



Freudenberg lebt Verantwortung.

Beispiele aus dem Jahr 2025 bieten die folgenden Seiten:

Technologie und Werte	60
Nachhaltigkeit	66
Mitarbeitende und Vielfalt	74
Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz	84
Gesellschaftliches Engagement	90
Compliance	94

WIR LASSEN BEIM KLIMASCHUTZ NICHT NACH

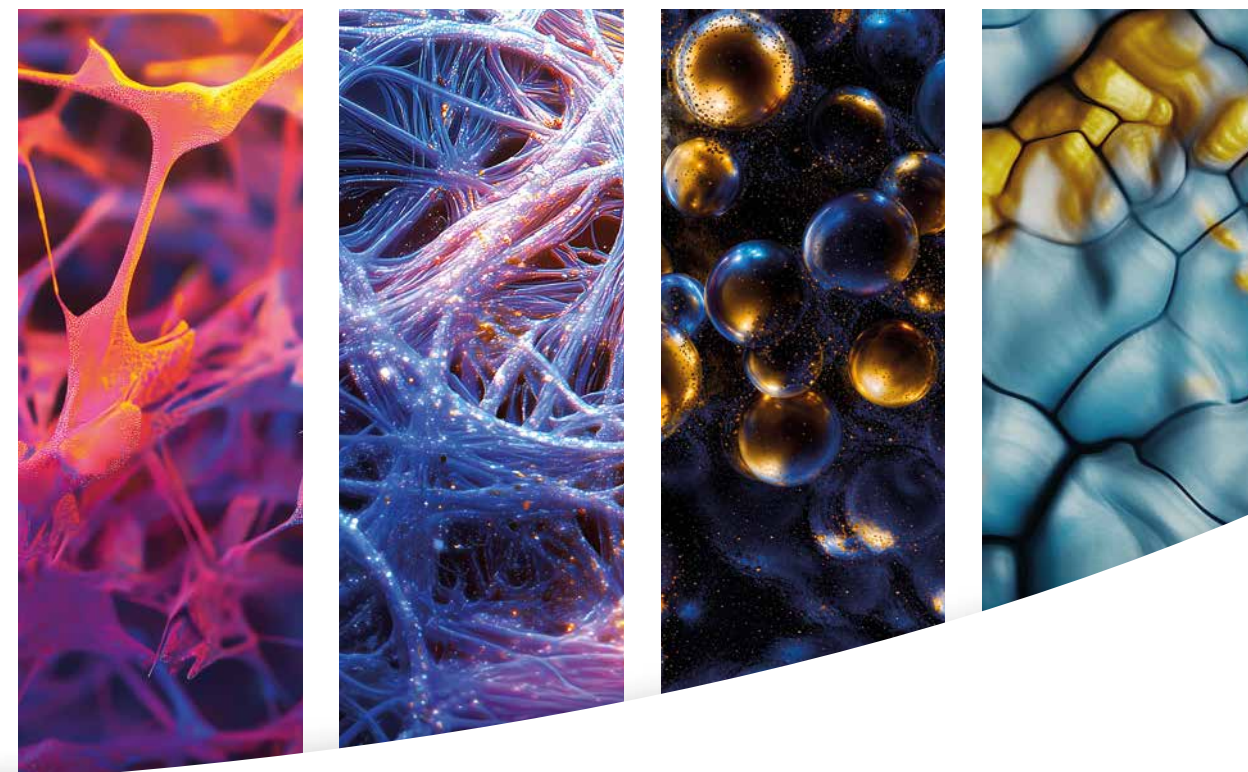
Technologie und Werte

KREATIVE TECHNISCHE LÖSUNGEN IN HOHER QUALITÄT

Freudenberg steht für exzellente Technologien und eine hohe Innovationskraft. Unsere Mitarbeitenden sind Expertinnen und Experten für technisch führende Produkte, Services und Lösungen, die in Tausenden von Anwendungen und rund 40 Marktsegmenten zum Einsatz kommen. Rund um den Globus leisten unsere Dichtungen, schwingungstechnischen Komponenten, technischen Textilien, Filter, Reinigungstechnologien, Spezialchemie, medizintechnischen Produkte und E-Mobilitätslösungen einen wertvollen Beitrag für den Erfolg unserer Kundinnen und Kunden. Das Unternehmen befindet sich bis heute im Familienbesitz, und die Werte des Gründers Carl Johann Freudenberg geben unverändert Halt. Damit sind wir uns seit 1849 treu.

Ein Freudenberg-Kernelement ist unsere Materialkompetenz. Wir entwickeln seit über 175 Jahren leistungsfähige Werkstoffe mit herausragenden Merkmalen und Eigenschaften.

Eines der einzigartigen Kernelemente von Freudenberg ist unsere Materialkompetenz. Im Laufe der Jahre haben wir eine Vielzahl leistungsfähiger und technisch anspruchsvoller Werkstoffe für die Anforderungen unserer Kunden entwickelt. Diese herausragenden Materialien bilden die Basis für unsere Produkte und Lösungen. Die KI-gestützten Illustrationen (unten) sind auf der Grundlage von mikroskopischen Bildern dieser Materialien erstellt worden.



MEHR ALS NUR FINANZIELLER ERFOLG

Für Freudenberg bedeutet Erfolg, finanziell erfolgreich zu sein und seine Verantwortung für die Menschen und die Umwelt ernst zu nehmen. Diese Ziele sind untrennbar miteinander verknüpft und in den Leitsätzen des Unternehmens fest verankert.

VISION

Durch unsere langfristige Ausrichtung schaffen wir weltweit Mehrwert für unsere Kunden und für die Gesellschaft. Unser Anspruch ist, führender Partner zu sein, indem wir fortschrittliche Materialien, innovative Produkte und Lösungen liefern, die den Alltag der Menschen spürbar verbessern.



Dazu gehört, dass sich Freudenberg klare Ziele beim Umweltschutz gesetzt hat und spätestens ab 2045 ein CO₂-neutrales Unternehmen nach Scope 1 + 2 sein möchte. Oder dass Freudenberg Vielfalt innerhalb der Belegschaft fördert und für eine Unternehmenskultur steht, in der alle Mitarbeitenden ihre Stärken einbringen können. Auch außerhalb des Unternehmens unterstützt Freudenberg vielfach dort, wo Hilfe gebraucht wird, beispielsweise mit einem weltweiten Programm zur Förderung von Bildung und Umweltschutz.

All diese Beispiele zeigen, wie ernst Freudenberg seine Werteorientierung nimmt.

MISSION

Wir gestalten Innovation gemeinsam – angetrieben von Neugierde, Verantwortung und Vertrauen sowie einer starken Unternehmenskultur, die Talent und Zusammenarbeit schätzt und fördert. Als Unternehmen in Familienbesitz konzentrieren wir uns auf langfristigen Erfolg. Wir entwickeln Lösungen, die die Leistungsfähigkeit unserer Kunden stärken und gleichzeitig die Zukunftsfähigkeit von Freudenberg sichern.

Die Leitsätze der Freudenberg-Gruppe sind den Themen Kundennähe, Führung, Verantwortung, Innovation, Menschen und langfristige Orientierung gewidmet. Für das Thema „Verantwortung für die Gesellschaft“ besonders relevant ist folgender Leitsatz:

VERANTWORTUNG

Wir stellen höchste Ansprüche an unser persönliches Verhalten. Fairness und Integrität leiten unser Handeln im Unternehmen und in dem Umfeld, in dem wir tätig sind. Diese Werte bestimmen unser Verhalten gegenüber Kundinnen und Kunden, Lieferantinnen und Lieferanten sowie weiteren Geschäftspartnerinnen und -partnern.

Wir verpflichten uns zu Nachhaltigkeit und verantwortungsvollem Handeln in allen Ländern und Gemeinschaften, in denen wir tätig sind. Wir übernehmen Verantwortung für Arbeits- und Produktsicherheit.

Verantwortung für die Gesellschaft umfasst bei Freudenberg fünf Bereiche:

Nachhaltigkeit; Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz; gesellschaftliches Engagement; Compliance sowie Mitarbeitende und Vielfalt.

All diese Themen sind für Freudenberg traditionell wichtig und auch in den Werten und Grundsätzen sowie im „Code of Conduct“ des Unternehmens verankert.

Zudem arbeitet Freudenberg kontinuierlich daran, sich in diesen Bereichen zu verbessern und konkrete Ziele zu erreichen, wie zum Beispiel spätestens im Jahr 2045 CO₂-neutral zu sein.

Darüber hinaus hat sich Freudenberg in den vergangenen Jahren auch intensiv mit der Regulierung der EU zum Thema ESG (E = Environmental, S = Social, G = Governance) auseinandergesetzt und arbeitet an den Rahmenbedingungen, um gemäß den entsprechenden Anforderungen (CSRD, Taxonomie) berichten zu können. Konkret wurden Projekte durchgeführt, um diese Berichtspflichten zu verstehen und einzuordnen und den organisatorischen Rahmen zu schaffen. Außerdem ging es darum, für das Zusammentragen der geforderten Daten und Informationen Prozesse zu etablieren und Werkzeuge für die Ermittlung und Übertragung der Daten einzuführen – über existierende Prozesse und Werkzeuge hinaus.



WERTEORIENTIERT HANDELN UND DARÜBER SPRECHEN



*Sustainable Development Goals:
Freudenberg priorisiert neun
der 17 Ziele, zu denen es einen
wesentlichen Beitrag leisten kann.*

Freudenberg handelt seit jeher wertorientiert. Weil Werte nicht verhandelbar sind und es ebenso wichtig ist, das eigene Tun gegenüber der Öffentlichkeit zu kommunizieren, ist Freudenberg Mitglied im UN Global Compact. Dadurch unterstützt das Unternehmen die zehn Grundsätze zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Antikorruption und Umweltschutz, auf die sich die Vereinten Nationen verständigt haben.

Zudem bekennt sich Freudenberg zu den siebzehn Sustainable Development Goals, die 2016, kurz nach der Pariser Klimakonferenz, als weltweites Rahmenwerk ausgerufen wurden. Freudenberg priorisiert neun der 17 Ziele, zu denen es einen wesentlichen Beitrag leisten kann.



We all take care!

Seit dem Start im Jahr 2002 würdigt die Freudenberg-weite Initiative „We all take care“ Mitarbeitende und Teams, die sich besonders dafür einsetzen, ihre Arbeit sicherer, gesünder und umweltfreundlicher zu gestalten. Die Prämierung der Gewinner-Teams findet einmal im Jahr durch die Verleihung der „We all take care“-Awards statt. Mit 318 Projekten beteiligten sich im Berichtsjahr so viele Teams wie nie zuvor in der Geschichte des Preises.

Freudenberg-weite Initiative

MITARBEITENDE ÜBERNEHMEN WELTWEIT VERANTWORTUNG

Der erste Platz ging an das Team von Freudenberg Service aus Weinheim für das Projekt „Der Arbeitgeber als unerwarteter Lebensretter?“. In Kooperation mit dem Deutschen Krebsforschungszentrum setzte es eine mehrstufige Krebspräventionskampagne um mit Information, Aufklärung und konkreten Untersuchungsangeboten. Im Zentrum standen dabei kostenfreie Hautkrebscreenings vor Ort sowie die Möglichkeit zur Darmkrebsvorsorge durch einen Online-Risikocheck und durch Testkits für zu Hause.

Der zweite Platz wurde gleich zweimal vergeben: zum einen an Klüber Lubrication im belgischen Dottignies und zum anderen an Freudenberg Performance Materials in Weinheim. Beide Teams haben sich mit dem sicheren Abschalten von Maschinen bei Wartungsarbeiten beschäftigt und zeigten, wie digitale Lösungen und praxisnahe Konzepte zur Verbesserung der Arbeitssicherheit beitragen können.

Das Team von Vibracoustic aus dem spanischen Cascante erreichte **den dritten Platz**. Durch eine grundlegende Überarbeitung der Phosphatierungsprozesse und den Einsatz von Chemikalien des Freudenberg-Unternehmens SurTec konnte die Schlammmenge um 80 Prozent reduziert werden. Zudem sank die Prozesstemperatur um zehn Grad Celsius, was den Energieverbrauch deutlich senkte.

Nachhaltigkeit

NEUES ZWISCHENZIEL AUF DEM WEG ZUR CO₂-NEUTRALITÄT

Freudenberg hat Nachhaltigkeit analog der Brundtland-Definition der UN definiert. Das Unternehmen möchte unseren Planeten langfristig lebenswert erhalten. Deshalb wollen wir dazu beitragen, weniger Müll und Emissionen zu erzeugen und den Einsatz von Wasser, Energie und Material zu reduzieren. Wir treiben die Energiewende konsequent voran – mit unseren Produkten für unsere Kunden und in unserem eigenen Unternehmen.

Das Engagement der Unternehmensgruppe für den Klimaschutz ist unternehmerisch sinnvoll. Produkte müssen zunehmend Nachhaltigkeitskriterien erfüllen. Das erfordert Innovationen und ist für Freudenberg als Technologiekonzern eine Riesenchance. Zudem sind Unternehmen mit einer Nachhaltigkeitsstrategie attraktiver für Kunden, die sie als Zulieferer in ihre eigenen Nachhaltigkeitsprogramme einbinden.

Wir treiben die Energiewende konsequent voran – mit unseren Produkten für unsere Kunden und in unserem eigenen Unternehmen.

Um CO₂-Emissionen zu reduzieren, setzt Freudenberg auf die Einsparung von Energie, die Elektrifizierung von Prozessen und die Nutzung von „grüner“ Energie.

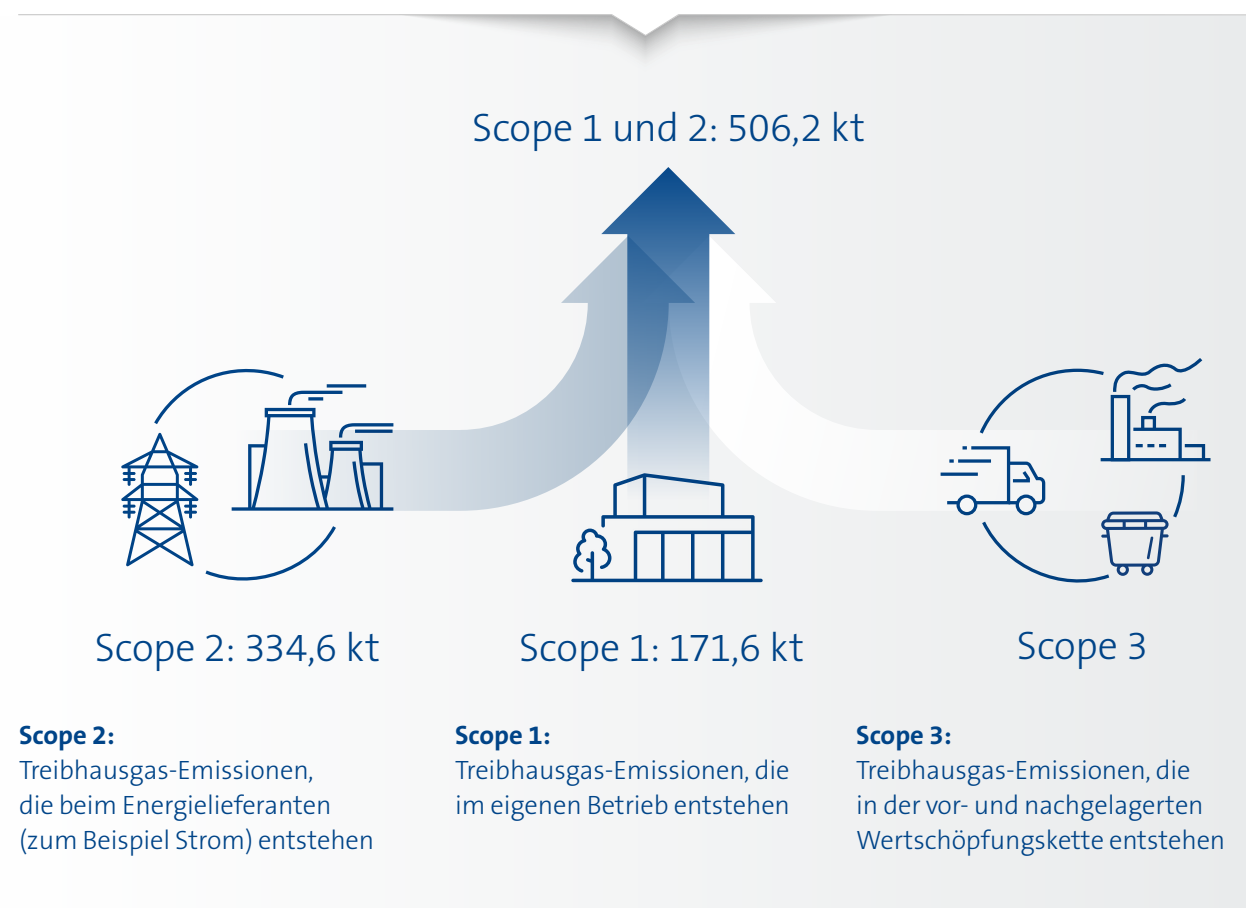


Der Klimawandel ist eine der größten Herausforderungen unserer Zeit. Deshalb liegt der heutige Fokus der Nachhaltigkeitsstrategie von Freudenberg auf dem Weg zur CO₂-Neutralität (nach Scope 1 und 2).

Als Unternehmen mit Geschäftsgruppen in unterschiedlichen Industrien und mit verschiede-

nen Produktionsverfahren legt Freudenberg auf Gruppenebene zentrale Ziele und den übergeordneten Weg zur CO₂-Neutralität fest. In diesem Rahmen entwickeln die Geschäftsgruppen ihre individuellen und industriespezifischen Wege.

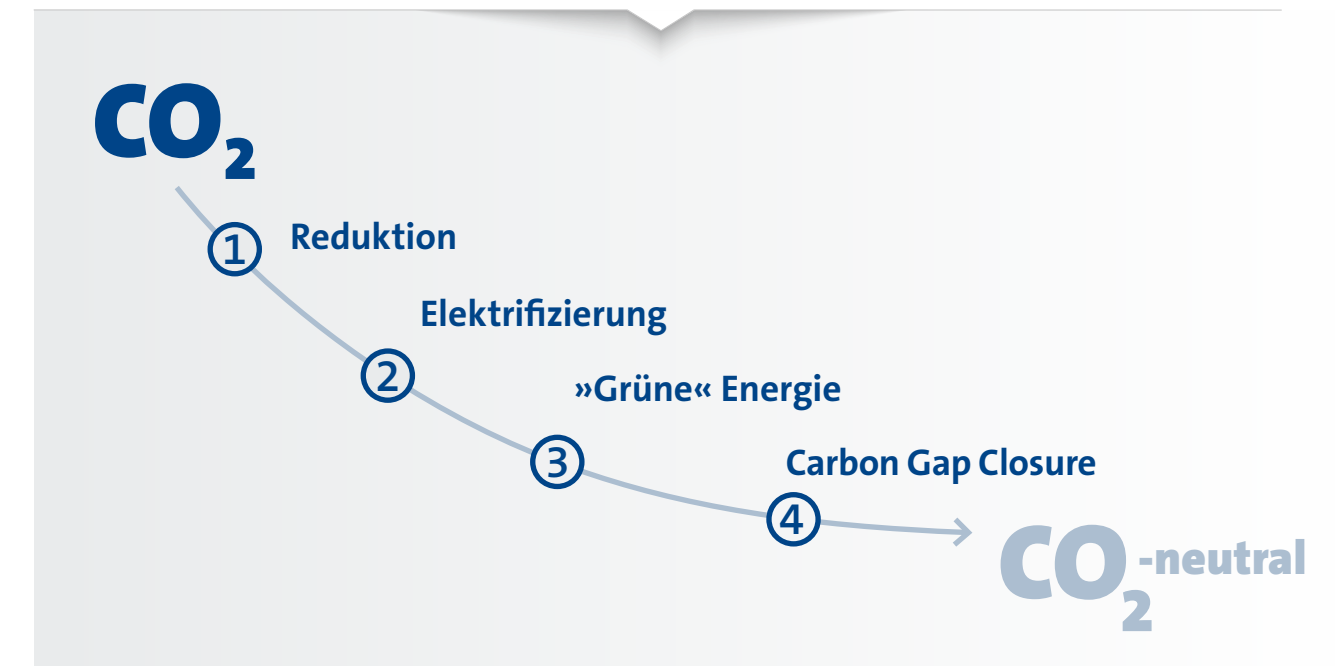
Freudenburgs CO₂-Emissionen 2025 (nach Scope 1 und 2)



Freudenberg hat das Ziel, bis zum Jahr 2045 nach Scope 1 und 2 CO₂-neutral zu werden. Auf diese Emissionen hat das Unternehmen unmittelbaren Einfluss durch den eigenen Energieverbrauch und -einkauf. Das erste Etappenziel auf dem Pfad zur CO₂-Neutralität war, die CO₂-Intensität, also CO₂-Emissionen bezogen auf den Umsatz, bis Ende 2025

um 25 Prozent zu reduzieren – verglichen mit dem Jahr 2020. Mit der Reduktion von 51 Prozent wurde dieses Ziel deutlich erreicht. Im Jahr 2025 wurde auch das nächste Etappenziel festgelegt: Die Freudenberg-Gruppe will bis zum Jahr 2030 eine Reduktion von 65 Prozent erreichen – wieder verglichen mit dem Jahr 2020 und gemessen am Umsatz.

In 4 Schritten zur CO₂-Neutralität



Die mehrstufige Strategie auf dem Pfad zur CO₂-Neutralität besteht in den ersten Schritten aus Energieeinsparung, Elektrifizierung und dem Einkauf und der eigenen Produktion von „grüner“ Energie. Freudenberg verfolgt mit diesen Maßnahmen das Ziel, seine CO₂-Emissionen im Rahmen der wirtschaftlichen und technischen Möglichkeiten möglichst weit zu reduzieren. Trotz dieser Schritte ist eine gewisse Menge an restlichen Emissionen im Jahr 2045 zu erwarten, weil dann vermutlich nicht in allen Ländern zu 100 Prozent „grüne“ Elektrizität einzukaufen sein wird, da es unterschiedliche CO₂-Neutralitätsziele gibt (Beispiel China: 2060). Außerdem werden sich gewisse Prozesse nach heutigem Stand nicht sinnvoll und wirtschaftlich elektrifizieren lassen.

Heute und in der nahen Zukunft liegt die einzige Möglichkeit, „Neutralität“ zu erreichen, in der CO₂-Kompensation über den sogenannten „Voluntary Carbon Market“. Freudenberg hat sich im Jahr 2023 dafür entschieden, aufgrund von Qualitäts- und Akzeptanzproblemen nicht an diesem Markt in

seiner heutigen Form teilzunehmen. Das CO₂-Neutralitätsziel von Freudenberg ist ein langfristiges Ziel. Bis 2045 werden sich neue Märkte sowie neue Technologien, wie beispielsweise Carbon Capturing, auftun und weiterentwickeln. Freudenberg wird mit seinen Innovationen zu neuen, nachhaltigen Lösungen beitragen. Die ersten drei Schritte – Reduktion, Elektrifizierung und der Einsatz von „grüner“ Energie – sind Freudenberg-weit in der Umsetzung. Die Geschäftsgruppen gehen je nach Technologie sowie lokaler Energieverfügbarkeit und -preisen unterschiedlich vor.

Die Reduktion des eigenen Energieeinsatzes zahlt sich auch mit Blick auf die Entwicklungen auf dem Energiemarkt aus. Der Energiemarkt wird zunehmend volatil, sodass sich die eigene Produktion und Speicherung von Energie sowie Flexibilitätskonzepte vermehrt lohnen: Standorte werden so unabhängiger von Risiken im Energiemarkt, wie Strom-Rationierungen, Black-outs oder extrem volatile Energiekosten.

Die Freudenberg-Gruppe kommt auf ihrem Weg zur CO₂-Neutralität sehr gut voran. Einen großen Anteil daran hat das Projekt „Sustainability drives Climate Action“. Das im Jahr 2020 initiierte Projekt hat Freudenbergs strategische Position zum Klimaschutz entwickelt – vor dem Hintergrund steigender regulatorischer Anforderungen, wachsender Erwartungen von Stakeholdern und ambitionierter Klimaziele von Kunden und Wettbewerbern.

Nach fünf Jahren intensiver Arbeit endete „Sustainability drives Climate Action“ im Jahr 2025 erfolgreich. Ein Beleg dafür: Vom Jahr 2020 bis zum Jahr 2025 haben wir unsere CO₂-Intensität – also die CO₂-Emissionen bezogen auf den Umsatz – um 51 Prozent gesenkt und damit stärker als erwartet. Zudem ist der Weg zur weiteren CO₂-Reduktion klar definiert.

Im Projekt haben insgesamt 14 Workstreams zentrale Fragestellungen rund um Klimaschutz und CO₂-Reduktion bearbeitet. Es wurde nicht nur umfangreiches Know-how aufgebaut, sondern auch wichtige organisatorische Strukturen geschaffen – sowohl auf Gruppenebene als auch in den Geschäftsgruppen.

Bis 2030 will die Freudenberg-Gruppe ihre CO₂-Emissionen nach Scope 1 +2 um 65 Prozent senken, verglichen mit dem Jahr 2020 und bezogen auf den Umsatz.

Besonders hervorzuheben sind drei Maßnahmen mit großer Relevanz für den CO₂-Fußabdruck der Freudenberg-Gruppe:

- Die Beratungen des „Be energy efficient“-Teams von Freudenberg Service steigerten die Energieeffizienz der Freudenberg-Standorte deutlich.
- Der Anteil „grünen“ Stroms hat sich durch den strategischen Einkauf „grüner“ Energie durch Freudenberg Business Services nahezu verdoppelt.
- Die Einführung eines konzernweiten, standortbezogenen KPI-Reportingsystems schafft mehr Transparenz und Vergleichbarkeit.

Darüber hinaus hat sich „Sustainability drives Climate Action“ als äußerst wirksames Projektformat für strategische Nachhaltigkeitsinitiativen auf Gruppenebene erwiesen. Die enge Zusammenarbeit zwischen Geschäftsgruppen, Geschäftsbereichen und Konzernfunktionen führte zu hoher inhaltlicher Qualität und einer starken Verankerung in der Organisation. Die während des Projekts etablierten Austauschformate werden auch nach Projektende fortgeführt und sichern die gruppenweite Vernetzung.

Der Weg für die kommenden Jahre ist klar abgesteckt: zum einen mit dem festgelegten CO₂-Reduktions-Ziel für das Jahr 2030 (65 Prozent verglichen mit dem Jahr 2020 und gemessen am Umsatz) und zum anderen mit der Integration eines CO₂-Reduktionspfads für jede Geschäftsgruppe in den strategischen Planungsprozess. Sich daraus ergebende zentrale Herausforderungen und Chancen der CO₂-Reduktion werden im Jahr 2027 auf Gruppenebene konsolidiert. Damit bleibt Freudenberg auch weiterhin auf Kurs, seinen Beitrag zum Klimaschutz systematisch zu leisten und bis zum Jahr 2045 CO₂-neutral zu werden.

Gruppenweite Leistungskennzahlen zur Nachhaltigkeit

Die Unternehmensgruppe hat im Berichtsjahr weiterhin die CO₂-Emissionen reduziert. Verglichen mit dem Vorjahr konnte vor allem der Anteil an erneuerbaren Energien gesteigert werden. Der Energieverbrauch lag unter dem Vorjahresniveau. Seit 2020 hat Freudenberg in „Scope 1 und 2“ die CO₂-Intensität, also die CO₂-Emissionen [t] pro eine Million Euro Umsatz, um 51 Prozent auf 43 Tonnen reduziert. Die

entsprechenden absoluten Werte zeigen eine Reduktion um rund 264 kt CO₂, was einer Reduktion um 34 Prozent der CO₂-Emissionen im Basisjahr entspricht. Seit 2020 hat sich gleichzeitig die Genauigkeit der KPIs verbessert. In den folgenden Jahren möchte Freudenberg diese Entwicklung bestätigen und sich weiter verbessern.

Energieeinsatz

Energieeinsatz	2024	2025	Veränderung in %
Gesamtenergieverbrauch [GWh]	2.485,2	2.395,1	-3,6
Direkte Energie [GWh]	880,9	853,8	-3,1
Indirekte Energie [GWh]	1.604,3	1.541,3	-3,9
Anteil grüner Strom am Gesamtstromverbrauch [%]	37,6	41,8	+11,2
Selbsterzeugter Grünstromverbrauch [GWh]	7,39	14,11	+91
Energieintensität [kWh/Euro Umsatz]	0,21	0,20	-4,8

CO₂-Ausstoß

CO ₂ -Ausstoß	2024	2025	Veränderung in %
Gesamt-CO₂-Emissionen	569,2	506,2	-11,1
Scope-1-Emissionen [kt]	178,9	171,6	-4,1
Scope 2 (marked based) [kt]	390,3	334,6	-14,3
CO₂-Intensität [t/Mio. Euro Umsatz]	47,64	43,15	-9,4



Nachhaltigkeit hat bei der Unternehmensgruppe zwei Dimensionen. Zum einen geht es darum, wie das Unternehmen eigene Prozesse gestaltet und Anlagen nutzt, um Ressourcen zu schonen (**Footprint**). Zum anderen bietet Freudenberg zahlreiche Produkte und Lösungen, die es Kundinnen und Kunden erlauben, effizienter und nachhaltiger zu fertigen oder ihre Produkte ressourceneffizienter zu machen (**Handprint**).



Durch die Verkleinerung des eigenen Footprint und die Vergrößerung des Handprint bei Kundinnen und Kunden trägt Freudenberg weltweit zu mehr Nachhaltigkeit bei.

Bei Handprint und Footprint geht es immer um Ressourcen- und Energieeffizienz und damit immer um Technologie.



 Materialien	 Abfall	 Energie	 Emissionen	 Wasser
Materialeffizienz Recycelte, erneuerbare und Ersatzmaterialien End-of-Life (EOL)-Handhabung der Produkte	Abfallhandhabung	Energieeffizienz Erneuerbare Energie	Luftverschmutzung/ Emissionen	Wasserverschmutzung Wasserverbrauch

Mitarbeitende und Vielfalt

GEMEINSAM SIND WIR STARK

Freudenberg setzt auf vielfältige Teams als Motor seiner Innovationskraft, denn wenn Mitarbeitende ihre unterschiedlichen Erfahrungen, ihr Wissen und Können einbringen, entstehen die besten Lösungen und Innovationen für unsere Kunden. Sie eint dabei unternehmerisches Denken und Handeln, gemeinsame Werte und Grundsätze sowie ein hohes Vertrauen in den langfristigen Erfolg und die Sicherung des Unternehmens.

Vielfalt und Inklusion

Diversität und Inklusion sind zentrale Werte von Freudenberg, die auch in der Arbeitgebermarke „Arbeiten bei Freudenberg: We will wow your world!“ zum Ausdruck kommen. Wir sind der festen Überzeugung, dass Teams, die hinsichtlich Alter, Geschlecht, kulturellem Hintergrund und sexueller Orientierung vielfältig sind, bereichernd und erfolgreicher sind. Im Jahr 2025 haben Menschen aus 147 Nationen bei Freudenberg erfolgreich zusammengearbeitet. Der Anteil weiblicher Führungskräfte lag im Berichtsjahr mit 24 Prozent leicht über dem Vorjahr (23 Prozent).

Die „Diversity & Inclusion Community“ von Freudenberg engagiert sich aktiv in einer Reihe von Initiativen, um sicherzustellen, dass unsere Mitarbeitenden ein Gefühl von Wertschätzung, Respekt und Inklusion in unserer Unternehmenskultur erfahren. Ein Schwerpunkt im Berichtsjahr lag in der Stärkung der kulturellen Inklusion, die auf das wertschätzende Miteinander unserer Mitarbeitenden aus verschiedenen kulturellen Hintergründen abzielt.

Ein besonderer Fokus im Berichtsjahr lag auf der Förderung lokaler Talente in Nordamerika und Asien, um globale Fach- und Führungspositionen außerhalb Europas mit ihnen zu besetzen. Regelmäßige Treffen zwischen Top-Führungskräften und Nachwuchstalente erhöhen deren Sichtbarkeit und ermöglichen den Austausch gegenseitiger Erwartungen. Nach dem erfolgreichen Abschluss des sogenannten „China Challenge Club“ wurde im Jahr 2025 der „US Challenge Club“ mit 20 lokalen Talenten gestartet. Es handelt sich dabei um ein Entwicklungsprogramm für Potenzialträgerinnen und Potenzialträger aus den USA, die durch geschäftsgruppenübergreifende Projekte und weitere Führungskräfte-Qualifizierung auf künftige Top-Positionen vorbereitet werden.



Vielfalt

Freudenberg betrachtet Diversität im Hinblick auf unterschiedliche Aspekte, die unter anderem auch der Charta der Vielfalt zu entnehmen sind.

147

Aus 147 Nationen stammen die Mitarbeitenden bei Freudenberg.

60

In rund 60 Ländern gibt es Freudenberg-Standorte.

33 %

33 Prozent der Mitarbeitenden sind weiblich.

Attraktivität als Arbeitgeber

Um sowohl für neue als auch für bestehende Mitarbeitende attraktiv zu sein und zu bleiben, bietet Freudenberg zahlreiche Vorteile, die kontinuierlich weiter ausgebaut werden. Im Allgemeinen bieten wir von Region zu Region und von Standort zu Standort unterschiedliche Leistungen, die in den meisten Fällen über den gesetzlichen Mindeststandards in den jeweiligen Ländern liegen.

Durch zahlreiche Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote für alle Hierarchie-Ebenen unterstützt Freudenberg die kontinuierliche Weiterentwicklung seiner Mitarbeitenden im Rahmen des Talent Management. Um die Gesundheit und das Wohl-

befinden der Mitarbeitenden aufrechtzuerhalten und zu verbessern, legt die Freudenberg-Gruppe Wert auf eine entsprechende Gesundheitsförderung. Die Unternehmensgruppe bietet eine sehr gute medizinische Unterstützung im Rahmen eines betrieblichen Gesundheitsmanagements und fördert zahlreiche Sport- und Fitnessangebote.

Talent Management

Ziel des Talent Management ist eine professionelle Personalentwicklung aller Mitarbeitenden und die erfolgreiche Förderung von Potenzialträgerinnen und Potenzialträgern. Die Mitarbeitenden erhalten regelmäßig ein ausgewogenes Feedback von ihrer Führungskraft. Zudem besprechen sie neue Anforderungen für die aktuelle Position und gegebenenfalls mögliche nächste Entwicklungsschritte. Im Rahmen des Talent Management werden systematisch Nachfolgekandidatinnen und -kandidaten für Fach- und Führungsfunktionen identifiziert, um damit langfristig die Stabilität in den Führungsteams sicherzustellen. Im Jahr 2025 hat sich die geschäftsgruppenübergreifende Entwicklung von Talenten weiter etabliert.

Regionale und funktionale Talentkonferenzen führen sukzessive zu einem gemeinsamen Verständnis über Schlüsselpositionen und Talente in der Organisation, eine gemeinsame Verantwortung für die Talentförderung sowie eine optimale Stellenbesetzung.

Auch im Jahr 2025 wurden rund 80 Prozent der offenen Positionen auf den obersten Führungsebenen mit internen Talenten besetzt. Dies zeigt weiterhin, dass Freudenberg exzellente Aufstiegschancen bietet und unser Talent-Management-Prozess hervorragend funktioniert.



Verteilung Mitarbeitende

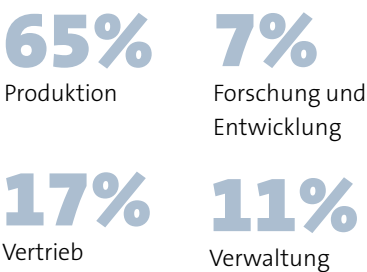
Nach Altersgruppen:



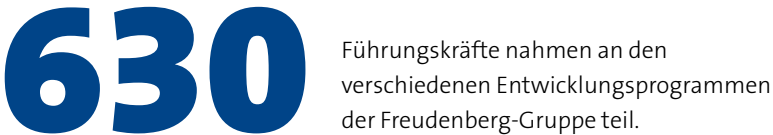
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit weltweit:



Nach Funktion:



Führungskräfteentwicklung



Personalentwicklung



Konzernweite Lernwoche

Unter dem Motto „Stay Curious Week“ haben wir im Oktober 2025 erstmals eine konzernweite Lernwoche durchgeführt, in der allen Mitarbeitenden die Teilnahme an einer Lernaktivität möglich war. Allein über das Learning Management System konnten wir zu den über 70 Angeboten mehr als 11.000 Anmeldungen registrieren, ergänzt durch Trainings in der Produktion. Die ausgezeichnete Resonanz unterstreicht eindrucksvoll den hohen Stellenwert von Lernen sowie die Vielfalt und Kreativität der Angebote.

Fluktuation und Neueinstellungen

In den vergangenen Jahren konnte der Prozentsatz der Mitarbeitenden, die die Unternehmensgruppe auf eigenen Wunsch verlassen hatten, bereits von zehn über neun auf acht Prozent gesenkt werden. Dieser positive Trend setzte sich auch im Jahr 2025 fort: Die Fluktuationsrate konnte weiter gesenkt werden, und zwar auf sieben Prozent. Dabei zeigten sich erneut regionale Unterschiede mit zum Teil immer noch deutlich höheren Werten in Nordamerika im Vergleich zu Europa. Die Fluktuation bei Mitarbeitenden im Bereich „Operations“ und ausgewählten Unterstützungsbereichen war höher als in den allgemeinen „indirekten“ Bereichen. Im Falle hoher Fluktuationsraten ergreifen wir spezifische Maßnahmen auf lokaler und regionaler Ebene, um den entsprechenden Ursachen zu begegnen und die Belegschaft zu binden.

Durch die Etablierung von zentralen Recruiting-Funktionen in den USA, Deutschland, China und Costa Rica können wir effizienter offene Stellen besetzen und die Kandidatenerfahrung weiter verbessern. Durch unser „Mitarbeitende werben Mitarbeitende“-Programm („Freudenberg Future Colleagues“), das im vergangenen Jahr auf die mehr als 20 größten Länder der Freudenberg-Gruppe erweitert wurde, konnten im Berichtsjahr 603 (Vorjahr: 624) zusätzliche Bewerber intern empfohlen werden, von denen 258 (Vorjahr: 171) Personen eingestellt wurden. Damit konnte der Anteil von Neueinstellungen an intern empfohlenen Kandidatinnen und Kandidaten auf mehr als 40 Prozent erhöht werden. Insgesamt konnten im Jahr 2025 rund 7.100 (Vorjahr: 8.000) Mitarbeitende neu für Freudenberg gewonnen werden.

Stärkung der Arbeitgebermarke

Die Arbeitgebermarke der Freudenberg-Gruppe mit dem Slogan „Arbeiten bei Freudenberg: We will wow your world!“ wurde im Berichtsjahr weiter gestärkt. Die passende Bildwelt verkörpert die Produktvielfalt, die beruflichen Möglichkeiten und die Werte von Freudenberg als Arbeitgeber. Die Aktivitäten führten zu einem weiteren Anstieg der Follower-Zahlen in den sozialen Netzwerken. Die Freudenberg-Karriere-Webseite wurde im Jahr 2025 von mehr als 230.000 Nutzern besucht.

Als erfolgreiche Maßnahmen wurden neben Karrieremessen auch LinkedIn-Kampagnen durchgeführt. Schwerpunkte waren dabei regionalisierte Angebote sowie ein Fokus auf das interne Employer Branding, um Mitarbeitende zu Markenbotschafterinnen und Markenbotschaftern zu machen. Die ebenfalls angestiegene Zahl der Bewerbungen von 250.000 im Vorjahr auf 282.000 im Jahr 2025 (Anstieg um 13 Prozent) zeigen die Attraktivität der ausgeschriebenen Positionen.



Neueinstellungen

7.100

Neueinstellungen 2025

2.750
in Nordamerika

900
in Asien

1.950
in Europa ohne Deutschland

350
in Süd-/Zentralamerika

1.100
in Deutschland

50
in Afrika/Australien



Bewerbungen 2025:

282.000

Besucher Freudenberg-Karriere-Webseite 2025:

230.000

Follower bei LinkedIn Ende 2025:

675.000

Restrukturierungsmaßnahmen

Im Jahr 2025 sah sich die Freudenberg-Gruppe mit einem herausfordernden Geschäftsumfeld konfrontiert, das durch eine nachlassende Nachfrage in mehreren Schlüsselmärkten geprägt war. Diese Entwicklungen erforderten entschlossenes Handeln, um die Wettbewerbsfähigkeit zu sichern. Alle Geschäftsgruppen haben Restrukturierungsprogramme initiiert, die darauf abzielen, die organisatorischen Strukturen an die sich wandelnden Marktbedingungen anzupassen und so die Basis für nachhaltiges Wachstum zu stärken. Diese Maßnahmen führten zu Veränderungen in unserer globalen Aufstellung und unseren Produktionskapazitäten und spiegeln eine strategische Ausrichtung auf Effizienz und Flexibilität wider.

Umgesetzte Kernmaßnahmen:

Schließung und Teilschließung von Werken:
Mehrere Standorte wurden komplett oder in einzelnen Produktlinien geschlossen, um die Kapazitätsauslastung zu optimieren und Strukturkosten zu senken.

Verlagerung und Konsolidierung von Kapazitäten:
Produktionsaktivitäten wurden konsolidiert und verlagert, um Skaleneffekte und regionale Vorteile zu nutzen.

Freiwilligenprogramme für Mitarbeitende:
Sozialverträgliche Anpassungen der Belegschaft wurden durch freiwillige Austrittsprogramme unterstützt.

Ausbau von Shared-Service-Aktivitäten:
Zentrale Servicefunktionen wurden erweitert, um Prozesseffizienz zu steigern und Gemeinkosten zu reduzieren.

Diese Maßnahmen zeigen sich auch in den Mitarbeiterzahlen: Obwohl etwa durch Akquisitionen neue Kolleginnen und Kollegen in die Freudenberg-Gruppe eintraten, wurde im Jahr 2025 – unter anderem bedingt durch Restrukturierungsmaßnahmen – die Mitarbeiterzahl insgesamt um rund 1.100 reduziert. Viele der im Geschäftsjahr eingeleiteten Maßnahmen sehen einen Abbau über mehrere Jahre vor.



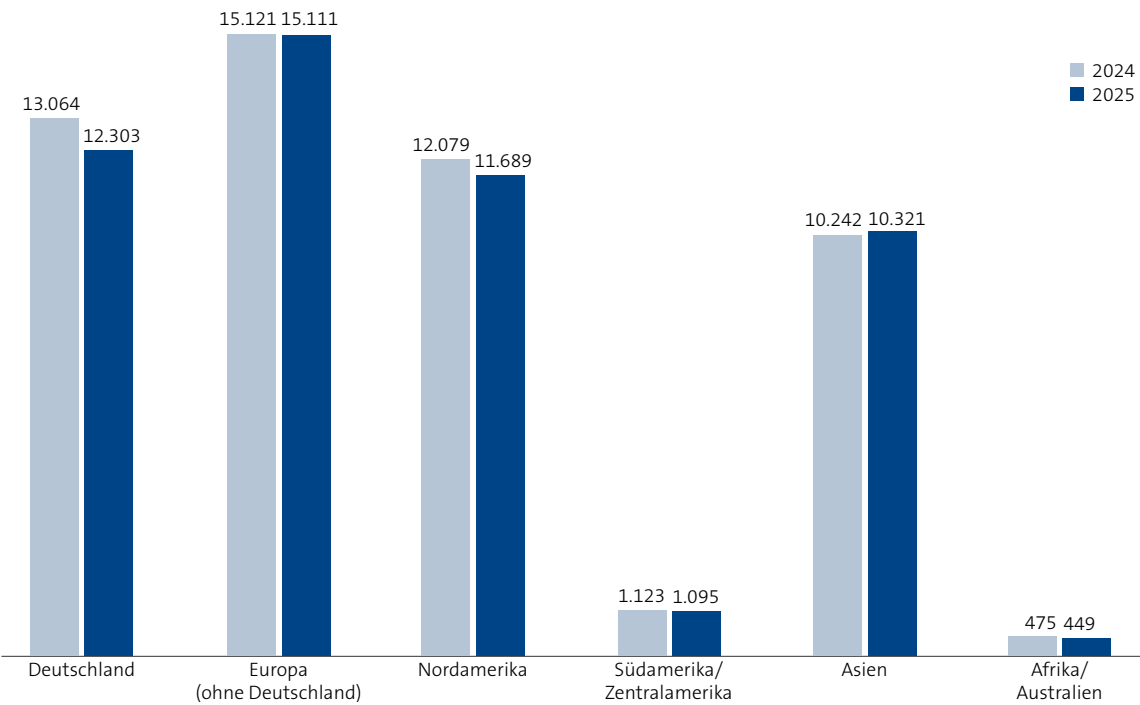
Mitarbeitende

50.968

Mitarbeitende beschäftigte Freudenberg zum 31. Dezember 2025 (Vorjahr: 52.104 Mitarbeitende)



Mitarbeitende nach Regionen



Mitarbeitende der Freudenberg-Gruppe nach Regionen

In Deutschland lag die Zahl der Mitarbeitenden bei 12.303 (Vorjahr: 13.064), in Europa (ohne Deutschland) bei 15.111 (Vorjahr: 15.121), in Nordamerika bei 11.689 (Vorjahr: 12.079), in Asien bei 10.321 (Vorjahr: 10.242), in Afrika/Australien bei 449 (Vorjahr: 475) und in Südamerika/Zentralamerika bei 1.095 (Vorjahr: 1.123).

Ausbildung bei Freudenberg

Insgesamt befanden sich zum 31. Dezember 2025 weltweit 571 Personen in einer Ausbildung bei Freudenberg, davon 429 Personen in Deutschland.

Die Qualität der Ausbildung bei Freudenberg ist auch bei anderen Unternehmen hoch anerkannt. Dies zeigt sich darin, dass bei Freudenberg in Weinheim renommierte Unternehmen aus der Region zum wiederholten Male ihren Nachwuchs ausbilden lassen. Das Spektrum der Ausbildung reicht von der zweijährigen technischen Ausbildung über die kaufmännische Ausbildung bis zum Studium an der dualen Hochschule. Das Freudenberg-Bildungszentrum hat sich in den vergangenen Jahren auf Digitalisierungsthemen spe-

zialisiert und ist als Learning-Hotspot sowohl für die Ausbildung als auch für die Weiterbildung anerkannt. Die Ausbildungszahlen in Weinheim haben sich in den vergangenen zwei Jahren sehr positiv entwickelt. Im September 2025 haben 104 neue Auszubildende und dual Studierende ihre Ausbildung im Freudenberg-Bildungszentrum begonnen. Insgesamt werden aktuell 375 zukünftige Fachkräfte im Bildungszentrum ausgebildet. Dies sind 55 Prozent mehr als vor drei Jahren. Ein Schwerpunkt im Berichtsjahr lag auf der stärkeren Vernetzung der Ausbildungsverantwortlichen an den deutschen Standorten und gemeinsamen Aktivitäten zum Beispiel im Bereich Ausbildungsmarketing.



Ausbildung

571 **429**

Auszubildende bei Freudenberg weltweit zum 31. Dezember 2025

Auszubildende bei Freudenberg in Deutschland zum 31. Dezember 2025



Berufliche Orientierung und Bildung

horizons

expanding perspectives.

The Freudenberg
Educational Support Program
for Employees' Children

Anlässlich des 175-jährigen Bestehens im Jahr 2024 hat Freudenberg ein neues Programm für Kinder von Mitarbeitenden namens „Horizons“ eingeführt. Dieses Programm ist auf junge Erwachsene ausgerichtet, die am Anfang ihres beruflichen Weges stehen. Es soll ihnen dabei helfen, neue Horizonte in der beruflichen Orientierung zu entdecken, und konkrete Unterstützung bieten. Das Programm besteht aus vier Elementen:

1. Stipendien (derzeit sind 70 vergeben):

Finanzielle Unterstützung für ein Erststudium in den Schwerpunktländern USA, Deutschland, Indien, China, Italien, Mexiko oder der Türkei

2. Berufsorientierung:

Hilfe bei der Berufswahl durch Einblicke in potenzielle Industrieberufe

3. Praktika:

Angebot an Praktikumsplätzen für Kinder von Mitarbeitenden während des Studiums oder der Erstausbildung

4. Netzwerk:

Einrichtung eines globalen Netzwerks zum Austausch und zur Unterstützung



Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz

MENSCH UND UMWELT IM FOKUS

Bei Freudenberg stehen Gesundheit, Sicherheit und Umwelt im Mittelpunkt unseres Handelns – mit dem klaren Anspruch, Unfälle zu vermeiden, Gesundheit vorbeugend zu schützen und die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt kontinuierlich zu reduzieren.

Themenspezifische Konzern-Standards definieren gruppenweite Mindestanforderungen im Bereich Arbeits- und Umweltschutz. Diese Vorgaben entsprechen den internationalen Normen ISO 45001 und ISO 14001.

Interne und externe Audits sowie einheitliche HSE-Assessments an unseren Standorten stellen sicher, dass unsere Standards und Programme konsequent umgesetzt werden. Die gewonnenen Erkenntnisse fließen systematisch in Maßnahmen zur weiteren Verbesserung von Arbeits-, Gesundheits-, Umwelt- und Brandschutz ein.

Im Rahmen eines betrieblichen Gesundheitsmanagements fördert Freudenberg zahlreiche Sport- und Fitnessangebote.



Managementsysteme

Mehr als 80 Prozent der Freudenberg-Produktionsstandorte haben ein zertifiziertes Managementsystem nach ISO 45001 und ISO 14001.

Investitionen

Der Anteil der direkten Umwelt-, Arbeits- und Gesundheitsschutzinvestitionen an den gesamten Investitionen lag bei 9,3 Prozent. Das entspricht einer leichten Verringerung um 1 Prozent im Vergleich zum Vorjahr.

Freudenberg fühlt sich dem Schutz der Umwelt verpflichtet und übernimmt Verantwortung dafür, sein Handeln umweltverträglich zu gestalten.

Umweltschutz

Freudenberg fühlt sich dem Schutz der Umwelt verpflichtet und übernimmt Verantwortung dafür, sein Handeln umweltverträglich zu gestalten.

Wir streben an, nachteilige Auswirkungen auf die Umwelt über die gesamte Wertschöpfungskette kontinuierlich zu reduzieren, indem wir Ressourcen effizienter nutzen und Emissionen sowie den Einsatz von Energie verringern.

Die Konzernfunktion Corporate HSE ist weltweit in Altlasten- und Sanierungsprojekte eingebunden und arbeitet dabei eng mit den jeweiligen lokalen Freudenberg-Einheiten zusammen. In enger Abstimmung mit den zuständigen Behörden wird sichergestellt, dass alle lokalen Anforderungen vollständig erfüllt werden und von bestehenden Altlasten keine nachteiligen Umweltauswirkungen ausgehen. Laufende Sanierungsmaßnahmen sowie Grundwasserüberwachungsprogramme werden fortgeführt; dafür wurden entsprechende Rückstellungen gebildet.

Abfall

Ein gruppenweit geltender interner Umweltstandard verpflichtet alle Freudenberg-Produktionsstandorte zu einer Abfallbewirtschaftung, die konsequent ausgerichtet ist an der Abfallhierarchie von Vermeidung über Wiederverwendung und Recycling bis hin zu Verwertung mit Energierückgewinnung und sicherer Entsorgung.

Die korrekte Sortierung, Einstufung und Übergabe der Abfälle an qualifizierte Entsorgungsfachbetriebe erfolgen gemäß den lokalen gesetzlichen Vorgaben. Die Einhaltung wird an den Produktionsstandorten stichprobenartig in Form von Compliance-Audits durch qualifizierte externe Beraterfirmen kontrolliert.

Im Jahr 2025 fielen 123.157 Tonnen Produktionsabfälle an, das entspricht 10,6 Tonnen in Relation zum Umsatz. An vielen Standorten gibt es „Zero Waste to Landfill“-Projekte, um die Menge des zu deponierenden Abfalls kontinuierlich zu verringern.

Abfallaufkommen	2024	2025	Veränderung in %
Gesamtabfallaufkommen [kt]	139	123	-11,1
Davon gefährliche Abfälle [kt]	14	14	0
Abfallintensität [t/Mio. Euro Umsatz]	11,6	10,6	-8,7

Ereignisse und Krisenmanagement

Im Jahr 2025 war die Freudenberg-Gruppe erneut mit einer Vielzahl externer und interner Umwelt- und Krisenmanagementereignisse konfrontiert.

An verschiedenen Standorten beeinträchtigten Naturereignisse wie Waldbrände, Überschwemmungen, Starkregenereignisse und Stürme den operativen Betrieb. Diese Entwicklung war bereits in den Vorjahren erkennbar und setzte sich auch im Berichtsjahr fort.

Darüber hinaus kam es zu Bränden an Anlagen, zu lokalen Standortschließungen im Zusammenhang mit Streiks, zu Umweltereignissen, zu größeren Stromausfällen und zu einzelnen Sicherheitsvorfällen an Standorten. Auch geopolitische Konflikte führten vereinzelt zu Auswirkungen auf Geschäftsaktivitäten und Geschäftsreisen.

Trotz dieser Vielzahl an Herausforderungen konnte Freudenberg die Auswirkungen auf Mitarbeitende, Umwelt und Betrieb deutlich begrenzen. Einen entscheidenden Anteil daran hat die konzernweit etablierte Notfall- und Krisenmanagementorganisation. Diese basiert auf klar definierten Rollen, verbindlichen Mindeststandards und regelmäßigen Trainings, die an allen Standorten durchgeführt werden und die Verantwortlichen im Ernstfall handlungssicher machen. Durch diese kontinuierliche Vorbereitung können Risiken frühzeitig erkannt, geeignete Gegenmaßnahmen eingeleitet und Schäden weitgehend vermieden werden.

Freudenberg verfügt seit vielen Jahren über eine etablierte Struktur zur Reisesicherheit, die Reisende vor der Abreise und während der Reise umfassend informiert und unterstützt. Dazu zählen verbindliche Reiserichtlinien, die „Freudenberg Crisis Prevention Standards“, und der weltweite Zugang zu einem Reise-Assistance-Provider, der aktuelle Länderinfor-

mationen sowie medizinische und sicherheitsrelevante Beratung und Unterstützung bereitstellt.

Dank der professionellen Vorbereitung und der jederzeit verfügbaren Unterstützung konnten Risiken frühzeitig erkannt und die Reisenden auch im Jahr 2025 zuverlässig geschützt und betreut werden.



Freudenberg-Mitarbeitende werden auf Dienstreisen umfassend und professionell betreut.

Gesundheitsschutz

Das Thema Gesundheitsschutz ist bei Freudenberg dezentral in den Geschäftsgruppen organisiert. Weltweit gibt es an den einzelnen Standorten viele erfolgreiche Initiativen, die teilweise schon jahrelang laufen, um die physische und psychische Gesundheit zu stärken.

Der Erhalt der psychischen Gesundheit unserer Mitarbeitenden ist uns wichtig. Freudenberg unterstützt dies unter anderem durch Maßnahmen für Führungskräfte und regelmäßige Sensibilisierungstage.



Arbeits- und Gesundheitsschutz haben bei Freudenberg oberste Priorität.

Arbeitsschutz

Arbeitsschutz bedeutet für uns nicht nur, dass alle sicher handeln – wir gestalten auch unsere Arbeitssysteme so, dass Sicherheit von Anfang an gewährleistet ist.

Für alle Tätigkeiten führen wir Gefährdungsbeurteilungen durch – sowohl für eigene Mitarbeitende als auch für externe Partner an unseren Standorten. Ergänzend zu den gesetzlich vorgeschriebenen Unterweisungen bieten wir regelmäßig Schulungen zu allen relevanten Arbeitsschutzthemen an.

Seit dem Jahr 2025 werden alle arbeitsbedingten Unfälle über das konzernweite Reportingsystem für Nachhaltigkeit, Umweltschutz und Arbeitssicherheit berichtet. Neben quantitativen Daten werden nun auch qualitative Informationen global erfasst. Dies führt zu einer höheren Qualität der Unfallberichte auf Standortebene und ermöglicht eine konzernweite Analyse der Unfallursachen. Im Jahr 2025 ereigneten sich sieben schwere Unfälle. Schwere Unfälle, sind arbeitsbedingte Unfälle mit einer hohen

Schadensschwere, bei denen etwa die Verunfallten permanente Schäden erleiden und/oder mehr als sieben Tage im Krankenhaus zur Behandlung verbringen müssen.

Die Quote der meldepflichtigen arbeitsbedingten Unfälle (Work Related Incident Frequency Rate, kurz WRIFR) lag 2025 bei 2,9. Somit haben wir unser gesetztes Ziel von 3,0 erreicht.

Die Unfallrate LDIFR (Lost Day Incident Frequency Rate) betrug 1,6 (Vorjahr: 1,5). Das entspricht 169 Arbeitsunfällen mit mehr als einem Tag Ausfallzeit weltweit (Vorjahr: 166) bezogen auf eine Million Arbeitsstunden.

Die „We all take care“-Gruppe Arbeitsschutz beschäftigt sich mit allen Themen, die sich auf die Sicherheit am Arbeitsplatz auswirken. Sie umfasst Projekte, bei denen es um die Sicherheit der Arbeitnehmer und Maschinen sowie um sichere Produktionsprozesse geht. Darüber hinaus fördert sie die Sicherheitskultur.

Gesellschaftliches Engagement

WIR HELFEN WELTWEIT

Die Unternehmensgruppe handelt in allen Ländern, in denen sie tätig ist, verantwortungsvoll und unterstützt deshalb ein breites Spektrum an gesellschaftlichen und sozialen Projekten – von der kleinen Initiative vor Ort bis hin zu komplexen internationalen Programmen.

Freudenberg vereint im gesellschaftlichen Engagement Kontinuität und Flexibilität, dort zu helfen, wo Hilfe kurzfristig und dringend benötigt wird. Diese Kombination macht das Engagement der Unternehmensgruppe so vielfältig. Aktuell gliedert es sich in drei Bereiche:

Leuchtturmprojekte, Hilfsprojekte und Notfallunterstützung sowie „Freudenberg als guter Nachbar“.

Leuchtturmprojekte

(Beispiele)

Bildungs- und Umweltschutzprogramm e*

Ziel des im Jahr 2015 initiierten Programms ist es, Menschen Zugang zu Bildung und Arbeit zu ermöglichen und den Umweltschutz zu fördern. Die Initiative ergänzt bestehende Einzelinitiativen auf Basis eines festgelegten Kriterienkatalogs und ist auf allen Kontinenten etabliert. Die Fördersumme beträgt derzeit insgesamt 24 Millionen Euro. Es wurden inzwischen mehr als 230 Projekte gefördert. Aktuelle Beispiele für e₂-Projekte sind:

Spanien: Inklusion und Umweltschutz im Einklang

Im spanischen Parets del Vallès engagiert sich Freudenberg gemeinsam mit der ONAT Foundation im Umwelt- und Sozialprojekt „Crystal Water“. Das Projekt zielt darauf ab, durch industrielle Tätigkeit verschmutztes Regenwasser auf natürlichem Wege zu reinigen, bevor es in Flüsse gelangt – etwa durch das Pflanzen von Sträuchern und Bäumen. Dabei arbeiten Menschen mit körperlichen oder geistigen Einschränkungen eng mit Freudenberg-Mitarbeitenden zusammen.

Mexiko: Einsatz für Wiederaufforstung und Klimaschutz

Im mexikanischen Querétaro engagiert sich Vibracoustic mit Reforestamos México in einem Wiederaufforstungsprojekt, das der zunehmenden Entwaldung entgegenwirkt und unterirdische Wasserspeicher schützt. Auf einer drei Hektar großen Fläche pflanzen Vibracoustic-Mitarbeitende gemeinsam mit Menschen aus der Gemeinde neue Bäume und stärken so die Biodiversität und CO₂-Bindung. Durch interne Kommunikation, gemeinsame Aktionen und regelmäßige Besuche der Aufforstungsfläche wächst zudem weiter das Umweltbewusstsein am Vibracoustic-Standort.

Türkei: Mehr Chancengleichheit durch naturwissenschaftlich-technische Bildung

Im türkischen Bursa hat Freudenberg gemeinsam mit der Science Heroes Association an einer Grundschule ein Klassenzimmer für naturwissenschaftlich-technische Bildung geschaffen. Ziel ist es, ungleiche Bildungschancen öffentlicher Schulen gegenüber privaten Schulen zu verringern. Die Ausstattung des Raums umfasst Robotik-Kits, Tablets und 3D-Drucker; zugleich werden Lehrkräfte geschult. Außerdem begleiten Freudenberg-Mitarbeitende Schüler in spielerischen Bildungswettbewerben und fördern so frühe Kompetenzen in Technik und Innovation.





Das gemeinnützige Trainingszentrum im indischen Nagapattinam bietet eine staatlich anerkannte duale Ausbildung.

Ausbildungszentrum in Indien

Nach dem verheerenden Tsunami im Dezember 2004 errichtete Freudenberg ein gemeinnütziges Trainingszentrum in Nagapattinam, in der südindischen Provinz Tamil Nadu. Es bietet seit dem Jahr 2009 eine staatlich anerkannte duale Ausbildung in den Berufen Elektriker, Schweißer, Installateur, Motormechaniker und Maschinenschlosser. Mehr als 1.400 junge Menschen konnten bisher erfolgreich ins Berufsleben starten. Freudenberg investiert kontinuierlich in das Zentrum. Im Berichtsjahr wurde es erweitert, unter anderem um einen Computerraum.

Schau- und Sichtungsgarten in Weinheim

Ein Fest für die Sinne: Der Hermannshof in Weinheim, Deutschland, ist ein beeindruckender Schau- und Sichtungsgarten, der maßgeblich von der Freudenberg-Gruppe finanziert wird. Er ist ein Ort der Ruhe und Entspannung, an dem man dem Alltag entfliehen und die Vielfalt der Pflanzenwelt erleben kann. Besucher aus aller Welt genießen hier bei freiem Eintritt die Schönheit der Natur und holen sich neue Ideen und Inspirationen für den eigenen Garten.

Schulprojekt in China

Im chinesischen Dorf Haijin, das in der im Mai 2008 von einem Erdbeben betroffenen Provinz Sichuan liegt, wurde mithilfe von Freudenberg eine Grundschule wieder aufgebaut und 2009 eröffnet. Die Gebäude bieten für rund 300 Schüler die Rahmenbedingungen für einen erfolgreichen Start in die schulische Ausbildung. Jedes Jahr besuchen Freudenberg-Mitarbeitende die Grundschule und organisieren verschiedene Aktivitäten wie das Sommerschulprojekt und Nachhilfeunterricht.

Freudenberg Stiftung

Seit 1984 fördert die Freudenberg Stiftung mit ihren Programmen langfristig wirksame Strukturveränderungen, um zu mehr Inklusion, Bildung und Demokratie beizutragen. Als gemeinnützige GmbH ist die Stiftung eine Gesellschafterin der Freudenberg & Co. Kommanditgesellschaft. Bei allen Projekten stehen mehrheitlich Kinder und Jugendliche und deren soziale, sprachliche, schulische und berufliche Integration im Mittelpunkt.

Hilfsprojekte und Notfallunterstützung

(Beispiele)

Hilfe für die Betroffenen des Krieges in der Ukraine

Nach der wichtigen Soforthilfe gleich zu Kriegsbeginn hat sich Freudenberg danach stärker auf Organisationen fokussiert, die sich um die langfristige Unterstützung und Integration von Geflüchteten kümmern. Unterstützt wurden bislang mehr als 40 Organisationen in der Ukraine und weiteren europäischen Ländern. Eine davon ist die Ukrainian Friends Foundation, die an sicheren Orten in der Ukraine Containerdörfer errichtet.



Freudenberg unterstützt die Ukrainian Friends Foundation, die an sicheren Orten in der Ukraine Containerdörfer errichtet.

»Freudenberg als guter Nachbar«

(Beispiele)

„Service Day“ in Nordamerika

Jedes Jahr im September nehmen mehr als 60 Standorte von Freudenberg in Nordamerika an einer Vielzahl an sozialen Aktivitäten teil. Am sogenannten „Service Day“ kommen seit dem Jahr 2014 zahlreiche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den USA, Kanada und Mexiko zusammen, um beispielsweise bedürftige Menschen zu unterstützen, gemeinsam Bäume zu pflanzen oder Parks zu säubern.



Am „Service Day“ säubern Mitarbeitende von Freudenberg unter anderem auch Parks.

Gemeinsam gegen Altersarmut und Einsamkeit: Freitisch-Sammlung für Seniorinnen und Senioren

Jedes Jahr sammeln die Betriebsrätinnen und Betriebsräte in der Vorweihnachtszeit Spenden für bedürftige Weinheimer Rentnerinnen und Rentner. Die Summe wird von der Freudenberg-Gruppe verdoppelt und ermöglicht ein kostenfreies warmes Mittagessen an allen Wochentagen sowie einen sozialen Austausch. Die Aktion besteht seit rund sieben Jahren.

Lokale Initiativen rund um die Standorte

In rund 60 Ländern gibt es Standorte der Freudenberg-Gruppe. An vielen dieser Standorte bringen sich die Freudenberg-Unternehmen und ihre Mitarbeitenden in lokale soziale Projekte ein und nehmen so ihre gesellschaftliche Verantwortung wahr.

Compliance

GESETZESTREU UND REGELKONFORM

Bereits im Jahr 1887 formulierte der Unternehmensgründer Carl Johann Freudenberg seine geschäftspolitischen Grundsätze. Die von ihm postulierten und gelebten Prinzipien und Verhaltensweisen wie Ehrlichkeit, Bescheidenheit, Anstand und Vertrauen prägen die Unternehmenskultur bis heute. Diese Werte liegen zum einen unseren Geschäftsgrundsätzen zugrunde und finden zum anderen in den Leitsätzen des Unternehmens ihren Ausdruck. Der Geschäftsgrundsatz „Verantwortung und Integrität“ besagt, dass Freudenberg mit einem sehr hohen Maß an Integrität und ethischen Standards handelt. Die Unternehmensgruppe duldet keine illegalen oder unethischen Geschäftsaktivitäten.

Orientierung in einer komplexen Welt

In einem internationalen Umfeld sind Regeln und die entsprechende Kontrolle notwendig, um ein global agierendes Unternehmen zu steuern. Sie schaffen Orientierung für die Mitarbeitenden und stärken das Vertrauen bei Kunden und Partnern.

Der aus den Geschäftsgrundsätzen und Leitsätzen abgeleitete Verhaltenskodex definiert weltweit gültige interne Standards, die sicherstellen sollen, dass rechtskonformes und verantwortungsbewusstes Verhalten sämtliche geschäftlichen Aktivitäten leitet. Durch fortlaufende Kommunikation und die verbindliche Einbindung des Verhaltenskodex – etwa als Bestandteil des Arbeitsvertrags – wird der Anspruch auf die Einhaltung der festgelegten Verhaltensstandards bekräftigt. Das E-Learning zum Verhaltenskodex ist für alle Mitarbeitenden ein geeignetes Mittel, um mit dem Verhaltenskodex vertraut zu werden. Zudem stellt das 2025 entwickelte Auffrischungstraining sicher, dass die Standards den Mitarbeitenden regelmäßig wieder ins Bewusstsein gerufen werden.

Das E-Learning zum Verhaltenskodex ist für alle Mitarbeitenden ein geeignetes Mittel, um mit dem Verhaltenskodex vertraut zu werden.

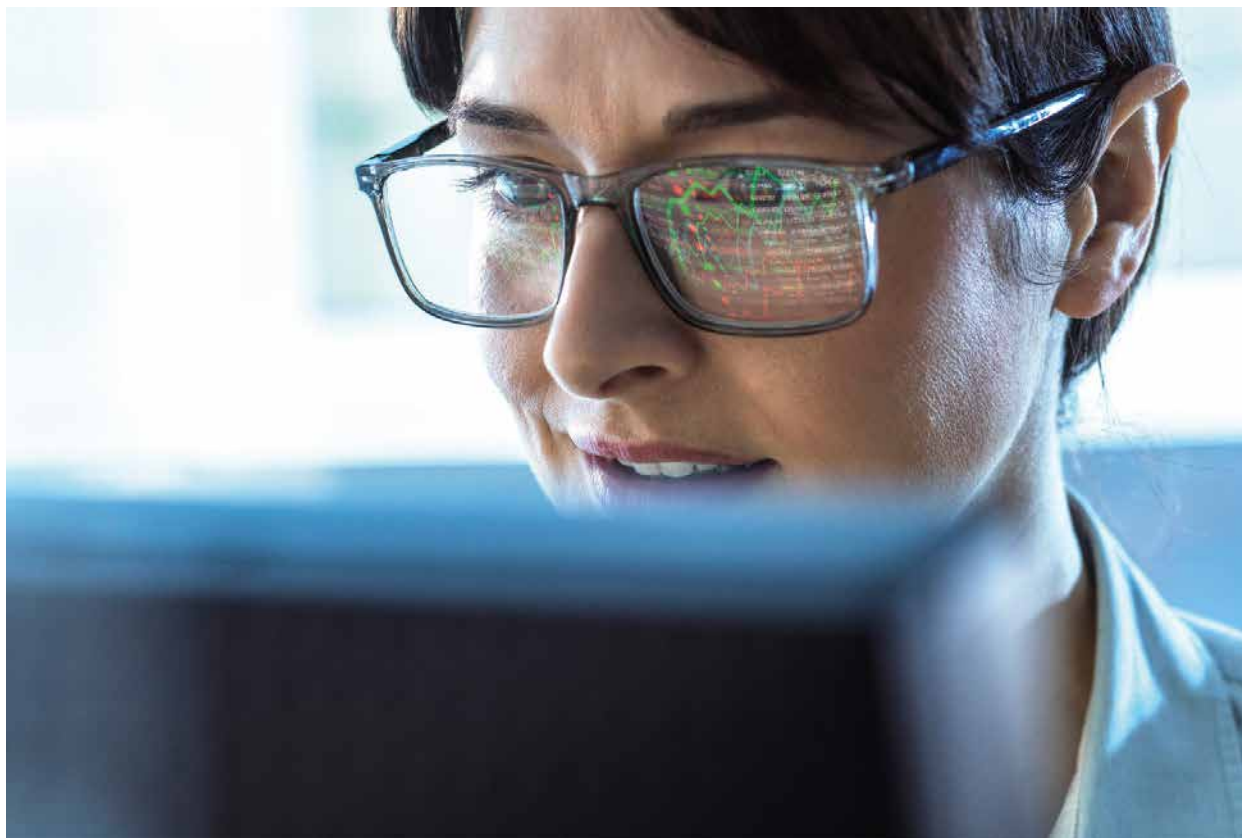


Ausgestaltung von Compliance

Auf der Ebene der Holding implementierte Funktionen koordinieren die Freudenberg-weiten Compliance-Maßnahmen in enger Zusammenarbeit mit den Geschäftsgruppen. Somit wird unter anderem die Implementierung der Freudenberg-Compliance-Standards, der Austausch zu Best-Practice-Ansätzen und die Weiterentwicklung der Compliance-Programme gefördert.

Aktuelle Online-Schulungen zu verschiedenen Compliance-Themen stehen den Geschäftsgruppen weltweit zur Verfügung. Durch die Schulungen werden Mitarbeitende gezielt für Compliance-relevante Risiken in ihren Bereichen sensibilisiert. Zusätzlich stärken Kampagnen wie der „Cybersecurity Awareness Month“ im Oktober 2025 das Risikobewusstsein und bieten konkrete Tipps zur Prävention. Denn Compliance ist eine unternehmensweite Aufgabe.

Kampagnen wie der „Cybersecurity Awareness Month“ stärken das Risikobewusstsein der Freudenberg-Mitarbeitenden und bieten ihnen konkrete Tipps zur Prävention. Denn Compliance ist eine unternehmensweite Aufgabe.



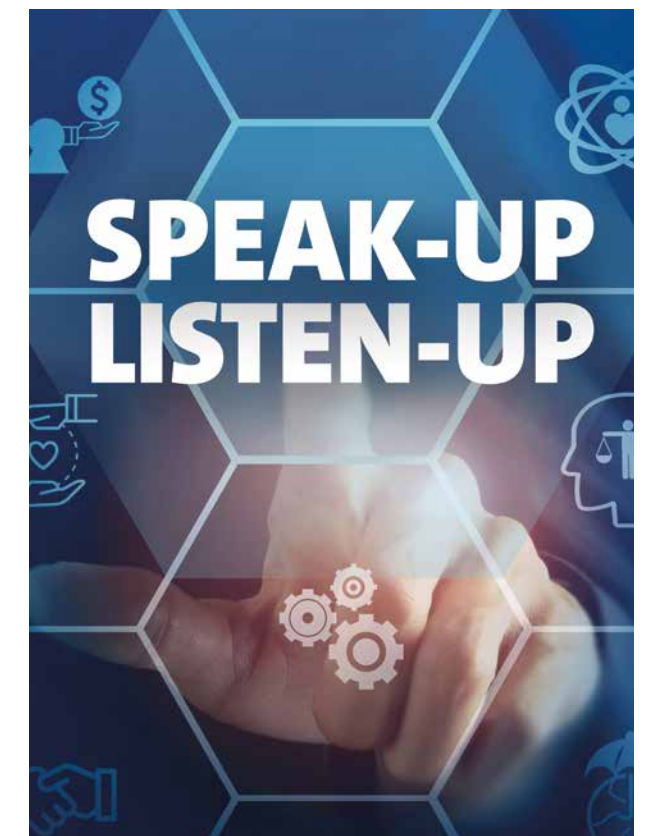
Ethics Offices

Die Ethics Offices sind ein wichtiger Bestandteil des Compliance-Management-Systems bei Freudenberg. Sie sind eine vertrauliche Anlauf- und Kontaktstelle für alle Mitarbeitenden und Dritte, die eine eingetretene oder drohende Verletzung von Gesetzen oder von bei Freudenberg geltenden Grundsätzen melden wollen.

Seit Januar 2025 nehmen die Ethics Offices auch über ein elektronisches Hinweisgebersystem (Whistleblower Solution) Hinweise und Bedenken entgegen.

Die Möglichkeit, Compliance-Verstöße über einen garantiert vertraulichen Weg zu melden oder drohende Verstöße anzuzeigen, soll dazu beitragen, die Vertrauenskultur zu erhalten und die Freudenberg-Werte und -Grundsätze noch besser zu schützen.

Um die „Speak-up/Listen-up“-Kultur in der Unternehmensgruppe zu stärken, hat Freudenberg ein elektronisches Hinweisgebersystem, die sogenannte Whistleblower Solution, eingeführt.



UN-Global-Compact-Fortschrittsbericht

Der UN Global Compact ist die weltweit größte und wichtigste Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung. Seit dem Beitritt im Jahr 2014 verpflichtet sich Freudenberg freiwillig, die Geschäfte wertorientiert und nachhaltig zu führen. Wie das Unternehmen die zehn Prinzipien des Global Compact umsetzt und zur Erreichung der UN Sustainable Development Goals beiträgt, stellt Freudenberg regelmäßig im sogenannten UN-Global-Compact-

Fortschrittsbericht dar. Dazu muss Freudenberg – wie alle anderen Mitglieder auch – einen standardisierten Fragebogen mit knapp 70 Fragen – hauptsächlich Multiple Choice – in den Themenbereichen Governance, Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Klima sowie Korruptionsprävention beantworten. Die ausgefüllten Fragebögen sind auf der Webseite des UN Global Compact unter <https://www.unglobalcompact.org> zu finden.

