenüber unseren Stakeholdern und Kunden dazu verpflichtet, die besten und kosteneffektivsten Produkte zu suchen und anzubieten und sie konsequent und unparteiisch zu bewerten. Wenn Sie private Geschenke oder Gefälligkeiten annehmen, die Ihre Entscheidungen beeinflussen (oder den Anschein erwecken), riskieren Sie Quaker Houghtons Geschäftstätigkeit und Ruf als ethisch handelndes Unternehmen. Persönliche, finanzielle oder private Geschäftsbeziehungen mit Kunden und Lieferanten sowie potenziellen Kunden und Lieferanten (einschließlich Mitarbeitern solcher Kunden und Lieferanten) können ebenfalls Zweifel an Ihrer und damit auch Quaker Houghtons Unabhängigkeit und Objektivität wecken.

Quaker Houghtons Kunden haben eine ähnliche Verantwortung gegenüber ihren Eigentümern. Wir dürfen ihre Unabhängigkeit oder Objektivität nicht mit persönlichen Geschenken oder Gefälligkeiten untergraben. Machen Sie sich mit den Verhaltensstandards Ihrer Kunden vertraut, damit Sie sie nicht in eine kompromittierende oder fragwürdige Lage bringen. Darüber hinaus sollten Sie mit vertraulichen Informationen besonders vorsichtig umgehen, wenn einer Ihrer Angehörigen für einen Wettbewerber oder Lieferanten arbeitet.

Wir möchten, dass unsere Kunden Quaker-Houghton-Produkte und -Dienstleistungen kaufen, weil sie Ihre Anforderungen erfüllen und beste Qualität zu einem fairen Preis bieten. Abschlüsse, die wir durch persönliche Gefälligkeiten erhalten, gehen uns auf lange Sicht wieder verloren, wenn Quaker Houghton den tatsächlichen Bedürfnissen der Kunden nicht gerecht werden kann. Sie sollten Kunden nur die Produkte und Dienstleistungen empfehlen, die zu ihren Bedürfnissen passen.

Sie können grundsätzlich geschäftliche Aufmerksamkeiten austauschen, wie zum Beispiel angemessene Unterhaltungsangebote und Geschenke, die einen geringen Wert haben oder an Ihrem Standort üblich sind. Setzen Sie jedoch immer Ihren gesunden Menschenverstand ein und halten Sie Maß. Wenn Sie im Auftrag von Quaker Houghton externe Geschäftsbeziehungen pflegen, müssen Sie die folgenden Leitlinien beachten:

- P Weder Sie noch ein Angehöriger dürfen im Zusammenhang mit der Geschäftstätigkeit im Namen von Quaker Houghton ein Geschenk annehmen, das
- über das hinaus geht, was im Allgemeinen im Rahmen akzeptierter Geschäftspraktiken zum guten Ton gehört oder
 - Sie einem aktuellen oder potenziellen Lieferanten von Waren oder Dienstleistungen oder einer anderen Person, die mit Quaker Houghton zusammenarbeiten möchte, zu irgendetwas verpflichtet oder
 - für Quaker Houghton bei einer Veröffentlichung peinlich wäre. Die Annahme von Bargeldgeschenken ist *ungeachtet der Höhe* niemals zulässig.

Jeder Mitarbeiter, der einen tatsächlichen oder potenziellen Interessenkonflikt hat, muss unverzüglich seinem Vorgesetzten oder dem General Counsel alle relevanten Fakten offenlegen. Dieser entscheidet dann abschließend, ob es sich angesichts der dargelegten Fakten um einen Interessenkonflikt handelt. Wenn ein bestehender oder potenzieller Interessenkonflikt festgestellt wird, trifft sich der von Quaker Houghton benannte Vertreter mit dem betroffenen Mitarbeiter, um zu besprechen, unter welchen Bedingungen der potenzielle Konflikt angemessen gehandhabt werden kann.

MELDEPROZESS

Die richtigen Entscheidungen zu treffen, ist der Schlüssel zu unserem Erfolg. Wenn Sie mit einem ethischen Dilemma konfrontiert sind oder das Gefühl haben, etwas Illegales oder Unethisches erlebt oder erfahren zu haben, oder wenn Sie Bedenken wegen möglicherweise fragwürdiger Buchhaltungsvorgänge, interner Buchhaltungskontrollmaßnahmen oder Prüfungsangelegenheiten haben, können Sie sich in einem ersten Schritt gerne an Ihren Vorgesetzten oder Manager wenden. Wenn Sie Ihren Vorgesetzten oder Manager nicht direkt ansprechen möchten oder keine rechtzeitige oder zufriedenstellende Antwort erhalten, gibt es alternative Methoden, um Anfragen zu ethischen, geschäftlichen Bedenken zu stellen oder illegales oder unethisches Verhalten zu melden. Sie können sich an den Senior Vice President, General Counsel und Corporate Secretary von Quaker Houghton, Robert T. Traub, wenden, der derzeit auch als Corporate Compliance Director von Quaker Houghton und als Vorsitzender des Compliance-Ausschusses des Unternehmens (Corporate Compliance Committee, CCC) fungiert. Leitende Angestellte und Vorstände müssen sich mit solchen Bedenken an den CCC oder den Prüfungsausschuss des Vorstands (Prüfungsausschuss) wenden. Wenn es bei der Angelegenheit um die Buchhaltung, interne Buchhaltungskontrollmaßnahmen oder Prüfungsfragen geht, sollten Sie auch den Director of Internal Audit in Cc setzen.

Sie können auch unsere Compliance-Website unter www.quakerhoughton.ethicspoint.com besuchen oder die Quaker-Houghton-Hotline unter +1 800 869 9414 anrufen. Außerhalb der USA rufen Sie bitte die +1 503 747 1970 an. Die Quaker-Houghton-Hotline ist ein gebührenfreier Telefonservice, der sich ausschließlich der Beantwortung von Fragen und Bedenken von Mitarbeitern und der Lösung von Problemen widmet. Alle Anrufe bei der Hotline werden von einem unabhängigen Drittanbieter entgegengenommen. Dieser Service ist mehrsprachig und 24 Stunden am Tag, sieben Tage die Woche verfügbar. Die Anrufe werden nicht aufgezeichnet und können nicht zurückverfolgt werden. Wenn Sie möchten, können Sie anonym bleiben. Der Anrufer erhält eine ID-Nummer und wird darauf hingewiesen, wann er die Hotline zurückrufen soll, um sich über die Behebung der Angelegenheit zu erkundigen.

Alle Anfragen, die über die Hotline oder beim Quaker Houghtons General Counsel vorgebracht werden, werden zur Bearbeitung an den CCC weitergeleitet. Anfragen oder Bedenken in Bezug auf die Buchhaltung, interne Buchhaltungskontrollmaßnahmen oder Prüfungsangelegenheiten oder die leitenden Führungskräfte oder Vorstände betreffen, werden ebenfalls an den Prüfungsausschuss weitergeleitet, der für deren Behebung zuständig ist.

Die Anfragen werden vertraulich behandelt, soweit dies unter den jeweiligen Umständen möglich ist und sich mit der Durchsetzung unserer Standards und der Notwendigkeit, Fehlverhalten zu untersuchen, zu melden oder zu korrigieren, vereinbaren lässt. Wie oben ausgeführt, können Sie zwar in manchen Fällen anonym bleiben, dies macht es aber eventuell schwerer, Ihre Anfrage zu untersuchen und zu beheben.

Das CCC berichtet an den Prüfungsausschuss. Mitglied im CCC sind unter anderem:

- P Der General Counsel
- P Ein Vertreter der internen Revision
- P Die globale Personalabteilung, CHRO

Jeder Mitarbeiter ist dafür verantwortlich, Quaker Houghton rechtzeitig über Verstöße gegen die Standards zu informieren. Quaker Houghton erwartet, dass Mitarbeiter uneingeschränkt mit jeder Untersuchung eines Geschäftsgebarens kooperieren, das eventuell gegen unsere Standards verstößt. Quaker Houghton sorgt grundsätzlich dafür, dass keine Vergeltungsmaßnahmen ergriffen werden, wenn Mitarbeiter ein Problem mit der geschäftlichen Integrität oder einen vermuteten Verstoß in gutem Glauben melden. Mögliches illegale oder unethische Verhalten nicht zu melden, gilt als grober Verstoß gegen die Richtlinien von Quaker Houghton und wird mit angemessenen Disziplinarmaßnahmen bis hin zur fristlosen Kündigung geahndet.

ANDERE PROBLEME AM ARBEITSPLATZ

Am Arbeitsplatz können durchaus Dinge vorkommen, die Sie zwar beunruhigen, bei denen es sich aber nicht unbedingt um Probleme mit dem Geschäftsgebahren oder der geschäftlichen Ethik handelt. Vielleicht haben Sie eine schlechte Leistungsbewertung erhalten, kommen mit einem Kollegen nicht gut zurecht oder haben das Gefühl, dass Ihre Abteilung nicht effizient geführt wird. Solche Bedenken haben zwar einen guten Grund, können aber weder für Sie noch Quaker Houghton Haftungsansprüche, Geld- oder Freiheitsstrafen nach sich ziehen, gefährden nicht die Sicherheit anderer und sind kein Maßstab für Quaker Houghtons Ruf. Sie werden daher nicht als Verstöße gegen die Standards eingestuft. Sie sollten sich mit diesen Problemen stattdessen an die üblichen Ansprechpartner wenden (z. B. Ihren Vorgesetzten, die Personalabteilung oder den Abteilungsleiter).

Natürlich können die Meinungen, ob es sich bei einer Handlung um einen Verstoß gegen die Richtlinien zum Geschäftsgebahren handelt und sie gemeldet werden muss, gelegentlich tatsächlich auseinandergehen. Ist zum Beispiel eine schlechte Leistungsbewertung eine ehrliche Bewertung des Vorgesetzten oder ist sie das Ergebnis diskriminierender Voreingenommenheit, die unter Quaker Houghtons Richtlinie für Chancengleichheit am Arbeitsplatz fällt? Wenn die Antwort nicht eindeutig „Ja“ oder „Nein“, „Richtig“ oder „Falsch“ lautet, sind Sie dennoch verpflichtet, entweder eine Anfrage bei der Hotline zu stellen oder sich an unseren General Counsel zu wenden. Obwohl der Fall womöglich nicht „meldepflichtig“ ist, sollte er vielleicht in zukünftigen Richtlinien berücksichtigt werden.

Denken Sie daran, dass sich Quaker Houghton entschieden gegen jegliche Vergeltungsmaßnahmen stellt, wenn ein Problem mit dem Geschäftsgebahren angesprochen wird. Sie haben keinerlei Disziplinarmaßnahmen zu befürchten, wenn Sie Quaker Houghton in gutem Glauben auf ein vermutetes Fehlverhalten aufmerksam machen.

COMPLIANCE-SCHULUNG

Für Quaker Houghton sind die im Kodex enthaltenen Werte, Pflichten und Leitlinien von höchster Bedeutung. Damit Sie sich mit dem Kodex und dem Berichterstattungsprozess weiter vertraut machen können, stellen wir Ihnen regelmäßige Schulungen in Form von Präsenz- oder Onlineschulungen zur

Verfügung. Quaker Houghton glaubt, dass diese Schulungen dazu beitragen, dass die Standards in diesem Kodex tatsächlich eingehalten werden. Ihre Teilnahme und Mitwirkung am Schulungsprozess ist obligatorisch und gegen Sie werden nachteilige Maßnahmen bis hin zur Kündigung ergriffen, falls Sie Ihre Schulungsverpflichtungen nicht erfüllen.

LEITLINIEN FÜR DIE TEILNAHME AN BEHÖRDLICHEN ERMITTLUNGEN

Quaker Houghton kooperiert grundsätzlich mit jeder angemessenen behördlichen Ermittlung. Jeder Mitarbeiter, der von einer möglichen behördlichen Ermittlung oder Untersuchung erfährt, sollte unverzüglich den entsprechenden Ansprechpartner bei Quaker Houghton oder unsere Rechtsabteilung informieren und Folgendes beachten:

- Vernichten Sie niemals Quaker-Houghton-Dokumente, weil Sie eine Anfrage nach diesen Unterlagen erwarten oder erhalten haben. Dies gilt auch für elektronische Medien wie E-Mails und Dokumente, die auf der Festplatte gespeichert sind.
- Nehmen Sie keine unbefugten Änderungen an historischen Geschäftsdokumenten oder Aufzeichnungen vor, auch nicht an elektronischen Versionen.
- Wenn Sie gebeten werden, gegenüber einem Ermittler einer Behörde eine Aussage zu machen, haben Sie das Recht, sich zuerst mit Ihrem Rechtsbeistand zu besprechen. Wenn der Ermittler Sie am Arbeitsplatz oder anderswo telefonisch oder persönlich kontaktiert, müssen Sie umgehend die Rechtsabteilung benachrichtigen, auch wenn Sie sich nicht durch die Rechtsabteilung rechtlich beraten lassen möchten. Natürlich haben Sie immer das Recht, sich, wenn Sie dies möchten, mit Ihrem eigenen privaten Anwalt zu besprechen, bevor Sie mit dem Ermittler sprechen.
- Denken Sie daran, immer die Identität des Ermittlers zu überprüfen und sich zu notieren.
- Machen Sie gegenüber einem Ermittler niemals unwahre oder irreführende Aussagen und stellen Sie sicher, dass Sie vollständig über die Angelegenheit informiert sind, bevor Sie Fragen beantworten.
- Versuchen Sie niemals, eine behördliche Ermittlung unangemessen zu beeinflussen.
- Legen Sie jede Vorladung oder schriftliche Anfrage einer Behörde unverzüglich der Rechtsabteilung vor, bevor Sie irgendwelche Maßnahmen ergreifen oder zusagen.

Quaker Houghton wird Sie wegen eines gesetzmäßigen Vorgehens im Zusammenhang mit einer behördlichen Ermittlung nicht entlassen, degradieren, suspendieren, bedrohen, belästigen oder in irgendeiner Weise im Hinblick auf die Bedingungen Ihrer Beschäftigung diskriminieren.

Januar 2022