

VERHALTENSKODEX DER FREUDENBERG GRUPPE

INHALT

- A. Einführung
- B. Hinweise zu möglichen Compliance-Verstößen
 - 1. Menschenrechte, Gesundheit, Arbeitssicherheit, Umwelt- und Klimaschutz
 - 2. Zusammenarbeit
 - 3. Unternehmenseigentum und geschützte Informationen
 - 4. Software, E-Mail, soziale Medien und Internet
 - 5. Buchführung und Finanzberichterstattung
 - 6. Datenschutz
 - 7. Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern und -partnerinnen
 - 8. Kartellrecht und Wettbewerb
 - 9. Interessenkonflikte
 - 10. Korruption
 - 11. Verbot von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung
 - 12. Produktkonformität und -sicherheit
 - 13. Außenhandelsrecht und Exportkontrolle
 - 14. Politische Tätigkeiten
 - 15. Drogen, Alkohol und Waffen
 - 16. Öffentliche Erklärungen

A. EINFÜHRUNG

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

die Freudenberg-Gruppe ist ein global tätiges Unternehmen. Wir sind verpflichtet, das Recht in allen Ländern einzuhalten, in denen wir tätig sind. Ohne Rechtsbefolgung gefährden wir die gesellschaftliche Akzeptanz, auf die wir weltweit angewiesen sind. Wir sind stolz darauf, dass alle Geschäftsleitungen, Führungskräfte und Mitarbeitenden den Anspruch haben, mit einem Höchstmaß an Integrität und Ethik zu handeln. Die vielfältigen Anforderungen und Herausforderungen, mit denen die Freudenberg-Gruppe weltweit konfrontiert wird, neben unterschiedlichen und sich ständig ändernden Bedingungen und Regelungen, erfordern es gleichwohl klarzustellen, welche Maßstäbe und Verhaltensweisen alle Mitarbeitenden zu beachten haben.

Die **Leitsätze**, in Verbindung mit den **Geschäftsgrundsätzen** der Freudenberg-Gruppe, bekräftigen unsere dauerhafte Verpflichtung, 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 arbeiten, zu schützen. Diese Grundsätze sind Ausweis der tief verankerten Unternehmenskultur der Freudenberg-Gruppe. Sie schaffen die Rahmenbedingungen für ein durch

Vertrauen und Zuversicht geprägtes Klima, wodurch Teamarbeit, Innovation, Kundenorientierung und der langfristige Erfolg unseres Unternehmens gefördert werden.

Dieser Verhaltenskodex basiert auf diesen Leitsätzen und Geschäftsgrundsätzen. Er ist für alle Mitarbeitenden verbindlich. Sein Ziel besteht darin klarzustellen, welcher persönliche Verhaltensstandard von jedem und jeder Einzelnen unabhängig von seiner/ihrer Position erwartet wird. Er soll Sie in die Lage versetzen, mit ethischen und rechtlichen Fragen angemessen umzugehen, und Ihnen in sensiblen Bereichen Hilfestellung anbieten. Die im Kodex genannten Verhaltensregeln sollen nicht in Ihr Privatleben eingreifen. Bei der Tätigkeit für die Freudenberg-Gruppe muss die Grundhaltung jedes/jeder Einzelnen jedoch ein gesetzestreu und verantwortungsvolles Verhalten sein. Das Erreichen wirtschaftlicher Ziele ist nicht der einzige Erfolgsmaßstab bei Freudenberg. Der Schlüssel, um das Vertrauen der Öffentlichkeit sowie unserer Kunden und Kundinnen, Geschäftspartner und -partnerinnen und anderer Stakeholder zu erhalten, liegt vielmehr in der Integrität und dem gesetzestreuen Verhalten eines und einer jeden von uns. Wir lehnen Geschäftstätigkeiten ab, die nicht mit unseren Unternehmenswerten in Einklang stehen, und verfolgen eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Compliance-Verstößen. Ge-



setzwidriges Verhalten kann erhebliche Schäden verursachen: von Schadenersatzansprüchen und dem Einziehen von Gewinnen über Bußen und Strafen bis zum Ausschluss von Aufträgen oder Ausschreibungen. Es kann die Geschäftsbeziehungen mit unseren Kunden und Kundinnen und unser öffentliches Ansehen beschädigen. Die Freudenberg-Gruppe verpflichtet sich daher, bei eventuellen Verstößen gegen gesetzliche Vorschriften und interne Regeln angemessene Maßnahmen zu ergreifen, um diese sofort zu beenden, 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 habe mit dem Gesetzesverstoß im Interesse von Freudenberg gehandelt.

Der Code of Conduct wird um die von den Geschäftsgruppen, Konzernfunktionen und regionalen Vertretungen (Freudenberg Regional Corporate Center) erlassenen Unternehmensrichtlinien ergänzt. Wir erwarten von Ihnen, dass Sie sich mit den jeweils anwendbaren Prinzipien und Regeln vertraut machen und diese bei allen Entscheidungen berücksichtigen. Freudenberg wird Ihnen alle notwendigen Informationen geben und Sie unterstützen, damit Sie Ihre Verpflichtungen erfüllen können.

B. HINWEISE ZU MÖGLICHEN COMPLIANCE-VERSTÖSSEN

KONTAKT/UNTERSTÜTZUNG

Offene Kommunikation untereinander, auch zu Fehlern, Fehlentwicklungen oder Missständen, sehen wir als Teil unserer Unternehmenskultur („speak-up/listen-up“).

Sollten Sie Fragen zum Verhaltenskodex oder Bedenken haben, ob eine bestimmte Verhaltensweise oder Unternehmensrichtlinie mit den in diesem Verhaltenskodex enthaltenen Grundsätzen vereinbar ist, Rat benötigen oder vermuten, dass ein Verstoß gegen (lokale) Gesetze oder den Verhaltenskodex erfolgen könnte oder erfolgen wird, sind Sie aufgefordert,

- sich an Ihren unmittelbaren Vorgesetzten oder eine Führungskraft zu wenden;
- wenn der Verdacht den Vorgesetzten oder die Führungskraft betrifft oder wenn Sie über die Angelegenheit aus irgendeinem Grund mit einem Dritten sprechen möchten, die Angelegenheit bei einer höherrangigen Führungskraft zu melden oder
- sich an eines der zuständigen Compliance-Offices oder die entsprechende Fachfunktion (z. B. HR, HSE) auf Konzern- oder Geschäftsgruppen-ebene zu wenden.

Ethics Offices

Mitarbeitende eines Unternehmens der Freudenberg-Gruppe sowie Dritte (d. h. alle Personen außerhalb der Freudenberg-Gruppe, wie etwa Kunden und Kundinnen oder Lieferanten und Lieferantinnen) können jede begangene oder erkennbar drohende unternehmensbezogene Verletzung von Gesetzen sowie Verstöße gegen unsere Geschäftsgrundsätze vertraulich an das Corporate Ethics Office oder ein regionales Ethics Office melden. Das gleiche gilt für unseren Verhaltenskodex oder sonstige mit den vorgenannten Regeln in Einklang stehende inner- und außerbetriebliche Richtlinien und lokale Gepflogenheiten. Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber können zudem auf menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken sowie Verletzungen menschenrechts- oder umweltbezogener Pflichten nach dem deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz hinweisen, die durch das wirtschaftliche Handeln von Freudenberg im eigenen Geschäftsbereich und bei oder durch einen unmittelbaren oder mittelbaren Zulieferer von Freudenberg entstanden sind.

Freudenberg ergreift Maßnahmen zur Sicherstellung der Anonymität der Hin-

weisgeberin oder des Hinweisgebers. Mitarbeitende haben keine Schlechterstellung, Strafen oder sonstige disziplinarische Maßnahmen zu befürchten, wenn sie in gutem Glauben einen vermuteten Verstoß gegen die Grundsätze dieses Verhaltenskodex melden oder sich weigern, möglicherweise gesetzwidrige Handlungen vorzunehmen.

Weinheim, den 5.12.2022

Freudenberg & Co. Kommanditgesellschaft



Dr. Mohsen Sohi



Dr. Tilman Krauch



Dr. Ralf Krieger



Esther Maria Loidl

1. MENSCHENRECHTE, GESUNDHEIT, ARBEITSSICHERHEIT, UMWELT- UND KLIMASCHUTZ

GRUNDPRINZIPIEN FÜR UNTERNEHMERISCHE VERANTWORTUNG UND DIE ARBEITSWELT

Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

Freudenberg verpflichtet sich ohne Einschränkungen, für sichere Arbeitsbedingungen zu sorgen und Vorschriften zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und zum Umweltschutz einzuhalten, um die Gesundheit der Mitarbeitenden¹ zu erhalten, Dritte zu schützen und Unfälle, Verletzungen sowie arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu vermeiden. Die Initiative der Freudenberg-Gruppe „We all take care“ und andere Maßnahmen sind ein zentraler Teil unserer Verpflichtung, sichere Arbeitsbedingungen für alle Mitarbeitenden zu bieten und sicherzustellen. Unsere Mitarbeitenden sind mitverantwortlich für ihre eigene Gesundheit und Sicherheit sowie für die Gesundheit und Sicherheit ihrer Kolleginnen und Kollegen und Geschäftspartner und -partnerinnen. Für jeden und jede gilt: Alle Sicherheitsvorschriften am Arbeitsplatz sind unbedingt zu beachten und einzuhalten, damit eine sichere Arbeitsweise gefördert und Gesundheitsrisiken minimiert werden.

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

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

¹ Sollten wir in diesem Dokument auf die gleichzeitige Verwendung verschiedener Sprachformen verzichten, dann ausschließlich aufgrund der besseren Lesbarkeit. In allen Fällen sind aber immer alle Geschlechter – männlich, weiblich und divers (m/w/d) – eingeschlossen.



Freudenberg-Gruppe nachhaltig und betrachten die “2030 Agenda for Sustainable Development” der Vereinten Nationen als Leitgedanken. 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.

Menschenrechte

In Übereinstimmung mit unseren Geschäftsgrundsätzen und Leitsätzen achtet Freudenberg die international anerkannten Menschenrechte und Grundfreiheiten im Einklang mit den Prinzipien des “UN Global Compact”, dem wir als Unterzeichner angehören.

Wir lehnen Kinderarbeit und jede Form der Zwangsarbeit sowie Sklaverei in allen Gesellschaften der Freudenberg-

berg-Gruppe und bei unseren unmittelbaren und mittelbaren Zulieferern ab.

Jede und jeder unserer Mitarbeitenden hat die freie Entscheidung, ohne Diskriminierung, Bedrohung und Einschüchterung oder sonstige Vergeltungsmaßnahmen einer Gewerkschaft/Arbeitnehmervertretung seiner Wahl beizutreten oder eine Gewerkschaft 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 streben nach konstruktiver Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretungen und deren Organen.

2. ZUSAMMENARBEIT

Die Freudenberg-Gruppe fördert offene Kommunikation und Teamwork. Es wird erwartet, dass alle Mitarbeitenden ihre Kolleginnen und Kollegen mit Respekt behandeln. Führungskräfte haben diesbezüglich eine Vorbildfunktion.

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 jeder und jedes Mitarbeitenden. Wir respektieren Menschen aller Kulturen und jeder ethnischen Herkunft. Dabei ermutigen wir jede und jeden, durch unternehmerisches Denken und Handeln, durch Eigeninitiative sowie die Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen und sich 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 oder ethnischer Herkunft, sozialer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, politischer Meinung, sexueller Orientierung, gewerkschaftlicher Aktivitäten oder infolge des Alters, des Gesundheitszustands, des Geschlechts oder jeglicher Behinderung. Es gibt keinen Platz in unserem Unternehmen für die Diskriminierung und Ausbeutung von Schwachen und Hilflosen. Wir bei Freudenberg sind stolz auf eine Unternehmenskultur, in der alle gemeinsam lernen, wachsen und sich entwickeln können.

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.



3. UNTERNEHMENSEIGENTUM UND GESCHÜTZTE INFORMATIONEN

Unternehmenseigentum und geschützte Informationen von Freudenberg

Jeder und jede Mitarbeitende muss verantwortungsvoll mit Unternehmenseigentum umgehen und alle Vermögenswerte von Freudenberg gegen Verlust, Beschädigung, Diebstahl, Missbrauch und unerlaubte Nutzung schützen. Zu diesen Vermögenswerten gehört unter anderem Sachvermögen, aber auch immaterielles Vermögen, wie beispielsweise geschützte Informationen, Know-how (z. B. Rezepturen), Patente, Marken, Urheberrechte, Warenzeichen, Firmennamen, Warenbezeichnungen oder Logos. Die widerrechtliche Aneignung, Nutzung oder der Missbrauch von Vermögenswerten jeder Art von Freudenberg ist unter allen Umständen verboten.

Unveröffentlichte geschäftsbezogene Informationen oder Geschäftsgeheimnisse müssen vertraulich behandelt werden. Mitarbeitenden, die im Besitz solcher Informationen sind, ist es untersagt, sie unbefugten Personen inner- oder außerhalb des Unternehmens zugänglich zu machen oder sie zum eigenen oder zum Vorteil Dritter auszunutzen. Hiervon betroffen sind insbesondere Informationen über Besonderheiten des Geschäftsverlaufs, über die die Öffentlichkeit noch nicht informiert worden ist. Verstöße gegen diese Regelungen können Freudenberg schwere Schäden zufügen und zivil- und strafrechtliche Konsequenzen haben.



Informationen anderer Unternehmen

Während es zulässig ist, allgemein zugängliche Informationen über andere Unternehmen zu sammeln, sind gesetzwidrige, unlautere oder anderweitig fragwürdige Methoden zur Beschaffung von Informationen über andere Unternehmen untersagt. Freudenberg nimmt häufig Beziehungen zu anderen Unternehmen auf, in deren Rahmen diese Unternehmen ihre vertraulichen oder gesetzlich geschützten Informationen uns gegenüber freigeben. Solche Informationen sollten Sie erst entgegennehmen, wenn eine gültige Vertraulichkeitsvereinbarung vorliegt.

4. SOFTWARE, E-MAIL, SOZIALE MEDIEN UND INTERNET



Informationstechnologiesysteme (IT), zu denen Hardware, Software und die von Ihnen verarbeiteten und gespeicherten Daten gehören, sind entscheidend für die Geschäftstätigkeit von Freudenberg. Sie sind Unternehmens-eigentum und dürfen als solches grundsätzlich nur für die geschäftlichen Zwecke von Freudenberg genutzt werden. Personen mit Zugriff auf IT-Systeme von Freudenberg, einschließlich Personen mit temporärem Zugriff, müssen die Systeme in angemessener Weise nutzen und gleichzeitig die IT-Sicherheitsrichtlinien der Freudenberg-Gruppe und die der jeweiligen Geschäftsgruppe, bei der sie beschäftigt sind, einhalten.

Die verstärkte und verbreitete Nutzung sozialer Medien, soweit zulässig, darf nicht unsere Grundsatzpolitik zur

Sicherung geschützter Informationen und zum Schutz des Rufs unseres Unternehmens beeinträchtigen. Mitarbeitende wahren die Reputation von Freudenberg und handeln gemäß ihrer Treue-, Geheimhaltungs- und Loyalitätspflichten. Dabei halten sie stets die jeweils geltenden Rechte und Gesetze sowie die Datensicherheit ein.

Bei der Nutzung des betrieblichen E-Mail-Kontos ist jeder Mitarbeitende verpflichtet, den Schutz personenbezogener Daten der Kolleginnen und Kollegen und externer Geschäftspartner und -partnerinnen zu beachten. Gehen Sie mit größter Sorgfalt und Gewissenhaftigkeit vor, damit Sie keine nachteiligen Auswirkungen auf das Unternehmen verursachen oder hierzu beitragen.

5. BUCHFÜHRUNG UND FINANZBERICHTERSTATTUNG

Jahresabschlüsse und Bücher, Aufzeichnungen und Konten eines jeden Rechtsträgers innerhalb der Freudenberg-Gruppe sind Teil der Unternehmensaufzeichnungen und stellen daher Unternehmenseigentum und wichtige Vermögenswerte dar. Sie müssen zutreffend sein und allen gesetzlichen und steuerlichen Anforderungen sowie internen Rechnungslegungsgrundsätzen von Freudenberg entsprechen. Die Ver-

antwortung für die Erstellung, Nutzung, Verwaltung, sichere Aufbewahrung und gegebenenfalls sichere Vernichtung von derartigen Aufzeichnungen tragen alle Mitarbeitenden. All diese Maßnahmen sind nur in Übereinstimmung mit der Unternehmenspolitik, den Standards und Verfahren des Unternehmens und aktuellen gesetzlichen Anforderungen auszuführen.



6. DATENSCHUTZ

Zum Schutz der Privatsphäre existieren für den Umgang mit personenbezogenen Daten besondere gesetzliche Regelungen. Die Erhebung, Speicherung, Verarbeitung und sonstige Nutzung personenbezogener Daten bedürfen im Grundsatz der Einwilligung der oder des Betroffenen, einer vertraglichen Regelung oder einer sonstigen gesetzlichen Grundlage. Personenbezogene Daten von Mitarbeitenden, Kunden und Kundinnen, Lieferanten und Lieferantinnen und anderen Betroffenen werden von Freudenberg geschützt. Freudenberg sammelt, verarbeitet, nutzt und spei-

chert nur die personenbezogenen Daten, bei denen dies gesetzlich vorgeschrieben ist oder die für den normalen Geschäftsbetrieb notwendig sind. Alle Mitarbeitenden haben diese Informationen ebenso gewissenhaft wie Informationen des Unternehmens zu respektieren und zu schützen. Gesetze zum Schutz persönlicher und personenbezogener Daten unterscheiden sich von Land zu Land. Die Freudenberg-Gruppe hält die im jeweiligen Land, in dem geschäftliche Tätigkeiten ausgeführt werden, geltenden Gesetze und Regelungen ein.

7. ZUSAMMENARBEIT MIT GESCHÄFTSPARTNERN UND -PARTNERINNEN

Freudenberg erwartet von seinen Mitarbeitenden, dass sie die gesetzlichen Vorgaben, diesen Verhaltenskodex und das gesamte Compliance-Regelwerk der Freudenberg-Gruppe einhalten. Dementsprechend erwarten wir auch von unseren Geschäftspartnern und -partnerinnen, wie insbesondere Zulieferern und Vertriebsmittlern, dass sie unsere Grundprinzipien für ethisches Verhalten, die Menschenrechte, die Einhaltung rechtlicher Standards und umweltgerechtes Handeln teilen und beachten. Je nach spezifischem Risiko führen wir bei unseren Geschäftspartnern und -partnerinnen eine Integritätsprüfung durch, bevor wir uns vertraglich binden.

Unsere Zulieferer und Zulieferinnen verpflichten sich, ihr Handeln an unseren Werten auszurichten, diese Verpflichtung an ihre Lieferanten und Lieferantinnen weiterzugeben sowie deren Einhaltung sicherzustellen. Bei möglichen Verstößen von Geschäftspartnern und -partnerinnen gegen unsere Grundprinzipien arbeiten wir mit dem jeweiligen Geschäftspartner oder der jeweiligen Geschäftspartnerin zusammen, um die Situation zu lösen, und treffen gegebenenfalls die erforderlichen Abhilfemaßnahmen. Dieser Prozess stellt sicher, dass auch unsere Lieferanten und Lieferantinnen die Anforderungen und Standards dieses Verhaltenskodex erfüllen.



FREUDENBERG
KARL LUDWIG FREUDENBERG
INNOVATION

FREUDENBERG
KARL LUDWIG FREUDENBERG
INNOVATION





8. KARTELLRECHT UND WETTBEWERB

Vereinbarungen und abgestimmte Verhaltensweisen zwischen Wettbewerbern und Wettbewerberinnen („horizontale Absprachen“) sind verboten, wenn sie dazu geeignet sind, Wettbewerb zu verhindern oder einzuschränken. Auch viele Arten vertikaler Absprachen, also Absprachen zwischen Lieferanten und Lieferantinnen und Kunden und Kundinnen oder Patentinhabern und Patentinhaberinnen und Lizenznehmern und Lizenznehmerinnen, sind in der Europäischen Union (EU), den USA und anderen Ländern verboten.

Freudenberg hält alle Gesetze ein, nach denen unlautere oder betrügerische Handelspraktiken untersagt sind. Ebenfalls trifft Freudenberg keine koordinierten oder informellen Vereinbarungen zum Boykott von Kunden und Kundinnen oder anderen Geschäftspartnern und -partnerinnen.

Dementsprechend verlangt Freudenberg von allen Mitarbeitenden, dass sie in jeder Hinsicht alle kartellrechtlichen und anderen Handelsgesetze befolgen, die für das Funktionieren eines freien und wettbewerbsorientierten Markts sorgen und unangemessene Wettbewerbsbeschränkungen verhindern. Strengstens verboten sind Preisabsprachen, Manipulationen von Ausschreibungen oder Bieterverfahren oder die Aufteilung von Kunden und Kundinnen oder Märkten unter Wettbewerbern und Wettbewerberinnen.

Freudenberg-Mitarbeitende dürfen mit Wettbewerbern und Wettbewerberinnen weder Informationen austauschen noch Sachverhalte diskutieren, wenn sie folgende Themen betreffen:

- Produktpreise, Preisänderungen, Preisdifferenzierungen, Margen, Kosten, Preisnachlässe, Rabatte
- industrieweite Preispolitik oder Preispraktiken, Preisniveau, Preisänderungen
- Pläne, die sich auf die Preisgestaltung oder das Marketing von Produkten beziehen
- Preisangebote (Bieterverfahren oder einzelne Angebote) als Antwort auf entsprechende Kundenanfragen, einschließlich Produktzusammensetzungen für derartige Gebote
- Informationen über Produktionskapazitäten und geplante Änderungen
- neue Entwicklungsprodukte und andere vertrauliche Strategien
- Aufteilung von Gebieten, Kunden und Kundinnen oder Märkten
- kunden- oder transaktionsspezifische vertrauliche Informationen

Jegliche Zweifel im Zusammenhang mit der Angemessenheit von Kontakten und der Kommunikation gegenüber Mitbewerbern und Mitbewerberinnen sollten mit einer der in Abschnitt B genannten Funktionen besprochen werden.

9. INTERESSENKONFLIKTE

Wir erwarten von unseren Mitarbeitenden die Einhaltung höchster ethischer Maßstäbe. Bei allen geschäftlichen Vorgängen mit vorhandenen oder potenziellen Kunden und Kundinnen, Lieferanten und Lieferantinnen, Wettbewerbern und Wettbewerberinnen und anderen Partnern und Partnerinnen muss das Unternehmensinteresse im Vordergrund stehen.

Geschäftsentscheidungen dürfen nicht auf Basis persönlicher Interessen oder Vorteile getroffen werden. Private Interessen und Interessen von Freundenberg als Unternehmensgruppe sind streng voneinander zu trennen. Interessenkonflikte entstehen, wenn Mitarbeitende auf Kosten der Interessen von Freundenberg eigene Aktivitäten oder persönliche Interessen verfolgen. Jeder bestehende oder mögliche Interessenkonflikt ist zu vermeiden und gegenüber den Vorgesetzten oder den für Compliance Verantwortlichen offenzulegen. **Beispiele:**

- Missbrauch von Geschäftschancen, die Freundenberg zustehen, um einen persönlichen Gewinn oder Vorteil zu erlangen;
- Beziehungen zu aktuellen oder möglichen Handelspartnern und -partnerinnen oder Wettbewerbern

und Wettbewerberinnen, die die Ausübung Ihrer Pflichten beeinflussen können oder sie zu beeinflussen scheinen;

- Berichtslinie von Mitarbeitenden zu Vorgesetzten (unmittelbar oder mittelbar), die miteinander verwandt, verschwägert oder in ähnlicher Weise verbunden sind (z. B. in Form einer Lebenspartnerschaft);
- Vermarktung von Produkten oder Dienstleistungen, die denen von Freundenberg ähnlich sind oder mit ihnen konkurrieren;
- Missbrauch der eigenen Position oder von Unternehmenseigentum zum persönlichen Vorteil;
- Abschluss von Vereinbarungen mit Verwandten oder engen Freunden im Namen des Unternehmens;
- Nutzung der Zeit während der Anstellung bei Freundenberg für die Führung oder Vorbereitung eines Geschäfts, das später möglicherweise mit Freundenberg konkurriert;
- Nutzung geschützter Informationen zum eigenen Vorteil oder in einer für Freundenberg schädlichen Weise (Beispiel: Verwendung von vertraulichen Informationen, die sich auf den Aktienkurs eines Unternehmens auswirken können, für privaten Aktienhandel (Insiderhandel)).



10. KORRUPTION

Korruptionsverbot

Korruption wird international als Straftat verfolgt. Korruption, Bestechung, Untreue, Betrug, Vorteilsnahme und jegliche andere Form korrupten Handelns im Geschäftsverkehr sind bei Freudenberg strengstens verboten.

Geschenke, Einladungen und Bewirtungen

Zuwendungen in Form von Geschenken, Bewirtungen und Einladungen sind in geschäftlichen Beziehungen weit verbreitet. Sofern sich diese Zuwendungen in einem angemessenen Rahmen halten und nicht gegen interne sowie gesetzliche Regelungen verstoßen, sind sie nicht zu beanstanden. Der Austausch von übermäßigen oder unangemessenen Geschenken oder Bewirtungen zur Beeinflussung Dritter ist dagegen unethisch und kann Ihrem persönlichen geschäftlichen Ansehen und dem von Freudenberg erheblich schaden und zudem strafbar sein.

Mit internen Richtlinien zum Umgang mit Geschenken, Bewirtungen und Einladungen zu Veranstaltungen regeln wir, welche Zuwendungen angemessen und welche Prüfungsschritte bei der Annahme und Gewährung von Zuwendungen zu beachten sind. Mitarbeitende sollten sich mit den Richtlinien vertraut machen und diese strikt einhalten.

Zulässig sind hiernach insbesondere Geschenke, Bewirtungen und Einladungen, die

- sozialadäquat sind und einen geringfügigen Wert aufweisen (z. B. jährli-

ches Geschenk in Form eines Freudenberg-Wein-Präsents oder eines Kalenders);

- nicht dazu bestimmt sind und auch nicht den Eindruck erwecken können, dass unternehmerische Entscheidungen beeinflusst werden sollen;
- jederzeit offen und transparent gewährt werden können („Öffentlichkeitstest“);
- nicht gegen ein Gesetz verstoßen und auch keine allgemein anerkannten ethischen Standards verletzen.

Unzulässig ist die Gewährung oder Entgegennahme

- von Geld oder bargeldähnlichen Vermögenswerten (wie etwa Gutscheine/Vouchers oder Wertpapiere);
- von Zuwendungen an die Privatadresse eines Empfängers („intransparentes Geschenk“);
- von Zuwendungen, die unter Berücksichtigung ihres Werts, ihrer Häufigkeit (z.B. drei Geschenke im Laufe eines halben Jahres) oder ihrer Art im Rahmen der Geschäftsbeziehung unangemessen sind.

Umgang mit Amtsträgern

Im Umgang mit Amts- und Mandatsträgern sowie Regierungen, Behörden und sonstigen öffentlichen Einrichtungen gelten häufig besondere rechtliche Bedingungen, wobei schon einzelne Verstöße gravierende Folgen haben und die Freudenberg-Gruppe und Mitarbeitende massiv schädigen können.

Mitarbeitende dürfen keine Zahlungen, Geschenke oder andere unlautere Mittel anbieten, um Amtsträger oder Bediens-

tete von internationalen Institutionen zu beeinflussen. Unsere Kontakte mit Amts- und Mandatsträgern und -trägerinnen orientieren sich streng an Recht und Gesetz sowie den entsprechenden internen Regelungen zur Vermeidung von Korruption.

Verboten sind ebenfalls „Facilitation Payments“, also Zahlungen an Amtsträger und Amtsträgerinnen, um routinemäßige Amtshandlungen zu beschleunigen.

Die Regelungen in diesem Kapitel gelten nicht nur unmittelbar für Freudenberg-Mitarbeitende, sondern gleichermaßen auch mittelbar für alle Personen und Geschäftspartner und -partnerinnen, die im Namen oder Auftrag von Freudenberg handeln (z. B. Vertriebsmittler und -mittlerinnen, Berater und Beraterinnen, Projektpartner und -partnerinnen). Freudenberg-Mitarbeitende dürfen daher keinesfalls Zahlungen, Geschenke oder andere unlautere Mittel an Mittelsleute geben oder die Weitergabe autorisieren, wenn sie wissen oder Anhaltspunkte dafür haben, dass derartige Mittel für korrupte Tätigkeiten verwendet werden oder der Einrichtung schwarzer Kassen dienen.

Spenden und Sponsoring

Freudenbergs Unternehmensgeschichte zeugt von zahlreichen und vielfältigen Beispielen sozialen Engagements in vielen Bereichen des menschlichen Zusammenlebens: von der Förderung der Kunst sowie der Wissenschaft und Forschung, über gezielte Jugend- und Auszubildendenförderung bis hin zur Unterstützung Bedürftiger und Benach-

teiligter. Unser Unternehmen und seine Familiengesellschafterinnen und -gesellschafter wollen in allen Staaten, Ländern und Gemeinden, in denen wir tätig sind, ihrer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht werden und als gute Nachbarn anerkannt sein.

Alle Spenden müssen transparent sein. Dies bedeutet unter anderem, dass die Identität der Empfängerin oder des Empfängers und die geplante Verwendung der Spende bekannt sein müssen. Grund und Verwendungszweck der Spende müssen rechtlich vertretbar dokumentiert sein.

Zu den grundsätzlich nicht erlaubten Spenden gehören:

- Spenden an Einzelpersonen oder Organisationen, die nicht als gemeinnützig anerkannt oder durch besondere Regelung zur Spendenannahme befugt sind,
- Spenden auf Privatkonten,
- Spenden an Organisationen, deren Ziele mit den Geschäftsgrundsätzen von Freudenberg nicht vereinbar sind, oder
- Spenden, die das Ansehen von Freudenberg schädigen.

Auch alle Sponsoringaktivitäten müssen transparent, in Form eines schriftlichen Vertrags niedergelegt, für einen seriösen geschäftlichen Zweck im Interesse von Freudenberg bestimmt und für die Erreichung dieses Zwecks geeignet und angemessen sein. Spenden und Sponsoring dürfen erst gewährt werden, nachdem der hierfür vorgesehene Genehmigungsprozess gemäß den Richtlinien zur Spendenvergabe durchlaufen wurde.

11. VERBOT VON GELDWÄSCHE UND TERRORISMUSFINANZIERUNG

Wir lassen nicht zu, dass Geschäfte mit Unternehmen der Freudenberg-Gruppe zur Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung missbraucht werden. Wir lehnen jedes Geschäft ab, mit dem ein Dritter die „Früchte“ einer Straftat sichert.

In nahezu allen Staaten der Welt sind Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung strafbar.

- Geldwäsche liegt vor, wenn unmittelbar oder mittelbar aus Straftaten stammende Gelder oder andere Vermögensgegenstände in den legalen Wirtschaftskreislauf gebracht werden und so deren Herkunft verschleiert wird.
- Terrorismusfinanzierung liegt vor, wenn Geld oder sonstige Mittel für terroristische Straftaten oder zur Unterstützung terroristischer Vereinigungen bereitgestellt werden.

Freudenberg begegnet Risiken der Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung aktiv. Es ist unser erklärtes Ziel, nur Geschäftsbeziehungen mit seriösen Partnern und -partnerinnen zu unterhalten, deren Geschäftstätigkeit im Einklang mit den gesetzlichen Vorschriften und den Geschäftsgrundsätzen der Freudenberg-Gruppe steht und deren Betriebsmittel legitimen Ursprungs sind. Wir streben daher eine größtmögliche Transparenz unserer Geschäftsbeziehungen und Zahlungsströme an.

12. PRODUKTKONFORMITÄT UND -SICHERHEIT

Tagtäglich kommen unzählige Menschen mit unseren Produkten und Services in Berührung. Wir sind daher dafür verantwortlich, die aus dem Umgang mit unseren Produkten und Services resultierenden Risiken, Nachteile und Gefahren für Gesundheit, Sicherheit, Umwelt und Vermögen unserer Kunden und Kundinnen oder Dritter so weit wie möglich auszuschließen. Es ist nicht nur eine gesetzliche Verpflichtung, sondern auch unser Anspruch, die

für unsere Produkte geltenden gesetzlichen und behördlichen Vorschriften sowie internen Standards einzuhalten. Unsere Produkte entsprechen dem jeweiligen Stand der Technik und sind im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben entwickelt. Die Sicherheitshinweise in Unterlagen der Maschinen und an den Maschinen sind stets aktuell zu halten und müssen den Sicherheitsvorschriften entsprechen.



13. AUSSENHANDELSRECHT UND EXPORTKONTROLLE

Das Auferlegen personen-, güter-, länder- und verwendungszweckbezogener Handelsbeschränkungen (z. B. Bereitstellungsverbote im Zusammenhang mit dem internationalen Terrorismus, Genehmigungspflichten für Dual-Use- und Rüstungsgüter, Länderembargos) ist ein üblicher Einflussfaktor im Außenhandelsrecht der Länder, insbesondere der Europäischen Union, der USA und Chinas. Die Handelsbeschränkungen beziehen sich auf die direkte und indirekte Bereitstellung wirtschaftlicher und finanzieller Ressourcen, den Verkauf, die Einfuhr und Ausfuhr von Waren, die Bereitstellung von Software, technische Unterstützung, Technologietransfer, Handels- und Vermittlungsgeschäfte sowie den elektronischen Datenaustausch und den Informations-

austausch im Allgemeinen. Das Nichteinhalten der Bestimmungen kann zu empfindlichen Strafen, wie zum Beispiel Freiheitsstrafen, Geldbußen, dem Verlust bewilligter Zollvereinfachungen und künftiger Geschäftsbeziehungen sowie einer Beschädigung der Firmenreputation führen. Der Umfang der anzuwendenden Beschränkungen ändert sich regelmäßig und muss fortlaufend überwacht werden. Mitarbeitende, die Schnittpunkte mit den Themen „Import“ und „Export“ haben (z. B. Einkauf, Verkauf, Forschung und Entwicklung, Supply Chain), sind verpflichtet, die gültigen Vorschriften zu kennen und die diesbezüglich vorgegebenen Prozesse einzuhalten, um nicht gegen die Vorschriften zu verstoßen.





14. POLITISCHE TÄTIGKEITEN

Freudenberg beteiligt sich nicht an politischen Tätigkeiten oder Kampagnen. In Übereinstimmung mit diesem Grundsatz unterstützen wir politische Parteien oder Organisationen oder ihre Vertreterinnen und Vertreter weder mit Geld- noch mit Sachspenden.

Dieser Wunsch von Freudenberg, politisch unparteiisch zu bleiben, greift

nicht in die Rechte von Mitarbeitenden ein, die als Privatpersonen außerhalb ihrer Arbeitszeit auf angemessene, gesetzlich zulässige Weise am politischen Prozess teilnehmen oder sich bei sozialen Einrichtungen sowie an gemeinnützigen Aktivitäten oder ähnlichen ehrenamtlich ausgerichteten Tätigkeiten beteiligen möchten.

15. DROGEN, ALKOHOL UND WAFFEN

Der Konsum, Verkauf oder Besitz illegaler Drogen oder der Besitz von Waffen auf dem Betriebsgelände oder während der Arbeitszeiten ist streng verboten und wird mit Disziplinarmaßnahmen geahndet. Der Konsum von Alkohol auf dem Betriebsgelände ist verboten; Ausnahmen gelten lediglich für besondere Firmenanlässe in dafür bezeichneten Räumlichkeiten. Es ist den Mitarbeitenden untersagt, am Arbeitsplatz oder au-

ßerhalb des Arbeitsplatzes Substanzen, einschließlich verschriebener Medikamente, in einer Weise zu konsumieren, die sie an der sicheren und ordnungsgemäßen Ausführung ihrer Arbeit und der Erfüllung ihrer Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis hindern könnten. Auch bei allen außerhalb des Betriebsgeländes erfolgenden geschäftlichen Tätigkeiten müssen die jeweils anzuwendenden Gesetze strikt eingehalten werden.

16. ÖFFENTLICHE ERKLÄRUNGEN

Es ist nur den ausdrücklich befugten Personen gestattet, für das Unternehmen öffentliche Erklärungen abzugeben. Anfragen von Medien oder von anderen Personen außerhalb des Unternehmens sind immer an die Geschäftsleitung, Kommunikationsabteilung oder an Personen weiterzuleiten,

die zur Beantwortung befugt sind. Dieselben Grundsätze gelten für Veröffentlichungen, die Freudenberg und seine geschäftlichen Tätigkeiten betreffen, wenn andere Medien (soziale Netzwerke und ähnliche Kommunikationsmittel) benutzt werden.



www.freudenberg.com

Dezember 2022

Item No. FRE1016DE