

Grundsaterklärung der Freudenberg-Gruppe

Präambel

Bereits in unseren Leitsätzen und unseren Unternehmensgrundsätzen, deren Wurzeln in das Jahr 1887 zurückreichen, haben wir uns als Freudenberg-Gruppe zu einer wertebasierten Unternehmensleitung verpflichtet. Unser Verhaltenskodex basiert auf diesen Grundsätzen. Er ist für alle Mitarbeitenden verbindlich und soll klarstellen, welcher persönliche Verhaltensstandard von jedem und jeder Einzelnen unabhängig von seiner bzw. ihrer Position erwartet wird.

Der Schlüssel, um das Vertrauen der Öffentlichkeit, unserer Kundinnen und Kunden, Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner und anderer Stakeholder zu erhalten, liegt in der Integrität und dem gesetzestreuen Verhalten eines jeden von uns. Es ist daher die Pflicht, sowie die Grundhaltung jedes und jeder Einzelnen, Gesetze und sonstige Vorschriften einzuhalten, Gerechtigkeit zu fördern, kulturelle Unterschiede zu respektieren, soziale Verantwortung zu übernehmen und die Umwelt und das Wohl der Menschen, die bei und mit uns entlang der Lieferkette arbeiten oder von unseren Aktivitäten betroffen sind, zu schützen. Diese Grundsätze sind Ausdruck der Unternehmenskultur, die in der Freudenberg-Gruppe tief verankert ist. Sie schaffen die Rahmenbedingungen für ein durch Vertrauen und Zuversicht geprägtes Klima, wodurch Teamarbeit, Innovation, Kundenorientierung und der langfristige Erfolg unseres Unternehmens gefördert werden.

Die Vereinten Nationen haben am 10. Dezember 1948 mit der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte die Rechte benannt, die jedem Menschen zustehen und unveräußerlich sind. Diese international anerkannten Menschenrechte sind Maßstab auch für das Handeln in der gesamten Freudenberg-Gruppe. Darüber hinaus halten wir uns an die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, die Internationale Menschenrechtscharta, die Europäische Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten, die Dreigliedrige Grundsaterklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zu multinationalen Unternehmen und zur Sozialpolitik sowie die Erklärung der ILO über grundlegende Rechte und Prinzipien bei der Arbeit. Für Freudenberg ist die Achtung der Menschenrechte und Umweltbelange, insbesondere der durch § 2 Abs. 2 und 3 des deutschen Gesetzes über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten (BGBI. I 2021, S. 2959) ("Lieferkettengesetz"; "LkSG") unter Schutz gestellten Menschenrechte, Grundlage aller unserer Geschäftsbeziehungen.

Als Unterzeichner des Global Compact der Vereinten Nationen haben wir uns zur Einhaltung der zehn Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeit, Umwelt und Korruptionsbekämpfung verpflichtet.

Das Erreichen wirtschaftlicher Ziele ist nicht der einzige Erfolgsmaßstab bei Freudenberg. Wir lehnen Geschäftstätigkeiten ab, die nicht mit unseren Unternehmenswerten in Einklang stehen.

Bei Verstößen gegen gesetzliche Vorschriften und interne Regeln gilt eine Null-Toleranz-Politik. Wir ergreifen die erforderlichen Maßnahmen, um Verstöße sofort zu beenden, angemessene Konsequenzen zu ziehen und sicherzustellen, dass vergleichbare Verstöße in Zukunft unterbleiben. Jeder und jede Einzelne muss im Falle eines Verstoßes – unabhängig von den im Gesetz vorgesehenen Sanktionen – mit disziplinarischen und arbeitsrechtlichen Konsequenzen rechnen. Niemand kann sich darauf berufen, er bzw. sie habe mit dem Gesetzesverstoß im Interesse von Freudenberg gehandelt.

Wir erwarten auch von unseren Lieferanten, dass sie mit derselben Integrität, Fairness, Verantwortung, Ehrlichkeit und dem gleichen Engagement für Menschenrechte und Nachhaltigkeit handeln. Lieferanten von Freudenberg sind gehalten, sich durch Unterzeichnung der geltenden Verhaltenskodizes für Lieferanten (Supplier Codes of Conduct) oder auf eine andere geeignete Weise zu verpflichten, die Rechte ihrer Mitarbeitenden zu achten und sie entsprechend der Richtlinien der internationalen Gemeinschaft zu behandeln.

1. Im Einzelnen

Menschenrechte am Arbeitsplatz

Wir lehnen Kinderarbeit und jede Form der Zwangsarbeit sowie Sklaverei in allen Gesellschaften der Freudenberg-Gruppe und bei unseren unmittelbaren und mittelbaren Zulieferern ab.

Jeder unserer Mitarbeitenden hat die freie Entscheidung, ohne Diskriminierung, Bedrohung und Einschüchterung oder sonstige Vergeltungsmaßnahmen einer Gewerkschaft/Arbeitnehmervertretung seiner Wahl beizutreten oder eine solche zu gründen.

Wir erkennen an und respektieren die freie Betätigung von Gewerkschaften in Übereinstimmung mit dem Recht des Beschäftigungsorts, insbesondere das Streikrecht und das Recht auf Tarifverhandlungen. Ebenso respektieren wir es, wenn Mitarbeitende von demokratisch gewählten Betriebsrätinnen und Betriebsräten repräsentiert werden. Wir bemühen uns um konstruktive Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretungen und deren Organen.

Wir sind bestrebt, angemessene Löhne und Gehälter zu zahlen, orientiert an den Verhältnissen am Beschäftigungsort und den Bedingungen der geltenden Tarifverträge. Wir halten uns an alle geltenden lokalen Gesetze bezüglich Mindestlohn, Arbeitszeiten, einschließlich Überstunden, Ruhepausen und bezahltem Erholungsurlaub.

Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

Wir verpflichten uns ohne Einschränkungen, für sichere Arbeitsbedingungen zu sorgen und Vorschriften zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und zum Umweltschutz einzuhalten, um die Gesundheit der Mitarbeitenden zu erhalten, Dritte

zu schützen und Unfälle, Verletzungen sowie arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu vermeiden.

Alle Sicherheitsvorschriften am Arbeitsplatz sind unbedingt einzuhalten, um ein sicheres Arbeiten zu fördern und Gesundheitsrisiken zu minimieren. Die „We all take care“-Initiative der Freudenberg-Gruppe ist ein zentraler Bestandteil unserer Verpflichtung, sichere Arbeitsbedingungen für alle Mitarbeitenden zu schaffen und zu gewährleisten. Alle Mitarbeitenden sind mitverantwortlich, nicht nur für ihre eigene Gesundheit und Sicherheit, sondern auch für die Gesundheit und Sicherheit ihrer Kolleginnen und Kollegen sowie Geschäftspartner und -partnerinnen.

Umwelt und Klimaschutz

Wir übernehmen Verantwortung dafür, unser Handeln so umweltverträglich wie möglich zu gestalten. Es ist unsere Aufgabe, die natürlichen Ressourcen für unsere Produktionsprozesse, Produkte und Dienstleistungen so schonend und umsichtig wie möglich einzusetzen. Wir entsorgen Reststoffe, die wir nicht vermeiden oder verwerten können, auf verantwortliche Weise und in Übereinstimmung mit gesetzlichen Vorschriften. Umweltschutz ist in den Geschäftsabläufen bei Freudenberg fest verankert, und es ist unser Ziel, durch Optimierung der Prozesse den Verbrauch von Rohstoffen und Energie stetig zu reduzieren. Wir führen die Freudenberg-Gruppe nachhaltig und sehen die „2030 Agenda for Sustainable Development“ der Vereinten Nationen als Leitgedanken an. Neben dem Einhalten der jeweiligen Klimaziele der Länder, in denen wir tätig sind, hat Freudenberg das Ziel, bis 2045 CO₂-Neutralität als Gruppe zu erreichen.

Chancengleichheit und Diskriminierungsverbot

Die Mitarbeitenden der Freudenberg-Gruppe spiegeln die Vielfalt der Gesellschaft, der Sprachen, der Kulturen und der unterschiedlichen Lebensweisen wider. Wir wertschätzen die Einzigartigkeit jedes Mitarbeitenden. Wir respektieren Menschen aller Kulturen und jeder ethnischen Herkunft. Dabei ermutigen wir jede und jeden, sich durch unternehmerisches Denken und Handeln, durch Eigeninitiative sowie die Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen, ins Unternehmen einzubringen. Wir schaffen, fördern und erhalten ein vielfältiges und integratives Arbeitsumfeld, in dem die Mitarbeitenden wertgeschätzt, gehört und respektiert werden. Dadurch fördern wir eine Kultur der Inklusion und schaffen ein Umfeld, in dem alle in grenz- und konzernübergreifenden Teams zusammenarbeiten und so ihre Stärken aus unterschiedlichen Kulturen und Fähigkeiten einbringen.

Wir tolerieren keine Diskriminierung oder Ungleichbehandlung, insbesondere wegen nationaler, ethnischer oder sozialer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, politischer Meinung, sexueller Orientierung, gewerkschaftlicher Aktivitäten oder infolge des Alters, des Gesundheitszustands, des Geschlechts oder jeglicher Behinderung. Wir bei Freudenberg sind stolz auf eine Unternehmenskultur, in der alle gemeinsam lernen, wachsen und sich entwickeln können.

Schutz vor Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz

Gewalt am Arbeitsplatz wird nicht toleriert. Dies umfasst mittelbare oder unmittelbare Drohungen, Einschüchterung, körperliche Angriffe und jede Form der Belästigung.

2. Menschenrechts- und umweltbezogene Erwartungen an die Freudenberg-Mitarbeitenden und Führungskräfte

Jedem Mitarbeitenden und jeder Führungskraft obliegt die Achtung der international anerkannten Menschenrechte, die Umsetzung der Leit- und Geschäftsgrundsätze und des Code of Conduct der Freudenberg-Gruppe, die Einhaltung der Vorgaben der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen und des Global Compact der Vereinten Nationen und der sonstigen Richtlinien der internationalen Gemeinschaft sowie des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes.

Anlage 1 enthält den Katalog der Menschen- und Umweltrechte und geschützten Rechtspositionen, die die Freudenberg-Gruppe in ihrer Lieferkette durchsetzt.

Von den betreffenden Mitarbeitenden und Führungskräften wird erwartet, dass sie

- die betreffenden Menschen- und Umweltrechte kennen und diese uneingeschränkt achten,
- in ihrem Verantwortungsbereich auf die Beachtung dieser Menschen- und Umweltrechte hinwirken,
- Verletzungen von Menschenrechten bei Freudenberg oder in der Lieferkette nicht hinnehmen, sondern proaktiv der Menschenrechtsbeauftragten oder einem Ethics Office mitteilen,
- an den von Freudenberg angebotenen Schulungen teilnehmen und an der fortlaufenden Analyse möglicher menschenrechts- und umweltbezogener Risiken bei Freudenberg und Kontrollmaßnahmen zur Einhaltung der in dieser Erklärung enthaltenen Grundsätze mitwirken.

3. Menschenrechts- und umweltbezogene Erwartungen an die Zulieferer von Freudenberg

Der Verhaltenskodex für Lieferanten ist, neben anderen Maßnahmen, ein wesentliches Element, um die Anforderungen des LkSG in unseren Lieferbeziehungen umzusetzen. Wir erwarten, dass die Lieferanten die darin beschriebenen Grundsätze und Anforderungen oder vergleichbare Standards des eigenen Unternehmens einhalten, diese an ihre Sub- und Nachunternehmer weitergeben und darauf hinwirken, dass ihre Sub- und Nachunternehmer diese Grundsätze und Anforderungen ebenfalls einhalten.

Von Zulieferern erwarten wir insbesondere, dass sie

- die international anerkannten Menschenrechte (siehe Anlage 1) als unveräußerliche Grundrechte aller Menschen in ihrem Unternehmen und ihren Lieferketten achten,

- in angemessenem Umfang und unter Berücksichtigung ihre Größe und ihrer Handlungsmöglichkeiten einschreiten, wo Menschenrechte gefährdet sind oder verletzt werden,
- eigenem Gewinnstreben nicht Vorrang vor dem Schutz von Menschenrechten geben,
- die Standards von Freudenberg zum Schutz von Menschenrechten oder vergleichbarere Standards des eigenen Unternehmens anwenden, entlang ihrer Lieferkette weitergeben und an den fortlaufenden Maßnahmen zur Risikoanalyse und den Kontrollen durch Freudenberg offen und vertrauensvoll mitwirken,
- ihre Mitarbeitenden im Hinblick auf die Einhaltung dieser Standards schulen,
- in angemessener Weise Risiken und Verletzungshandlungen aufklären und Vorsorge- oder Abhilfemaßnahmen treffen,
- den Verhaltenskodex für Lieferanten von Freudenberg anerkennen oder die Einhaltung äquivalenter eigener Menschenrechts- und Umweltstandards anderweitig nachweisen.

4. Managementsystem zum Schutz von Menschen- und Umweltrechten

Der eigene Geschäftsbereich nach dem LkSG umfasst neben den eigenen Aktivitäten der verpflichteten Gesellschaft alle konzernangehörigen Gesellschaften einer Gruppe, auf die "bestimmender Einfluss" ausgeübt wird, z.B. aufgrund einer hohen Mehrheitsbeteiligung, einem konzernweiten Compliance-System, Verantwortung für die Steuerung von Kernprozessen in der Gruppengesellschaft, ähnliche Geschäftsfelder oder personelle Überschneidungen.

Die Freudenberg-Gruppe verfolgt ein Führungskonzept, nach welchem das operative Geschäft dezentral von eigenständigen Rechtseinheiten geführt wird, die in sog. Geschäftsgruppen zusammengefasst sind und deren Geschäftsleitungen weitgehend in eigener Verantwortung handeln. Der Vorstand der Freudenberg SE gibt lediglich die Konzernstrategie vor und überwacht deren Umsetzung, indem er z.B. über größere Investitionen entscheidet, strategische Leitlinien festlegt und die strategische Planung prozessual begleitet und schließlich formal genehmigt. Die Geschäftsmodelle, Produkte und Märkte der einzelnen Geschäftsgruppen sind sehr weitgehend diversifiziert. Es gibt daher weder einen zentralen Einkauf noch ein zentrales Lieferantenmanagement für alle Geschäftsgruppen und auch auf der Führungsebene der Geschäftsgruppen keine personellen Überschneidungen.

Aufgrund des Selbstverständnisses der Freudenberg-Gruppe als Familienunternehmen mit einer gesellschaftlichen Verantwortung hat die Unternehmensleitung jedoch entschieden, die Umsetzung des LkSG frühzeitig voranzutreiben und einen gruppenweiten Mindeststandard vorzugeben. Aus diesem Grund wurde die Aufgabe des Menschenrechtsbeauftragten auch direkt auf Unternehmensleitungsebene, bei der Personal-Vorständin (CHRO), angesiedelt. Die

Menschenrechtsbeauftragte überwacht die Angemessenheit und Wirksamkeit des Risikomanagements und führt risikobasiert Kontrollmaßnahmen durch.

5. Risikomanagement

Das Risikomanagement im Allgemeinen, sowie im Hinblick auf die Sorgfaltspflichten nach dem LkSG im Besonderen, liegt im Verantwortungsbereich der einzelnen Geschäftsgruppen. Hier wurde insbesondere bei den größeren Geschäftsgruppen die Überwachung des Risikomanagements für das LkSG bei der Governance, Risikomanagement und Compliance (GRC)-Funktion oder einer ähnlichen Risikokontrollfunktion bzw. bei kleineren Geschäftsgruppen bei dem zuständigen Geschäftsleiter verankert.

Die operative Umsetzung des Risikomanagementsystems liegt in den jeweils zuständigen Fachfunktionen in den Geschäftsgruppen, d.h. bei Health, Safety & Environment ("HSE") und Human Resources („HR“) für den eigenen Geschäftsbereich und bei Supply Chain Management oder dem Einkauf für die direkten und mittelbaren Lieferanten.

Im eigenen Geschäftsbereich wurden bzw. werden die derzeit bestehenden Risikomanagementsysteme, insbesondere für den Bereich Arbeitssicherheit und HR Compliance, überarbeitet, um sicherzustellen, dass ggf. zusätzliche Anforderungen aus dem LkSG in die bestehenden Systeme integriert werden.

Für das Lieferantenmanagement und die Sorgfaltspflichten im Hinblick auf Menschenrechte in der Lieferkette werden die zuständigen Fachfunktionen durch externe Softwareanwendungen bei der abstrakten und konkreten Risikoanalyse unterstützt. Diese Softwareanwendungen unterstützen u.a. bei der Durchführung der abstrakten Risikoanalyse durch ein abstraktes Scoring von Lieferanten auf der Grundlage von Länder- und Branchenrisiken, eine automatisierte Erhebung von Informationen auf der Grundlage von Fragebögen und systematisches Medien-Screening. Die durch die Software-Anwendungen ermittelten Scores und Ergebnisse werden durch speziell geschulte Mitarbeiter der jeweiligen Supply Chain Management/Einkaufsfunktion bewertet und ggf. weitere Risikominimierungs- bzw. Abhilfemaßnahmen eingeleitet.

Diese Prozesse werden kontinuierlich weiterentwickelt und verbessert.

Risikoanalyse

Im eigenen Geschäftsbereich wurden bereits in der Vergangenheit z.B. durch regelmäßige interne HSE-Audits sichergestellt, dass Mitarbeitende und andere Stakeholder (etwa Bewohner der benachbarten Gemeinden) gegen Risiken für Gesundheit, Sicherheit und Umwelt angemessen geschützt werden.

Um eine systematische und vollständige Beurteilung der vom LkSG erfassten Risiken sicherzustellen, werden zusätzlich im Rahmen der regelmäßigen Risikoanalyse im

eigenen Geschäftsbereich alle konsolidierten Gesellschaften, die über eigene Mitarbeiter, Einkauf, Produktion oder Vertrieb verfügen, zunächst abstrakt (anhand des Standorts und der Branche) mithilfe externer Softwareanwendungen auf Menschenrechts- und Umweltrisiken gescreent. Gleiches gilt für die unmittelbaren Lieferanten der Freudenberg-Gruppe.

Sofern die abstrakte Risikoanalyse auf ein erhöhtes Risiko hindeutet, werden weitere Informationen erhoben, etwa durch Übersendung eines Fragebogens oder auf andere Weise. Kann aufgrund der erhobenen Informationen kein zufriedenstellender Umgang mit menschenrechtlichen oder umweltbezogenen Risiken angenommen werden, werden weitere präventive Maßnahmen eingeleitet, sofern dies zur Behebung eines bestehenden oder drohenden Menschenrechtsrisikos für notwendig erachtet wird.

Vor dem Hintergrund der dezentralen Struktur der Freudenberg-Gruppe wird die Risikoanalyse in Bezug auf die unmittelbaren und mittelbaren Lieferanten eigenständig von der jeweiligen Geschäftsgruppe durchgeführt.

Zusätzlich zur regelmäßigen Risikoanalyse werden anlassbezogene Risikoanalysen im eigenen Geschäftsbereich, bei unmittelbaren und mittelbaren Lieferanten durchgeführt, (i) wenn tatsächliche Anhaltspunkte für eine Verletzung einer menschenrechts- oder umweltbezogenen Pflicht vorliegen (z.B. durch eine Beschwerde an ein Ethics Office oder Hinweise in den Medien) oder (ii) bei einer Änderung des Menschenrechts- oder Umweltrisikoprofils des Unternehmens (z.B. durch Erschließung eines neuen Beschaffungslandes oder Geschäftsbereichs, Ausbruch eines Konflikts oder einer Naturkatastrophe in einem Tätigkeitsland).

Freudenberg hat im Jahr 2023 eine Risikoanalyse im eigenen Geschäftsbereich und mit Blick auf die unmittelbaren Zulieferer durchgeführt. In diesem Zusammenhang gab es keine Hinweise auf eine Verletzung von menschenrechtlichen oder umweltbezogenen Pflichten.

Im November 2023 hat die Freudenberg & Co. Kommanditgesellschaft einen Hinweis auf eine mögliche Verletzung der Koalitions- und Vereinigungsfreiheit bei einem unmittelbaren Zulieferer einer der Geschäftsgruppen von Freudenberg erhalten. Der Sachverhalt wird gegenwärtig aufgeklärt.

Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich von Freudenberg

Sofern eine Geschäftsgruppe im eigenen Geschäftsbereich Risiken identifiziert, werden unmittelbar Maßnahmen zur Prävention eingeleitet. Dazu zählen insbesondere:

- Ermittlung der konzernweiten, geschäftsgruppeninternen und/oder standortspezifischen Richtlinien oder Standards im Hinblick auf das betreffende Risiko;
- Analyse, ob diese Richtlinien und Standards zur Vermeidung des Risikos geeignet und ausreichend sind;

- Prüfung, z.B. durch weitergehende Untersuchungen vor Ort (Audits), ob die jeweilige Richtlinie bzw. der Standard eingehalten wird;
- Durchführung von Schulungen in den relevanten Geschäftsbereichen, insbesondere im Hinblick auf den Code of Conduct, sowie weitergehende Schulungen für ausgewählte Mitarbeitende.

Präventionsmaßnahmen gegenüber Zulieferern

Sofern eine Geschäftsgruppe im Rahmen der regelmäßigen oder anlassbezogenen Risikoanalyse bei unmittelbaren oder mittelbaren Zulieferern Risiken identifiziert, werden diese zunächst priorisiert. Kriterien für die Priorisierung sind u.a.: Art und Schwere des menschenrechts- oder umweltbezogenen Risikos, Einflussmöglichkeiten auf den Lieferanten (etwa im Hinblick auf Umsatzvolumen mit dem Lieferanten bzw. Bedeutung des Rohstoffs oder Produkts innerhalb der Lieferkette).

Präventionsmaßnahmen umfassen u.a.

- eine tiefergehende Analyse des Lieferanten anhand von Fragebögen,
- die Verpflichtung von Lieferanten auf bestimmte menschenrechtliche und umweltbezogene Standards durch vertragliche Vorgaben (insbesondere Verhaltenskodex für Lieferanten),
- die Durchführung von Prüfungen und Untersuchungen vor Ort (Audits),
- die Nutzung verfügbarer Zertifizierungen
- Schulungsmaßnahmen und Information der Mitarbeiter über das menschenrechts- bzw. umweltbezogene Risiko.

Abhilfe bei Verletzung geschützter Rechtspositionen

Stellt eine Geschäftsgruppe fest, dass die Verletzung einer menschenrechtlichen oder umweltbezogenen Pflicht bereits eingetreten ist oder unmittelbar bevorsteht, werden unverzüglich Abhilfemaßnahmen ergriffen. Diese umfassen insbesondere im eigenen Geschäftsbereich:

- Maßnahmen zur sofortigen Beendigung der Verletzung;
- Zusicherung durch die verantwortliche Führungskraft, für die Abstellung des Risikos sowie für zukünftige Beachtung der verletzten Vorschrift Sorge zu tragen;
- abhängig von der Schwere der Pflichtverletzung bzw. bei fortgesetzten Pflichtverletzungen ggf. arbeitsrechtliche Konsequenzen;
- erforderlichenfalls weitere Schulungsmaßnahmen.

Bei unmittelbaren oder mittelbaren Zulieferern kommen folgende Abhilfemaßnahmen in Betracht:

- Erarbeitung und Umsetzung eines Plans zur Beendigung oder Minimierung der Verletzung (ggf. gemeinsam mit dem Zulieferer),
- Vorübergehende Suspendierung oder Beendigung der Geschäftsbeziehung,
- Beteiligung an Multistakeholder- oder Brancheninitiativen.

6. Beschwerdeverfahren

Mitarbeitende und Dritte (einschließlich Lieferanten, Kunden, NGOs oder Einzelpersonen in betroffenen Gemeinden) können tatsächliche oder drohende Verletzungen von Menschenrechten nach dem LkSG, die sich aus Handlungen von Freudenberg oder eines direkten oder indirekten Lieferanten ergeben, sowie Verstöße gegen sonstige Gesetze, Freudenbergs Leit- oder Geschäftsgrundsätze, den Code of Conduct oder andere interne oder externe Richtlinien an die Ethics Offices melden.

Meldungen an die Ethics Offices können anonym, vertraulich und formlos erfolgen. Das jeweilige Ethics Office prüft die Informationen und führt ggf. eine Untersuchung durch. Personen, die in gutem Glauben Verstöße melden, oder bei der Untersuchung des Verstoßes unterstützen, sind vor Vergeltungsmaßnahmen geschützt. Die Informationen können in jeder regionalen oder lokalen Sprache übermittelt werden. Bei Informationen, die in einer anderen Sprache als Englisch oder einer am Sitz des jeweiligen Ethics Office gesprochenen Sprache übermittelt werden, wird - falls erforderlich - eine vertrauliche, professionelle Übersetzung angefertigt.

Informationen zu den lokalen Ethics Offices inklusive der Ansprechpartner vor Ort sind unter Ziffer 8 sowie auf der Homepage von Freudenberg, auf den Webseiten der einzelnen Geschäftsgruppen und in der Verfahrensordnung zum Beschwerdeverfahren verfügbar.

7. Dokumentations- und Berichtspflichten

Die Erfüllung der Sorgfaltspflichten (einschließlich der Risikoanalyse, der identifizierten menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken sowie der diesbezüglichen Präventions- und Abhilfemaßnahmen) wird von jeder Geschäftsgruppe laufend dokumentiert.

Darüber hinaus unterrichtet jede Geschäftsgruppe die Menschenrechtsbeauftragte ad hoc über alle wesentlichen Änderungen in der Risikoanalyse, alle festgestellten Menschenrechts- und Umweltverletzungen (sowohl im eigenen Geschäftsbereich als auch bei einem ihrer Lieferanten) sowie über alle in diesem Zusammenhang ergriffenen Präventions- oder Abhilfemaßnahmen.

Ab dem Jahr 2024 erstellt jede Geschäftsgruppe jährlich einen zusammenfassenden Bericht, der dem Vorstand der Freudenberg SE vorgelegt wird. Dieser enthält Angaben über Durchführung, Ablauf und Ergebnisse der Risikoanalyse, präventive Maßnahmen sowie Aufdeckung von Verstößen und Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich, bei unmittelbaren und mittelbaren Zulieferern sowie über die Wirksamkeitsüberprüfung aus dem Vorjahr. Die Daten aus dieser Berichterstattung werden soweit möglich konsolidiert und dienen als Grundlage für die Berichterstattung gegenüber öffentlichen Stellen (einschließlich dem Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle – BAFA).

Die Effektivität der Maßnahmen zur Umsetzung der Sorgfaltspflichten nach dem LkSG wird regelmäßig – mindestens einmal jährlich – sowie anlassbezogen überprüft und Verbesserungspotenziale abgeleitet. Erkenntnisse aus der Bearbeitung von Hinweisen Dritter werden bei der Überprüfung und kontinuierlichen Verbesserung berücksichtigt. Eine erste Überprüfung der Effektivität fand im September 2023 statt, die Ableitung von Maßnahmen aus dieser Überprüfung ist zum Zeitpunkt der Abgabe dieser Erklärung noch nicht abgeschlossen.

8. Kontakt

Freudenberg hat im Hinblick auf die Achtung von Menschenrechten folgende Kontaktmöglichkeiten eingerichtet: ein zentrales Ethics Office in Europa (Corporate Ethics Office) und drei regionale Ethics Offices (Regional Ethics Offices Asien, Indien und Amerika).

Corporate Ethics Office:

per E-Mail: CorporateEthicsOffice@freudenberg-compliance.com

per Post: Corporate Ethics Office Freudenberg, Postfach 100807, D-69448 Weinheim

Regional Ethics Office Asien

per E-Mail: EthicsOfficeAsia@freudenberg-compliance.com

per Post: Freudenberg Regional Ethics Office Asia, 720 Pudong Avenue, 24/F, Unit D, Shanghai 200120, PRC

Regional Ethics Office Indien

per E-Mail: EthicsOfficeIndia@freudenberg-compliance.com

per Post: 1st Floor, Silver Jubilee Block, 3rd Cross, Mission Road, Bangalore -560 027, Indien

Regional Ethics Office Amerika

per E-Mail: EthicsOfficeamericas@freudenberg-compliance.com

per Post: Freudenberg Regional Ethics Office Americas, 47774 West Anchor Court, Plymouth, MI 48170, USA

Weinheim, 14.12.2023

Unternehmensleitung der Freudenberg & Co. Kommanditgesellschaft



Dr. Mohsen Sohi Dr. Tilman Krauch Dr. Ralf Krieger Esther Loidl

Anlage 1

Menschenrechtsrisiken gemäß § 2 Abs. 2 LkSG

- Verstoß gegen das Verbot von Kinderarbeit (Nr. 1 und 2)
- Verstoß gegen das Verbot von Zwangsarbeit und aller Formen der Sklaverei (Nr. 3 und 4)
- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren (Nr. 5)
- Missachtung der Koalitionsfreiheit, Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen (Nr. 6)
- Verstoß gegen das Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung (Nr. 7)
- Verstoß gegen das Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns (Nr. 8)
- Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlage durch Umweltverunreinigungen (Nr. 9)
- Widerrechtliche Verletzung von Landrechten (Nr. 10)
- Verstoß gegen das Verbot der Beauftragung oder Nutzung privater/öffentlicher Sicherheitskräfte, die aufgrund mangelnder Unterweisung oder Kontrolle zu Beeinträchtigungen führen können (Nr. 11)
- Verstoß gegen das Verbot eines Tuns oder pflichtwidrigen Unterlassens, das unmittelbar geeignet ist, in besonders schwerwiegender Weise eine geschützte Rechtsposition (= weitere Menschenrechte) zu beeinträchtigen und dessen Rechtswidrigkeit bei verständiger Würdigung aller in Betracht kommenden Umstände offensichtlich ist (Nr. 12)

Umweltbezogene Risiken gemäß § 2 Abs. 3 LkSG

- Verstoß gegen ein aus dem Minamata-Übereinkommen resultierendes Verbot (Nr. 1 - 3)
- Verstoß gegen das Verbot der Produktion und/oder Verwendung von Stoffen im Anwendungsbereich der Stockholm-Konvention (POP) sowie nicht umweltgerechter Umgang mit POP-haltigen Abfällen (Nr. 4 und 5)
- Verstoß gegen das Verbot der Ein- und Ausfuhr gefährlicher Abfälle im Sinne des Basler Übereinkommens (Nr. 6–8)