

Ethics Offices Freudenberg Gruppe

-Übersetzung der Verfahrensordnung in der Fassung vom 26.09.2022-

Seite 1/11

I. Einleitung

Integrität und Verhalten in Übereinstimmung mit geltenden Gesetzen, freiwillig akzeptierten regionalen oder internationalen Richtlinien (wie dem UN Global Compact), den Freudenberg Geschäftsgrundsätzen und Unternehmensleitsätzen, unserem Verhaltenskodex und ergänzenden internen Regeln (zusammen als "**Corporate Principles**" bezeichnet) genießen bei der Freudenberg Gruppe höchste Priorität. Sie sind unabdingbare Voraussetzungen für ein harmonisches und respektvolles Miteinander aller Führungskräfte und Mitarbeiter unserer Unternehmensgruppe¹ ("**Freudenberg Gruppe**") und verbindliche Grundlage für die Beziehungen zu Dritten, insbesondere Lieferanten, Kunden, sonstigen Geschäftspartnern und Behörden. Die Freudenberg Gruppe lehnt Gewinne aufgrund von Verstößen gegen gesetzliche Vorgaben ab und verfolgt eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Compliance-Verstößen.

Die Aufdeckung von nicht konformem Verhalten hilft der Freudenberg Gruppe bei der Umsetzung der Unternehmensgrundsätze und schützt die Freudenberg Gruppe vor Haftungsrisiken und Reputationsschäden, persönlicher Haftung von Führungskräften und Mitarbeitern sowie Wettbewerbsnachteilen. Eine Voraussetzung für präventive Maßnahmen, die darauf zugeschnitten sind, nicht konformes Verhalten zu vermeiden, ist die frühestmögliche Entdeckung der relevanten Fakten. Da die Freudenberg Gruppe eine offene speak-up/listen-up-Unternehmenskultur fördert, werden alle Führungskräfte und Mitarbeitende sowie externe Dritte ermutigt, ihre ersten Ansprechpartner innerhalb der Freudenberg Gruppe, wie z.B. Vorgesetzte, Personalabteilung, Rechts- und Complianceabteilung oder den lokalen Compliance Officer, zu informieren, wenn sie auf mögliche Compliance-Risiken in Bezug auf die Freudenberg Gruppe aufmerksam werden. Diese Kontaktstellen prüfen die Angelegenheit und ergreifen erforderlichenfalls Abhilfemaßnahmen, finden Abhilfe und ahnden Verstöße.

II. "Speak Up" – Die Ethics Offices als zusätzlicher Kanal, um (potenzielle) Compliance-Verstöße zu melden

Darüber hinaus hat der Vorstand im Zuge des Aufbaus eines ganzheitlichen Compliance Management Systems und in Erfüllung seiner gesetzlichen Verpflichtungen mit abschließender Zustimmung des Aufsichtsrats der Freudenberg SE das Corporate Ethics Office auf Ebene der Freudenberg SE eingerichtet, das für alle ihm zur Kenntnis gebrachten Angelegenheiten ermächtigt und verantwortlich ist. Es bietet eine sichere

¹ Dazu gehört auch Freudenberg & Co. Kommanditgesellschaft, Freudenberg Business Service, Freudenberg Versicherung und Joint Ventures, in denen die Freudenberg SE die industrielle Führung ausübt.

Ethics Offices Freudenberg Gruppe - Verfahrensordnung

Seite 2/11

Möglichkeit, (potenzielle) Compliance-Verstöße gegen die Freudenberg Gruppe und ihre direkten oder indirekten Lieferanten zu melden.

Um eine kulturell angemessene Bearbeitung von Fällen in verschiedenen Regionen zu gewährleisten und (z.B. sprachlich) eine sichere und effiziente Kommunikation in den Regionen zu ermöglichen, wurden zusätzliche **Regionale Ethics Offices** in Amerika, Asien und Indien eingerichtet.

Für die Ethics Offices gelten folgende Regeln:

1. Hinweisgebende Person / Geltungsbereich

- 1.1 Jede Führungskraft und unsere Mitarbeitenden sowie Dritte wie Kunden, Lieferanten und sonstige Stakeholder der Freudenberg Gruppe ("**hinweisgebende Person**"), die den begründeten Verdacht haben, dass in einem zur Freudenberg Gruppe gehörenden Unternehmen ein Verstoß gegen die Unternehmensgrundsätze droht oder bereits stattgefunden hat, ist berechtigt, sich an das Corporate Ethics Office oder das jeweilige Regional Ethics Office zu wenden, je nachdem, was der hinweisgebenden Person geografisch am nächsten liegt. Dies gilt insbesondere für Hinweise auf Bestechung und Korruption, Verstöße gegen kartellrechtliche Bestimmungen, Verstöße gegen grundlegende Menschenrechte, gegen Geldwäschereibestimmungen, gegen einschlägige umwelt-, sicherheits- und arbeitsrechtliche Vorschriften (z.B. Verletzung der Grundsätze der Gleichheit, Chancengleichheit und Antidiskriminierung), Verletzungen der Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer (z.B. persönliche Verunglimpfung, sexuelle Belästigung), Datenschutzverstöße sowie Verstöße gegen andere anwendbare Gesetze, die zu Bußgeldern oder Schadensersatz führen oder das Ansehen der Freudenberg Gruppe erheblich beeinträchtigen können.
- 1.2 Darüber hinaus können hinweisgebende Personen menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken sowie Verstöße gegen menschenrechtliche- oder umweltbezogene Pflichten wie Kinder- und Zwangsarbeit nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, dem Global Compact und anderen Vorschriften melden, die durch wirtschaftliches Handeln der Freudenberg Gruppe im eigenen Geschäftsbereich oder bei einem direkten oder indirekten Lieferanten der Freudenberg Gruppe entstanden sind.
- 1.3 Bitte beachten Sie jedoch, dass die Ethics Offices weder eine Plattform für allgemeine Beschwerden, noch ein Notdienst sind.
- 1.4 In Bezug auf die Informationen und deren Übermittlung an das zuständige Ethics Office stellt die Übermittlung von Informationen an das Ethics Office keine Verletzung der Vertraulichkeits- oder Geheimhaltungspflicht einer Person

Ethics Offices Freudenberg Gruppe - Verfahrensordnung

Seite 3/11

gegenüber einem Unternehmen der Freudenberg Gruppe dar, und die hinweisgebende Person wird hiermit ausdrücklich von allen ihm oder dem ihn beschäftigenden Konzernunternehmen oder einem anderen Unternehmen der Freudenberg Gruppe obliegenden Geheimhaltungspflichten entbunden, wenn er begründeten Anlass zu der Annahme hatte, dass die Offenlegung der Informationen zur Aufdeckung eines Verstoßes erforderlich war.

- 1.5 Die Ethics Offices stellen sicher, dass - ohne ausdrückliche Zustimmung der hinweisgebenden Person in Textform - die Identität der hinweisgebenden Person außer den zuständigen Mitgliedern der Ethics Offices, den für Folgemaßnahmen verantwortlichen Personen sowie den Personen, die sie bei der Erfüllung dieser Aufgaben unterstützen, nicht offengelegt wird, es sei denn, eine solche Offenlegung ist anderweitig gesetzlich vorgeschrieben. Dies gilt auch für alle anderen Informationen, aus denen die Identität der hinweisgebenden Person direkt oder indirekt abgeleitet werden kann. Die Identität einer hinweisgebenden Person, die vorsätzlich, leichtfertig oder grob fahrlässig unrichtige Informationen über Rechtsverletzungen meldet, unterliegt keinem besonderen Schutz.
- 1.6 Alle zur Verfügung gestellten Informationen werden ebenfalls streng vertraulich behandelt und nicht an Dritte weitergegeben, es sei denn, eine solche Weitergabe ist gesetzlich vorgeschrieben oder für die pflichtgemäße Erfüllung der Aufgaben der zuständigen Mitglieder des Ethics Office unerlässlich. Dies gilt insbesondere für die Identität von Personen, die Gegenstand der in einem solchen Bericht bereitgestellten oder anderweitig genannten Informationen sein können.
- 1.7 Zum Zwecke der Wahrung der Vertraulichkeit sind die Mitglieder der Ethics Offices entsprechend von arbeitsvertraglichen oder sonstigen Weisungspflichten befreit.

2. Inhalt der Informationen; Anonyme Hinweise; Sprachen

- 2.1 Die Informationen sollten Einzelheiten zu folgenden Aspekten enthalten:
 - (a) Name und Vorname des Hinweisgebers; Verbindung zur Freudenberg Gruppe (d.h. Angabe, auf welches Unternehmen der Freudenberg Gruppe oder welchen direkten oder indirekten Lieferanten sich die Informationen beziehen);
 - (b) Kontaktdaten, über die der Hinweisgeber kontaktiert werden möchte (Telefon, Fax, E-Mail, Postanschrift);
 - (c) eine möglichst detaillierte Beschreibung des Verstoßes gegen die Unternehmensgrundsätze sowie die wesentlichen Sachverhalte;

Ethics Offices Freudenberg Gruppe - Verfahrensordnung

Seite 4/11

- (d) Soweit möglich, Nennung des Unternehmens/der Unternehmen und/oder der von den Informationen primär betroffenen(n) Person(en) und, soweit möglich, Bereitstellung von Beweismitteln (Korrespondenz, E-Mails, Faxe, Zeugen etc.).
- 2.2 Soweit gesetzlich zulässig, können Informationen auch anonym zur Verfügung gestellt werden. In diesem Fall sollte der Informationsgeber zumindest Einzelheiten zu den unter Nummer 3.1 Buchstaben c) und d) aufgeführten Informationen angeben. Wir ermutigen jedoch alle Hinweisgeber, ihre Identität offenzulegen, da anonyme Meldungen die Möglichkeiten der Ethics Offices einschränken können, einen Vorgang sowohl zu untersuchen, als auch die Person zu schützen und natürlich mit der hinweisgebenden Person zu kommunizieren.
- 2.3 Die Informationen können in jeder regionalen oder lokalen Sprache zur Verfügung gestellt werden. Am besten geeignet wäre Englisch oder die Sprache, die dem Standort des jeweiligen Ethics Office entspricht, das selbstverständlich bereit ist, Informationen in einer anderen Sprache nachzugehen und – falls erforderlich – eine vertrauliche, professionelle Übersetzung erhält.

3. Aufgaben der Ethics Offices / Informationsmanagement

- 3.1 Die Hauptaufgaben der Ethics Offices bestehen darin, alle ihnen zur Kenntnis gebrachten Fälle entgegenzunehmen, zu beantworten und zu untersuchen, mit dem Hinweisgeber in Kontakt zu bleiben und eine Lösung zu moderieren, wenn die beteiligten Personen einem solchen Verfahren freiwillig zustimmen.
- 3.2 Die Ethics Offices verarbeiten die erhaltenen Informationen auf folgende Weise:
- Die Ethics Offices erfassen die Informationen unter Einhaltung der Vertraulichkeitspflichten.
 - Hat der Hinweisgeber Kontaktdaten angegeben, so bestätigen die Ethics Offices dem Hinweisgeber den Eingang der Informationen innerhalb von sieben Tagen nach Eingang über den Kommunikationskanal, den die hinweisgebende Person eröffnet hat.
 - Auf Wunsch sind die Mitglieder des Ethics Offices bereit, die Informationen mit der hinweisgebenden Person persönlich zu besprechen.
 - Die Ethics Offices werden die bereitgestellten Informationen weiterverfolgen und deren Inhalt auf Wahrheitsgehalt überprüfen. Die Ethics Offices können sich bei Bedarf an die hinweisgebende Person wenden, um weitere Informationen zu erhalten.

Ethics Offices Freudenberg Gruppe - Verfahrensordnung

Seite 5/11

- Die Ethics Offices leiten geeignete Folgemaßnahmen ein:
 - Die Ethics Offices können den Fall mangels Beweisen oder aus anderen Gründen einstellen oder eine interne Untersuchung einleiten.
 - Bei drohenden Verstößen gegen Unternehmensgrundsätze bemühen sich die Ethics Offices, Verstöße zu verhindern.
 - Ist eine präventive Maßnahme nicht mehr möglich, werden die Ethics Offices nach eigenem Ermessen und in enger Zusammenarbeit mit den relevanten Stakeholdern geeignete Abhilfemaßnahmen ergreifen, um den Verstoß zu beenden oder sein Ausmaß zu minimieren, und die Wirksamkeit dieser Maßnahmen kontinuierlich überwachen. Ziel ist es, inakzeptables Verhalten zu unterbinden und sicherzustellen, dass materielle Verstöße aufgedeckt und angemessen geahndet werden.
 - Die Ethics Offices können die hinweisgebende Person an andere zuständige Stellen verweisen. In Angelegenheiten, die im Wesentlichen die Erfüllung von Verpflichtungen aus dem Arbeitsvertrag betreffen, behält sich das Ethics Office das Recht vor, die zuständigen Personalvertreter oder Streitschlichtungsstellen anzurufen (einschließlich des Anrufs der zuständigen Gerichte).
 - Alle Fälle von Betrug oder Betrugsversuch, Bestechung, Korruption und Geldwäsche, die einem Ethics Office zur Kenntnis gebracht werden, sind unverzüglich der Abteilung Corporate Audit (COA) zur weiteren Bearbeitung zu melden.
 - Die Ethics Office können den Fall auch zur weiteren Untersuchung an eine zuständige Behörde verweisen oder vorschlagen, eine Beschwerde bei den zuständigen Behörden einzureichen. Im Falle einer solchen Beschwerde werden die Ethics Offices die hinweisgebende Person über die Offenlegung informieren, es sei denn, die Strafverfolgungsbehörde, die zuständige Behörde oder das Gericht hat die Freudenberg Gruppe darüber informiert, dass die Informationen die entsprechenden Ermittlungen, Untersuchungen oder Gerichtsverfahren gefährden würden.

Die Ethics Offices geben der hinweisgebenden Person innerhalb einer Frist von höchstens drei Monaten nach Bestätigung des Empfangs der Informationen oder, falls der Erhalt nicht bestätigt wurde, spätestens drei Monate und sieben Tage nach Erhalt des Berichts eine Rückmeldung, einschließlich Rückmeldung zu geplanten und bereits ergriffenen Maßnahmen und den Gründen für diese Maßnahmen; interne Untersuchungen oder Untersuchungen oder die Rechte der Personen, die Gegenstand einer Meldung sind oder genannt werden, bleiben unberührt.

Ethics Offices Freudenberg Gruppe - Verfahrensordnung

Seite 6/11

4. Datenschutz

- 4.1 Informationen zum Datenschutz (insbesondere zum Schutz personenbezogener Daten) und Ihren Rechten finden Sie unter „Wichtige Dokumente“).
- 4.2 Sollten sich die gemachten Angaben als unbegründet erweisen und nicht zu einer Untersuchung führen, werden die Ethics Offices die im Zusammenhang mit der entsprechenden Meldung erhaltenen Personendaten unverzüglich löschen. Wenn eine Untersuchung eingeleitet wird, werden die personenbezogenen Daten gemäß den jeweils geltenden Gesetzen und Vorschriften gelöscht.

5. Schutz von Hinweisgebern

- 5.1 Die Freudenberg Gruppe ergreift keinerlei nachteilige Maßnahmen gegen und / oder benachteiligt keine hinweisgebenden Personen, die nach bestem Wissen und Gewissen eine Meldung an das Ethics Office übermittelt haben (d.h. die hinreichenden Grund zu der Annahme hatten, dass die gemeldeten Informationen über Verstöße zum Zeitpunkt der Meldung wahr waren). Die Freudenberg Gruppe wird die notwendigen Maßnahmen ergreifen, um jegliche Form von Vergeltungsmaßnahmen gegen solche hinweisgebenden Personen, einschließlich Drohungen und/oder Vergeltungsversuchen, zu unterbinden.
- 5.2 Alle Hinweisgeber sind jedoch verpflichtet, sich nur nach bestem Wissen und Gewissen mit dem Ethics Office in Verbindung zu setzen. Die wissentliche Bereitstellung falscher oder irreführender Informationen kann zu Disziplinarmaßnahmen, zur Offenlegung der Identität der hinweisgebenden Person oder sogar zu zivil- oder strafrechtlichen Schritten führen. Bitte beachten Sie, dass das Gesetz in vielen Ländern die absichtliche Meldung falscher Informationen verbietet.
- 5.3 Der Schutz vor Repressalien erstreckt sich auch auf
- (i) Personen, die die hinweisgebende Person vertraulich bei der Offenlegung in einem beruflichen Kontext unterstützen, sofern die gemeldeten Informationen korrekt sind oder die unterstützende Person zum Zeitpunkt der Amtshilfe berechtigten Grund zu der Annahme hatte, dass dies der Fall war;
 - (ii) Dritte, die mit der hinweisgebenden Person in Verbindung stehen und aufgrund der Meldung Repressalien im beruflichen Kontext erlitten haben, und
 - (iii) Unternehmen, an denen die hinweisgebende Person beteiligt ist oder für die die hinweisgebende Person tätig ist oder mit denen die hinweisgebende Person anderweitig in einem beruflichen Kontext verbunden ist.

Ethics Offices Freudenberg Gruppe - Verfahrensordnung

Seite 7/11

6. Zusammensetzung der Ethics Offices / Berichterstattung

- 6.1 Um sicherzustellen, dass alle Mitglieder der Ethics Office eine Garantie für Fairness und Unparteilichkeit bieten und unabhängig, weisungsfrei und zur Verschwiegenheit verpflichtet sind, werden die Mitglieder der Ethics Offices nach folgenden Grundsätzen ausgewählt:

Das **Corporate Ethics Office** mit Sitz in Weinheim, Deutschland, besteht aus vier Mitgliedern, mindestens ein Mitglied ist eine Frau. Zwei der vier Mitglieder sind langjährige Mitarbeiter von Freudenberg & Co. Kommanditgesellschaft und/oder einer Konzerngesellschaft. Mindestens ein Mitglied ist kein Mitarbeiter der Gruppe (z.B. erfahrene Mitglied einer anerkannten Anwaltskanzlei). Je ein Mitglied verfügt über nachgewiesene Erfahrung in den folgenden Bereichen: (i) Corporate Legal, (ii) Human Resources, (iii) Internal Audit oder Produktion.

Sofern nicht anders vereinbart und in Übereinstimmung mit regionalen Erfordernissen und Anforderungen, besteht jedes **Regional Ethics Office** aus mindestens drei Mitgliedern. Ein Mitglied muss ein lokal erfahrener Rechtsanwalt (intern oder extern) sein, ein Mitglied muss über umfangreiche und regional relevante Personalerfahrung verfügen und ein Mitglied muss über einen starken operativen Hintergrund in der Region verfügen.

Im Regional Ethics Office Amerika gehören je ein Mitglied der mexikanischen und ein Mitglied der brasilianischen Staatsangehörigkeit an.

Jedes Mitglied dient bis zu 4 Jahre; Eine Wiederbestellung ist möglich. Die Mitglieder werden durch einfachen Beschluss des Vorstands der Freudenberg SE bestellt und ihres Amtes enthoben. Die Regional Representatives haben das Recht, Kandidaten für die Regional Ethics Offices vorzuschlagen. Verlässt ein internes Mitglied der Ethics Offices die Freudenberg Gruppe, endet seine Mitgliedschaft automatisch.

Derzeit bestehen das Corporate Ethics Office und die Regional Ethics Offices aus den Mitgliedern, die im **Anhang 1** beigefügt sind.

- 6.2 Die Berichtslinien gewährleisten zudem die Unparteilichkeit und Unabhängigkeit der Mitglieder der Ethics Office, da sie direkten, uneingeschränkten und vertraulichen Zugang zum Top-Management von Freudenberg haben:

Die Mitglieder des **Corporate Ethics Office** berichten direkt an den Vorstand der Freudenberg SE. Geht es um einen mutmaßlichen Verstoß eines Vorstandsmitglieds gegen Unternehmensgrundsätze, berichten die Mitglieder des Corporate Ethics Office an den Vorsitzenden des Prüfungsausschusses des Aufsichtsrats der Freudenberg SE.

Ethics Offices Freudenberg Gruppe - Verfahrensordnung

Seite 8/11

Die Mitglieder der **Regional Ethics Offices** berichten an die/den jeweilige/n Regionalrepräsentanten und das Corporate Ethics Office. Geht es um mutmaßliche Verstöße gegen die Unternehmensgrundsätze durch einen Regionalrepräsentanten, den Büroleiter des FRCC oder Manager der Ebene 1, die nicht in dieser Region ansässig sind, konsultiert das Ethics Office den Vorstand zur weiteren Behandlung. Sind Mitglieder des Vorstands an einer Untersuchung beteiligt, berichtet das Ethics Office an den Vorsitzenden des Prüfungsausschusses des Aufsichtsrats der Freudenberg SE (siehe oben).

Die Regional Ethics Offices leiten regelmäßig einschlägige Daten und Informationen über ihre Tätigkeit an das Corporate Ethics Office weiter. Dieses erstellt einmal jährlich einen Bericht über seine Tätigkeit und die Tätigkeit der Regional Ethics Offices, der dem Vorstand und anschließend (in zusammengefasster Form) dem Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats der Freudenberg SE vorgelegt wird.

Darüber hinaus tauscht das Corporate Ethics Office mindestens einmal jährlich seine allgemeinen Beobachtungen und Erfahrungen bezüglich der Verletzung oder drohenden Verletzung von Unternehmensgrundsätzen mit dem Compliance Circle aus.

- 6.3 Die Freudenberg Gruppe engagiert sich für die kontinuierliche Verbesserung der Ethics Offices. Die Wirksamkeit der Ethics Offices wird jährlich und ad hoc überprüft und evaluiert.

7. Übermittlung von Informationen an die Ethics Offices

Hinweisgebende Personen können dem Corporate Ethics Office oder dem zuständigen Regional Ethics Office entweder schriftlich, per Fax (falls vorhanden) oder per E-Mail 24 Stunden am Tag, 7 Tage die Woche Informationen übermitteln. Die relevanten Adressen sind:

Corporate Ethics Office

Für schriftliche Informationen: Corporate Ethics Office Freudenberg
Postfach 100807
D-69448 Weinheim

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

Ethics Offices Freudenberg Gruppe - Verfahrensordnung

Seite 9/11

Regional Ethics Office Asien

Für schriftliche Informationen: Regional Ethics Office Asien
720 Pudong Avenue24/F, Unit D
Shanghai 200120
VR China

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

Regional Ethics Office Indien

Für schriftliche Informationen: Regional Ethics Office Indien
Postfach Nr. 78, Post, D-6/14,
DLF Phase - 1, Gurgaon – 122002
Indien

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

Regional Ethics Office Amerika

Für schriftliche Informationen: Freudenberg Regional Ethics Office Americas
47774 West Anchor Court
48170-2455, Plymouth, Michigan, USA

Für Informationen per E-Mail: ethicsofficeamericas@freudenberg-compliance.com

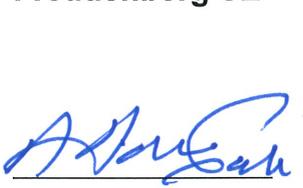
Auf Anfrage der hinweisgebenden Person können die Informationen auch im Rahmen eines physischen Treffens zur Verfügung gestellt werden.

Ethics Offices Freudenberg Gruppe - Verfahrensordnung

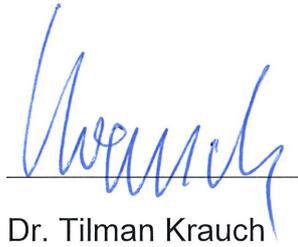
Seite 10/11

Weinheim, 26. September 2022

Freudenberg SE



Dr. Mohsen Sohi



Dr. Tilman Krauch



Dr. Ralf Krieger



Esther Maria Loidl

Ethics Offices Freudenberg Gruppe - Verfahrensordnung

Seite 11/11

Anhang 1

Mitglieder Ethics Offices *(Stand September 2023)*

Corporate Weinheim

- Herr Dr. Stefan Duda (Leiter Operations GDL – FPM)
- Herr Johannes Ling (Vice President Strategic HR Processes & Talent Management - FST)
- Frau Aline Stein (Senior Legal Counsel – FCO)
- Frau Katharina Steinbrück (Rechtsanwältin – SZA Schilling, Zutt & Anschutz)

Regional Ethics Office Asien

- Herr Wayne Xu (Senior Attorney – FRCC Asia)
- Frau Wu Qian (Director Strategic HR – NFC)
- Herr Bernard Low (General Manager Regional Office - Freudenberg-NOK Malaysia)
- Herr Richard Yao (Rechtsanwalt – FuJae Partners)

Regional Ethics Office Indien

- Frau Sushma Mall (HR Director India, Freudenberg Gala Household Product Pvt. Ltd (Mumbai))
- Herr Sivakumar Vadivelu (Geschäftsführer, EagleBurgmann KE Pvt. Ltd.)
- Herr Sthanu Singh (Senior Legal Counsel – FRCC Indien)

Regional Ethics Office Amerika

- Frau Deborah A. Kop (Senior Legal Counsel – FRCC NA)
- Herr Stefan Politis (Senior Vice President Global HR - FST/FNST)
- Herr Tim Molek (Senior Director Sustainability - FHCS)
- Frau Luciana Rosário (Senior Legal Counsel Lateinamerika - FRCC NA)
- Herr Luis Miguel Pardo (Manager Partner Production - FNST Mexiko)