

Den Klimaschutz anpacken

So setzt Freudenberg den Global Compact der Vereinten Nationen
und die Ziele für nachhaltige Entwicklung um.

Technologie und Verantwortung	14
Nachhaltigkeit	22
Menschenrechte und Arbeitsnormen	38
Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz	46
Gesellschaftliches Engagement	52
Compliance	56



**Der UN-Global-Compact-Fortschrittsbericht
2021 von Freudenberg**

Führend in Technologie und Verantwortung

Für Freudenberg bedeutet Erfolg, finanziell erfolgreich zu sein und sich der Umwelt und den Menschen gegenüber verantwortlich zu verhalten. Beide Ziele sind untrennbar miteinander verknüpft und in den Leitsätzen des Unternehmens fest verankert. Werte sind wichtig, deshalb unterstützt Freudenberg die Global-Compact-Initiative der Vereinten Nationen, die sich weltweit für eine gerechtere und nachhaltige Wirtschaft einsetzt.

Freudenberg im Jahr 2021 ist ein globales Technologieunternehmen, agil und beweglich, mit einem wissenschaftlich begründeten Fortschrittsanspruch. Unsere Mitarbeitenden sind 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, technische Textilien, Filter, Reinigungstechnologien, Spezialchemie und medizintechnische Produkte einen wertvollen Beitrag für den Erfolg unserer 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.

Kreative technische Lösungen in exzellenter Qualität. Dafür steht Freudenberg. Unser Erfolg gründet auf technologischer Expertise und Innovationskraft. Geleitet von der Mission, die Zukunft nachhaltig zu gestalten.



Für Nachhaltigkeit stark machen

Freudenberg steht für exzellente Technologien und Innovation. Aber das genügt uns nicht: In einer vernetzten und globalisierten Welt wollen wir auch in anderen Feldern Maßstäbe setzen – vornehmlich im Klimaschutz und in der Unternehmenskultur. Wer wie Freudenberg überall auf der Welt um Fachkräfte wirbt, benötigt vielfältige Angebote und ein tragfähiges Miteinander, um die zentralen Fragen der Gleichberechtigung zwischen Jung und Alt, zwischen den Geschlechtern sowie für Menschen mit anderer ethnischer Herkunft auf lokaler und kultureller Ebene zu beantworten. Unsere

Unternehmenskultur soll es allen Mitarbeitenden ermöglichen, ihre Stärken einzubringen. Wir wollen die unterschiedlichen Fähigkeiten zusammenführen und konstruktiv für den Unternehmenserfolg nutzen. Ein verantwortungsvoller Umgang mit Rohstoffen und Materialien sowie eine Energiewende im Unternehmen, die eine klimaneutrale Produktion ermöglicht, sind Aufgaben, bei deren Erfüllung Freudenberg seine Exzellenz und Zukunftsfähigkeit messbar darstellen und vergleichen kann. Wie erfolgreich wir arbeiten, entscheidet sich auch in der Frage, wie nachhaltig wir sind.

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 sind zwei Leitsätze:

VERANTWORTUNG

Unser Unternehmen und seine Familiengeschafter sind gemeinsam dem Schutz der Umwelt verpflichtet. Wir wollen in allen Staaten, Ländern und Gemeinden, in denen wir tätig sind, unserer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht werden und als gute Nachbarn anerkannt sein. Wir verwenden äußerste Sorgfalt auf die Sicherheit unserer Mitarbeitenden und unserer Produkte. Als Familienunternehmen stellen wir hohe Ansprüche an das persönliche Verhalten. Fairness und Integrität bestimmen das Miteinander sowohl im Unternehmen als auch gegenüber Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit.

MENSCHEN

Als Familienunternehmen fühlen wir uns dem Wohl unserer Mitarbeitenden und ihrer persönlichen Entwicklung verpflichtet. Wir lehnen jede Form von Diskriminierung und persönlicher Herabsetzung ab. Wir zeigen und verlangen Verständnis und Respekt im Umgang miteinander. Wir sorgen für eine kulturell vielfältige Arbeitswelt, in der Mitarbeitende verschiedenster Länder in Teams ihre Fähigkeiten zur Erhöhung unserer Kompetenz einbringen und so gleichzeitig unsere Unternehmenskultur bereichern. Wir schätzen den Wert von langjährigen Beziehungen mit Kunden, Lieferanten und anderen Geschäftspartnern.

Freudenberg ist ein werteorientierter Technologiekonzern, der sich gegenüber seinen Kunden und der Gesellschaft verantwortlich fühlt.

Verantwortung für die Gesellschaft umfasst bei Freudenberg fünf Bereiche:

Nachhaltigkeit; Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz; gesellschaftliches Engagement; Compliance sowie Menschenrechte und Arbeitsnormen.

Alle Themen sind in den Werten und Grundsätzen von Freudenberg verankert und im Verhaltenskodex

„Code of Conduct“ festgeschrieben. Dieser Verantwortung sind sich die Menschen bei Freudenberg bewusst. Sie motiviert internationale Teams dazu, jederzeit nachhaltig auf die Umwelt und die Gesellschaft einzuwirken. Daran arbeiten die beteiligten Kolleginnen und Kollegen über Grenzen hinweg eng zusammen und legen den Grundstein für ein erfolgreiches und wertschätzendes Miteinander.



- Freudenberg-Werte und -Grundsätze
- Bereiche, die für das Thema „Verantwortung“ relevant sind
- Prozesse und Initiativen entlang der Wertschöpfungskette (bezogen auf UN Global Compact)
- ⋯ Initiativen, die über die Wertschöpfungskette hinausgehen



Sich zu gesellschaftlicher Verantwortung bekennen



Sustainability Development Goals:
Freudenberg fokussiert sich auf acht der siebzehn Ziele.

Verantwortungsvolles und proaktives Handeln haben eine lange Tradition bei Freudenberg. Sie gehören zu den gelebten Grundwerten in der 172-jährigen Geschichte des Unternehmens. Durch die Unterzeichnung des Global Compact der Vereinten Nationen unterstützen wir die zehn Grundsätze zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Antikorruption und Umweltschutz, auf die sich die Vereinten Nationen 1987 verständigt haben. Und wir bekennen uns zu den siebzehn Sustainability Development Goals, die 2016, kurz nach der Pariser Klimakonferenz, als weltweites Rahmenwerk ausgerufen wurden. Seit 2019 priorisiert Freudenberg acht der 17 Ziele, zu denen es einen wesentlichen Beitrag leisten kann.



Ein Beispiel für eine nachhaltige Lösung ist die Verwendung von bereits genutztem und wiederverwertetem Plastik. Aus recycelten Polypropylen-Kügelchen werden rote Produktteile für die Marke Vileda der Geschäftsgruppe Freudenberg Home and Cleaning Solutions hergestellt. Die Ziele 12 und 13 der Sustainability Development Goals stehen dabei im Fokus.



Nachhaltigkeit aus globaler Perspektive hat viele Facetten. Für ein weltweit produzierendes Industrieunternehmen wie Freudenberg stehen folgende acht der 17 Sustainability Development Goals im Zentrum des unternehmerischen Handelns. Für jedes dieser Ziele haben wir definiert, welchen Beitrag wir in unserem Arbeitsalltag anstreben.

3
GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN

4
HOCHWERTIGE BILDUNG

7
BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE

8
MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM

9
INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR

10
WENIGER UNGLEICHHEITEN

12
NACHHALTIGER KONSUM UND NACHHALTIGE PRODUKTION

13
MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ

GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN

Die Gesundheitsfürsorge ist ein selbstverständliches Angebot an unsere Mitarbeitenden. Neben der Prävention sogenannter Volkskrankheiten sind uns die gesunde Ernährung und die psychische Gesundheit unserer Mitarbeitenden besonders wichtig. Dazu zählen auch Impfkampagnen, Masken und die Reduktion des Einsatzes kritischer Substanzen.

HOCHWERTIGE BILDUNG

Der demografische Wandel in Europa macht einen Fachkräftemangel in der Zukunft wahrscheinlich. Andere Kontinente haben eine überwiegend junge Bevölkerung. In beiden Fällen sind wir auf tragfähige Lernangebote angewiesen. Wir unterstützen mit zahlreichen Aus- und Weiterbildungsangeboten ein lebenslanges Lernen unserer Mitarbeitenden.

BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE

Wir wollen den Zugang zu verlässlicher, moderner und bezahlbarer Energie für alle unsere Standorte sichern. Weltweit herrschen völlig unterschiedliche Bedingungen für den Bezug von sauberer Energie. Wo es möglich ist, schließen wir langfristige Verträge, die uns eine Versorgung mit sauberer Energie garantieren.

MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM

Wir haben eine soziale Verpflichtung gegenüber allen unseren Mitarbeitenden. Es kommt hierbei jedoch auf Gesetze, Gepflogenheiten, Bedürfnisse und Möglichkeiten in den Ländern an. Diskriminierung und Ausgrenzung schutzbedürftiger Menschen darf es an keiner Stelle im Unternehmen geben.

INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR

Der Wert einer widerstandsfähigen Infrastruktur ist für ein Industrieunternehmen offensichtlich. Wir fördern eine nachhaltige Industrialisierung mit fortlaufenden Investitionen in bestehende und neue Werke. Unsere Produkte kommen in großen Infrastrukturprojekten zum Einsatz.

WENIGER UNGLEICHHEITEN

Vielheit ist in den Werten und Grundsätzen der Unternehmensgruppe verankert. Mit verschiedenen Initiativen unterstützt Freudenberg eine Arbeitsumgebung, in der alle wertgeschätzt, respektiert und gehört werden. Besonders wird auf eine ausgewogene Geschlechterverteilung geachtet, in der Frauen eine gezielte Karriereentwicklung für Top-Führungspositionen anstreben können.

NACHHALTIGER KONSUM UND NACHHALTIGE PRODUKTION

Wir setzen nur so viel der Ressourcen für unser Geschäft ein, dass sie für zukünftige Generationen erhalten bleiben. Der Einsatz von Rezyklaten und recyclingfähigen Rohstoffen und Materialien hat Priorität ebenso wie der Verzicht auf Plastik bei Verpackungen. Unsere Mitarbeitenden werden geschult, um eine nachhaltige Arbeitsweise in unseren Betrieben zu verinnerlichen und nach Leistungskennzahlen zu messen.

MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ

Der Industriesektor hat einen hohen Anteil an den weltweiten Treibhausgasemissionen. Freudenberg reduziert seinen CO₂-Ausstoß bemessen am Umsatz um 25 Prozent bis 2025. Bis spätestens 2045 möchten wir nach Scope 1 und 2 klimaneutral sein, dafür ergreifen wir wichtige Maßnahmen: Erstens, wir maximieren die Energieeffizienz und reduzieren unseren Energieverbrauch. Zweitens, wir elektrifizieren unsere Energieversorgung. Drittens, wir verwenden grünen Strom. Viertens, wir kompensieren den CO₂-Ausstoß, der unvermeidlich bleibt.

Engagement zahlt sich aus!

Die Gewinner der Initiative „We all take care“

We ^{all} take care!

Seit dem Start im Jahr 2002 würdigt die weltweite Initiative „We all take care“ diejenigen Mitarbeitenden, die sich besonders dafür einsetzen, ihre Arbeit sicherer, gesünder und umweltfreundlicher zu gestalten, oder die sich gesellschaftlich engagieren. 14 Projekte aus der ganzen Freudenberg-Welt haben es in die Endauswahl geschafft. Viele der insgesamt 205 Einreichungen drehen sich um das Thema Klimaschutz und Nachhaltigkeit.

Platz 1

Platz 1:

- „Klimaschutz durch Lösemittelersatz“, Freudenberg Chemical Specialities
- „Weniger Staub in der Vliesstoffproduktion“, Freudenberg Home and Cleaning Solutions
- „Managementsystem für elektrische Energie“, Freudenberg Medical

Drei Teams teilen sich den ersten Platz. Alle drei Projekte zeigen die Ernsthaftigkeit, mit der Freudenberg die Themen Energieeffizienz, CO₂-Reduktion und Materialeffizienz umsetzt. Sie sind ein weiterer Beleg dafür, dass Nachhaltigkeit und Klimaschutz eine große Chance für Innovationen sind. Das Projektteam von Freudenberg Chemical Specialities aus München erzielte positive Klimaeffekte mit einem umweltfreundlicheren Lösungsmittel. Die Entwicklung eines nachhaltigen und gesundheitsschonenden Vliesstoffmixes von Freudenberg Home and Cleaning Solutions überzeugte die Jury ebenso wie das Team von Freudenberg Medical aus Irland, das mit einfachen Mitteln seinen Energieverbrauch reduziert.

Platz 2

**Platz 2: „Talk, listen & care“,
Freudenberg Oil & Gas Technologies**

Die COVID-19-Pandemie hat die Anforderungen an die Mitarbeitenden verändert. Einsamkeit und das Gefühl, von den beruflichen und privaten Aufgaben überfordert zu sein, wurden durch das mobile Arbeiten verstärkt. Das Team von Freudenberg Oil & Gas Technologies im britischen Port Talbot hat es mit seinem Programm „Talk, listen & care“ geschafft, Mitarbeitende ehrenamtlich dafür zu gewinnen, Kolleginnen und Kollegen bei Sorgen und psychischen Problemen zu unterstützen. Das Projekt, so die Jury, nutzt in herausragender Weise die Möglichkeit zur persönlichen Ansprache und nimmt seelische Gesundheit als ein wichtiges Grundbedürfnis ernst.

Platz 3

**Platz 3: „Sicherheitsdetektive in Bursa“,
Vibracoustic**

Nur 15 Sekunden Nachdenken reichen aus, um das Bewusstsein für eine Aufgabe zu schärfen und Arbeitsunfälle mit schwerwiegenden Folgen zu vermeiden. Diese Erkenntnis macht sich das Projektteam von Vibracoustic in Bursa, Türkei, zu eigen und entwickelt einen spielerischen Ansatz, Mitarbeitende für diese einfache, aber effektive Regel zu sensibilisieren. Hierfür schlüpfen 28 Teilnehmende in die Rolle von Sicherheitsdetektiven, um in der Produktion mögliche Gefahren aufzudecken. Für jede gefährliche Tätigkeit klebten sie ein Puzzleteil an die Tafel. Das ergab am Ende als Lösungswort den Slogan „Denke 15 Sekunden nach, bevor Du mit der Arbeit beginnst“. Eine humorvolle und dennoch einprägsame Art, das Sicherheitsbewusstsein weiter zu schärfen.



Sicherer, gesünder, umweltfreundlicher: Dafür steht der „We all take care“-Award.

Nachhaltigkeit In 4 Stufen zur Klimaneutralität

Grundwerte und Geschäftsinteressen sind für Freudenberg kein Widerspruch. Schon gar nicht beim Thema Nachhaltigkeit. Unser Engagement für den Klimaschutz ist unternehmerisch sinnvoll und verantwortungsvoll gegenüber unseren Mitmenschen und der Umwelt. Dafür steht Freudenberg ein, und deshalb ist es für uns selbstverständlich, den Global Compact der Vereinten Nationen zu unterstützen.

Freudenberg Chemical Specialities achtet bei der Herstellung von Zutaten für Süßwaren auf nachhaltige Kriterien.



Der Begriff Nachhaltigkeit ist zum weltweiten Modewort in Politik, Gesellschaft und Wirtschaft avanciert. Er behandelt per Definition soziale, ökologische und ökonomische Aspekte und ist gleichbedeutend mit fairem, klimaneutralem, engagiertem oder verantwortungsvollem Handeln. Dass alle darüber reden, macht es nicht einfacher, den Begriff zu fassen. Eines aber ist inzwischen klar geworden: Nachhaltigkeit ist nicht leicht zu haben. Ziele zu setzen, ist wichtig, der Weg dorthin aber mindestens genauso bedeutsam.

Es gibt einen menschengemachten Klimawandel. Der muss gestoppt werden, um der Verantwortung gegenüber künftigen Generationen gerecht zu werden.

Die Position von Freudenberg dazu ist klar. Wir möchten dazu beitragen, unseren Planeten langfristig lebenswert zu erhalten. Diese Haltung entspricht der Brundtland-Definition der UN aus dem Jahr 1987. Es bedeutet, so wenig Müll und Kohlendioxid wie möglich zu erzeugen und den Einsatz von Wasser, Energie und Material zu minimieren. Unser Engagement für den Klimaschutz ist aber auch unternehmerisch notwendig. Denn je nachhaltiger wir handeln, desto attraktiver sind wir beispielsweise für große Automobilhersteller, die uns als Zulieferer in ihre eigenen Nachhaltigkeitsprogramme einbinden. Blicken wir in die Zukunft, wird es noch deutlicher: Produkte, die wir morgen verkaufen wollen, müssen nachhaltig sein. Das erfordert Innovationen. Für Freudenberg als Technologiekonzern bedeutet dies eine Riesenchance. Es besteht deshalb kein Widerspruch zwischen einem verantwortungsvollen Umgang gegenüber unseren Mitmenschen und der Umwelt und wirtschaftlichen Interessen.

Freudenberg möchte bis 2045 ein klimaneutrales Unternehmen sein. Die Ernsthaftigkeit, die das Unternehmen dabei an den Tag legt, hat mit den Grundwerten und einem traditionellen Verantwortungsgefühl zu tun. Und sie belegt die wirtschaftlichen Chancen, die ein konsequenter Nachhaltigkeitskurs bietet.

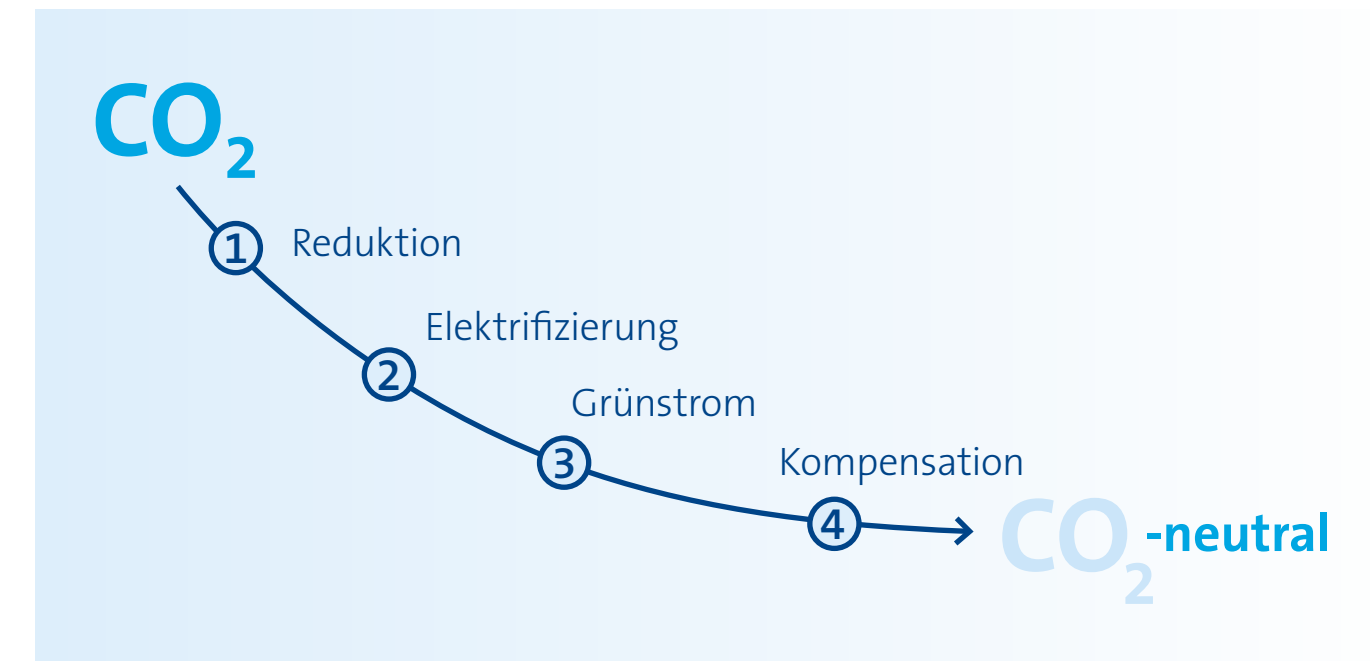
Freudenberg macht ernst beim Klimaschutz.

Freudenberg hat seinen Weg definiert, um eine klimaneutrale Produktion seiner Güter zu erreichen. Ein erstes Etappenziel lautet, den relativen CO₂-Ausstoß, gemessen pro Million Umsatz, aus dem Jahr 2020 bis zum Jahr 2025 um 25 Prozent zu reduzieren. Bis zum Jahr 2045 möchte Freudenberg ein klimaneutrales Unternehmen sein. Die Grundlage für diese ehrgeizigen Ziele legte das Unternehmen in einem umfassenden Projekt mit dem Namen „Sustainability drives

Climate Action“. Seit 2019 werden darin die Chancen und die Herausforderungen analysiert, die der menschengemachte Klimawandel für Freudenberg mit sich bringt. Dabei setzt das Unternehmen auf eine mehrstufige Strategie aus Energieeinsparung, Elektrifizierung, dem Einkauf und der eigenen Produktion von grünem Strom und der Kompensation des CO₂-Ausstoßes, die in Teilen gleichzeitig umgesetzt wird.

Der Weg zur Klimaneutralität ist ein Langstreckenlauf. Freudenberg will sich nicht auf den Schlusspurt verlassen. Unser Credo lautet: Je schneller wir vorankommen, desto besser.

In 4 Schritten zur CO₂-Neutralität



Bis 2025 soll der relative CO₂-Ausstoß um 25 Prozent reduziert sein.

Wann in den einzelnen Geschäftsgruppen klimaneutral produziert wird, hängt von vielen Faktoren ab. Das Ausgangsniveau unterscheidet sich dabei erheblich, beispielsweise bei der Frage, wie viel Energie für die Produktionsprozesse benötigt wird. Ebenso verschieden sind die technologischen Hürden, die es in der Forschung und Entwicklung zu meistern gilt. Eine wichtige Rolle spielen auch unsere Kunden.

Hier gibt es Vorreiter, die schon heute hohe Anforderungen an die Geschäftsgruppen stellen. Deshalb sagen wir, dass jedes Unternehmen der Freudenberg-Gruppe seinen eigenen Weg und sein eigenes Tempo finden muss. Wichtig ist, dass wir unsere Fortschritte belegbar messen und dokumentieren können, damit alle das gemeinsame Ziel, bis 2045 klimaneutral zu sein, erreichen.

Bis 2045 möchte Freudenberg ein klimaneutrales Unternehmen sein.



Den Energieverbrauch an allen Standorten senken

Die Grundlage für einheitliche und vergleichbare Energiestandards in der Freudenberg-Gruppe legt die Initiative „Bee – Be energy efficient“. Als wichtiger Baustein des Projekts „Sustainability drives Climate Action“ deckt es seit 2019 die Einsparpotenziale der Standorte auf und betrachtet dabei insbesondere die Themen Energieverbrauch, Prozesstechnologie sowie die Energieeffizienz von Bestandsgebäuden und Neubauten. Bisher haben weltweit rund 25 Standorte daran mitgewirkt. Die

Ergebnisse zeigen, dass durchschnittlich 25 Prozent des Energieverbrauchs eingespart werden können. In der nächsten Stufe des Programms haben die Energieeffizienz-Expertinnen und -Experten ein flexibles Beratungskonzept für die Standorte entwickelt. Es reicht von schnell umsetzbaren Maßnahmen bis zu Entscheidungshilfen für langfristige Investitionen in die Produktionsanlagen. Abgerundet wird das Angebot durch die Bee Academy – ein umfassendes Online-Schulungsprogramm zu Grundlagen des Energiemanagements und der Energieeffizienz.

Freudenberg ist ein verlässlicher Partner für Energieversorger und konnte im Jahr 2021 langfristige Lieferverträge für Grünstrom abschließen.

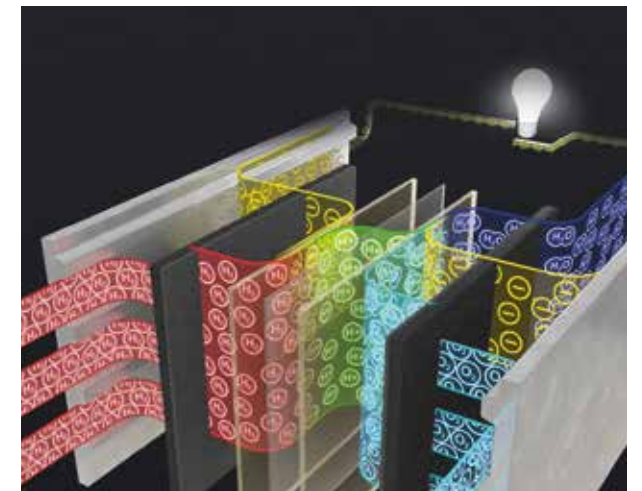
Im Jahr 2021 standen vornehmlich die Säulen zwei und drei der vierstufigen Strategie im Fokus: den Energiebedarf zu elektrifizieren und diesen Strom vollständig aus erneuerbaren Energiequellen wie Wind-, Sonnen- und Wasserkraft zu beziehen.

Freudenberg gilt als besonders verlässlicher Partner, wodurch es 2021 gelang, langfristige Lieferverträge für Grünstrom mit den Energieversorgern abzuschließen. In diesen sogenannten Power Purchase Agreements ist der Strompreis über zehn Jahre festgeschrieben. Sie sind ein zentraler Pfeiler, um die Klimaziele von Freudenberg zu erreichen, und tragen darüber hinaus viel dazu bei, dass der Ausbau der erneuerbaren Energien voranschreitet. Um die Fortschritte in puncto Nachhaltigkeit zu belegen und die Verbesserungen der weltweiten Standorte sichtbar zu machen, bezieht Freudenberg schon heute viele Aspekte in die Berechnung der Leistungskennzahlen ein. In der laufenden Strategieperiode 2021 bis 2023 führt das Unternehmen dafür ein elektronisches Nachhaltigkeits-Reporting-System für alle Geschäftsgruppen ein.

**Der Grünstromanteil betrug
342,6 2021 mit mehr als
Gigawattstunden
rund 21 Prozent.**

Der Wunsch nach nachhaltigen Produkten ist eine Riesenchance.

In den Forschungs- und Entwicklungsabteilungen des Unternehmens liegt der Fokus schon heute auf zukunftsfähigen, nachhaltigen Innovationen. Die Produkte für Batterie und Brennstoffzelle bieten technologische Lösungen, mit denen wir die Weichen für eine neue Mobilität mitgestalten, und zwar zu Land mit Pkw, Lkw, Bus oder Bahn, aber auch zu Wasser mit dem Schiff und für Flugzeuge in der Luft. Als Pionier in der Kreislaufwirtschaft gehen wir zudem bis heute bei der Wiederverwertung von PET-Flaschen voran und verarbeiten jährlich fünf Milliarden Plastikflaschen, die sonst auf dem Müll landeten, zu Rohstoff. Eigenes nachhaltiges Handeln wird in vielerlei Hinsicht zu einer Eintrittskarte in die Märkte der Zukunft. Die politischen Entscheidungen und Regularien der EU, angefangen bei den Emissionsgrenzen für Fahrzeuge bis hin zum Green Deal und der Taxonomie, zielen in dieselbe Richtung. Freudenberg bestärkt dies, seine Klimaziele mit Ernsthaftigkeit zu verfolgen.



Funktionsprinzip einer Brennstoffzelle: Wasserstoff spaltet sich in Protonen und Elektronen.



Für die Marken Vileda oder O-Cedar von Freudenberg Home and Cleaning Solutions kommt PET-Granulat aus recycelten Quellen zum Einsatz.

Der Klimawandel ist eine der größten Herausforderungen unserer Zeit. Freudenberg möchte seinen relativen CO₂-Ausstoß bis 2025 um 25 Prozent reduzieren. Dabei beziehen wir uns auf selbsterzeugte oder zugekaufte Energie. Diese Anteile werden in der international anerkannten Definition im Greenhouse Gas Protocol Scope-1- und Scope-2-Emissionen genannt.

Gruppenweite Leistungskennzahlen zur Nachhaltigkeit

Freudenberg streckt sich, um seine ambitionierten Klimaziele zu erreichen. Die Werte aus dem Jahr 2021 zeigen einen sehr positiven Trend. Denn das Unternehmen kommt bei den Einsparungen der CO₂-Emissionen schneller voran als geplant.

Die drei wichtigsten Handlungsfelder für alle Geschäftsgruppen sind: **Energieeffizienz, CO₂-Emissionen und Abfall**. Dafür hat das Unternehmen gruppenweit acht Leistungskennzahlen (Key Performance Indicators) eingeführt, die seither Transparenz über die Verbesserungen in diesen Bereichen schaffen und helfen, Nachhaltigkeit bei Freudenberg voranzutreiben. Die für das Jahr 2021 gemessenen Werte stehen hier auf Seite 29.

Energieeinsatz

955

(direkt in GWh)

1.646

(indirekt in GWh)

21%

(Anteil erneuerbarer Energien am Gesamtstromverbrauch)

2.601

(gesamt in GWh)

Diese Werte beziffern den Energieaufwand im Jahr 2021 aus selbsterzeugter und zugekaufter Energie.

0,26

(Energieeffizienz in kWh/Euro Umsatz)

CO₂-Ausstoß

Diese Werte beziffern den weltweiten CO₂-Ausstoß der Freudenberg-Gruppe im Jahr 2021, entstanden aus selbsterzeugter und zugekaufter Energie.

828

(gesamt in 1.000 t)

82,5

(in t/Mio. Euro Umsatz)

Für Deutschland erfolgt die Berechnung der Emissionen seit 2021 marktbasiert.

Abfall

13,3

(in t/Mio. Euro Umsatz)

Als Basis für die Berechnung und die Ambition der Freudenberg-Gruppe, den relativen CO₂-Ausstoß gemessen pro Million Umsatz **bis 2025 um 25 Prozent** zu reduzieren, dienen die Werte aus dem Jahr 2020. 65 Tonnen CO₂ pro eine Million Euro Umsatz ist die Zielmarke bis 2025. Bezieht man die Gesamtmenge an Grünstrom ein, die Freudenberg im Jahr 2021 mittels Zertifikaten und direkt bei den Energieversorgern eingekauft hat, liegt die Einsparung mit fast **10 Prozent deutlich über Plan**.

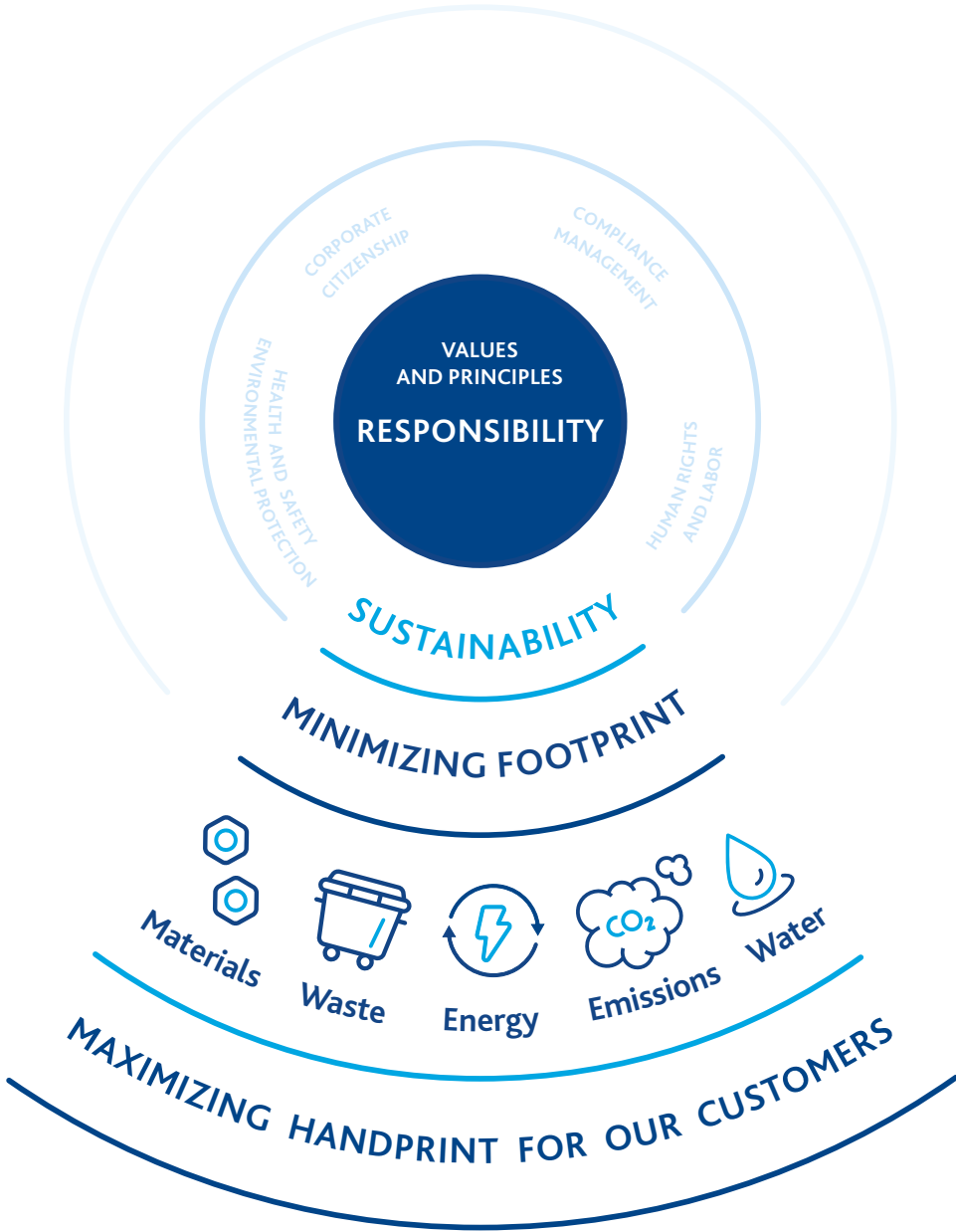
Nachhaltigkeit hat bei der Unternehmensgruppe zwei Dimensionen. Zum einen geht es darum, wie das Unternehmen eigene Prozesse gestaltet und Anlagen nutzt, um Ressourcen zu schonen (**Footprint**). Zum anderen bietet Freudenberg zahlreiche Produkte und Lösungen, die es Kunden erlauben, effizienter und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



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

Bei Handprint und Footprint geht es immer um Ressourcen- und Energieeffizienz und damit immer um Technologie. Beispiele für erfolgreiche Nachhaltigkeitsprojekte der Freudenberg-Geschäftsgruppen finden Sie auf den **Seiten 32 bis 37**.

Die fünf Themen **Materialien, Abfall, Energie, Emissionen und Wasser** haben dabei die größte Relevanz für die Unternehmensgruppe als Ganzes, wobei nicht alle Themen für alle Geschäftsgruppen die gleiche Bedeutung haben. Wasser zum Beispiel wird in manchen Geschäftsgruppen kaum verwendet, in anderen dagegen spielt es eine große Rolle, insbesondere wenn die Produktionen in wasserarmen Regionen wie Indien angesiedelt sind. Auch bei Materialien ist das Bild nicht einheitlich. Manche lassen sich recyceln, andere wie Elastomere (Kautschuk, Gummi) nicht.



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

Beispiele für erfolgreiche Nachhaltigkeits- projekte

Kurze Wege für nachwachsende Rohstoffe

Mehr als eine Milliarde Dichtringe pro Jahr fertigt Freudenberg Sealing Technologies in seinem Werk Oberwihl in Deutschland, mit zunehmend besserer Klimabilanz. Im Jahr 2019 hat sich das Werk als Modellstandort für die gruppenweite Initiative „Be energy efficient“ qualifiziert. Unter den zahlreichen Maßnahmen, mit denen die Energieeffizienz in Oberwihl seitdem verbessert wird, ragt die Umstellung der Gebäudeheizung hervor. Sie wird auf Holzhackschnitzel umgestellt, ein nachwachsender

Rohstoff, der im Schwarzwald reichlich vorhanden ist und zudem als Abfallprodukt der Holzwirtschaft nach Abnehmern sucht. Die Installation zweier Holzbrennkessel samt automatischer Befüllung ist weit vorangeschritten. 2023 soll die Anlage in Betrieb gehen. Geprüft wird zudem die Installation eines Blockheizkraftwerks, mit dem der Verbrauch fossilen Heizöls um über 95 Prozent reduziert würde. Die Holzheizung in Oberwihl wird öffentlich gefördert, was wesentlich zu einer schnelleren Amortisation beiträgt. Fazit: Investitionen in Klimaschutzmaßnahmen lohnen sich, wenn längere Zeiträume betrachtet werden. Zudem hilft der unverstellte Blick unabhängiger Energieexpertinnen und -experten, die sich mit den regional unterschiedlichen Fördermaßnahmen auskennen.



Industriegebäude mit Holzhackschnitzeln beheizen: eine gute Idee, wenn der Rohstoff als Abfallprodukt der lokalen Holzwirtschaft vorliegt.



Tramm-Göthen in Mecklenburg-Vorpommern: Der bis jetzt größte Solarpark Deutschlands beliefert exklusiv Freudenberg und Volkswagen.

Grünstrom aus PPAs: Kosten und Klima im Blick

Grüner Strom, also aus erneuerbaren Quellen wie Wind-, Sonnen- und Wasserkraft, lohnt sich doppelt: zum einen für das Klima, da bei der Erzeugung keine klimaschädlichen Gase wie etwa bei der Kohleverstromung entstehen. Zum anderen kann sich dessen Nutzung auch finanziell lohnen – nämlich wenn er aus sogenannten Power Purchase Agreements, kurz PPAs, stammt und der Strompreis über die reguläre Vertragslaufzeit von zehn Jahren festgeschrieben ist. Fünf Prozent seines weltweiten Energiebedarfs deckt Freudenberg bereits mit Grünstrom aus PPAs, Tendenz steigend. Martin Skrobisch, Leiter des Projekts „Purchase Green Energy“, das Teil des übergeordneten Projekts „Sustainability drives Climate Action“ ist, beziffert die Kostenersparnis auf 40 Millionen Euro. Allerdings übersteige die Nachfrage nach grünem Strom, insbesondere in Europa und Amerika, aber

zunehmend auch in anderen Teilen der Erde, das Angebot bei Weitem, so Skrobisch. Wenn sich ein interessantes Projekt bietet, heißt es also: Schnell zugreifen. Jüngstes Beispiel ist der PPA über die Belieferung mit Solarstrom aus dem mecklenburgischen Tramm-Göthen, wo im Berichtsjahr der bis dato größte Photovoltaik-Park Deutschlands entstanden ist. Auf einer Fläche, die 347 Fußballfeldern entspricht, erzeugen 420.000 Solarmodule jährlich rund 172 Megawatt Strom. Die Finanzierung dieses Mega-Projekts ermöglichte der Vertrag über die Abnahme des gesamten grünen Stroms für zehn Jahre, den Freudenberg und der Autobauer Volkswagen mit dem Stromvermarkter RWE geschlossen haben. Damit leisten PPAs einen entscheidenden Beitrag zur Dekarbonisierung der Industrie und zum Ausbau erneuerbarer Energien – sowie zur Erreichung der Freudenberg-Klimaziele.



HANDprint
FOOTprint



HANDprint
FOOTprint



640 Solarpaneele: Blick auf das Dach von Freudenberg Oil & Gas Technologies in Nisku, Kanada

Solar aufs Dach – Emissionen runter

Die Dachfläche der neuen Produktionshalle im kanadischen Nisku leer und ungenutzt lassen? Das kam für Freudenberg Oil & Gas Technologies nicht infrage. Stattdessen fanden rund 640 Solarpaneele ihren Weg aufs Dach. Dank dieser leistungsstarken Photovoltaik-Anlage kann der Standort seit Anfang 2021 etwa zwölf Prozent seines Energieverbrauchs selbst decken. Dies reduziert den CO₂-Ausstoß um

157 Tonnen jährlich, was in etwa dem Energieverbrauch von 23 Einfamilienhäusern entspricht. Damit ist Freudenberg Oil & Gas Technologies in Nisku einer der ersten Produktionsstandorte in der Provinz Alberta, der Solarenergie direkt in seinen Geschäftsalltag integriert. Insgesamt soll der Bezug der neuen Gebäude den jährlichen Strom- und Erdgasverbrauch des Standorts um etwa 30 Prozent senken.



HANDprint
FOOTprint

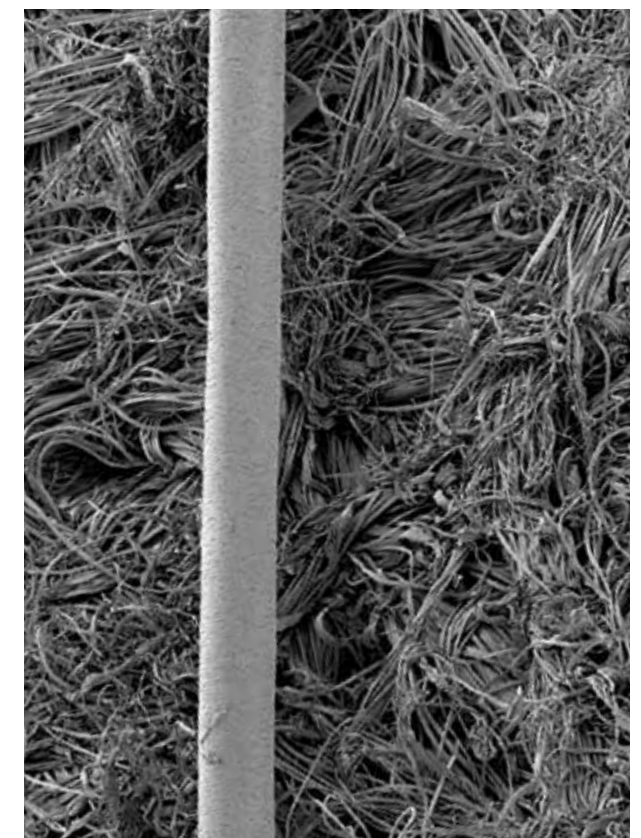
Nachhaltige Technologie mit 1.000 Möglichkeiten

Das technische Textil Evolon der Freudenberg-Gruppe ist ein nachhaltiges und in der Herstellung einzigartiges Textilgewebe, das für über 20 Anwendungen genutzt wird, Tendenz steigend. Produziert wird es am Standort Colmar in Frankreich. Dort sind rund 60 Mitarbeitende der Geschäftsgruppe Freudenberg Performance Materials für Evolon tätig. Verkauft wird das Produkt heute weltweit, zum Beispiel in Europa, nach Asien, Nord- und Südamerika sowie Südafrika. Das Besondere: Nicht nur die Technologie ist nachhaltig, auch das Produkt selbst wurde immer nachhaltiger. Es besteht aus Endlosfäden – sogenannte Mikrofilamente – aus Polyester und Polyamid, die mit Wasserstrahlen unter hohem Druck geteilt, verwirbelt und wieder gefestigt werden. So entsteht ohne jedes chemische Bindungs- und Lösungsmittel ein Textil mit einer dichten und kompakten Faserstruktur. Seit dem Jahr 2003 nutzt Freudenberg ein eigenes Aufbereitungssystem, dadurch wird Wasser in der Produktion eingespart und mehrfach genutzt.

Die Herstellung von Evolon mit Rezyklat aus gebrauchten PET-Flaschen ist ein weiterer Meilenstein für mehr Nachhaltigkeit. Als eines der ersten Unternehmen in Europa begann die Freudenberg-Gruppe Anfang der 1990er-Jahre mit dem Recycling von gebrauchten PET-Flaschen. Heute verwertet Freudenberg täglich rund sieben Millionen PET-Flaschen in Polyester-Vliesstoffen und ist damit weltweit einer der größten Wiederverwerter in diesem Bereich. Durch das Recycling der PET-Flaschen nutzt Freudenberg Abfälle als Rohstoff. Das reduziert die Umweltbelastung durch Deponien oder das Verbrennen. Zugleich führt der Ersatz primärer Rohstoffe durch recycelten Polyester dazu, dass natürliche Ressourcen eingespart werden.

Ein Quadratmeter des Textils besteht aus rund 6.000 Kilometern Mikrofilament, das in wenigen Minuten hergestellt wird, viel schneller als her-

kömmliche Textilien. Mit der Evolon New Generation von Freudenberg Performance Materials ist das Textilgewebe noch langlebiger. So entstanden neue Anwendungen, beispielsweise in den Bereichen Bettwäsche und Verpackung sowie in der Automobil- oder Elektronikindustrie. Die Evolon-Technologie und der Freudenberg-Standort in Colmar sind mit mehreren Zertifikaten für umweltfreundliche Prozesse ausgezeichnet. Unter anderem vom OEKO-TEX-Institut sowie dem MADE-IN-GREEN-Label, mit dem sowohl Schadstofffreiheit als auch nachhaltige Prozesse und sichere Arbeitsbedingungen gekennzeichnet werden.



Kein Haar in der Suppe: Die recycelten Polyester-Fasern aus PET-Flaschen sind hundertfach dünner als ein menschliches Haar.



HANDprint
FOOTprint

Signal für die Null-Emission bei Erdgaspipelines

Auf der UN-Klimakonferenz 2021 in Glasgow, Großbritannien, haben über einhundert Nationen zugesagt, den Ausstoß des Treibhausgases Methan bis zum Jahr 2030 um 30 Prozent zu verringern – allen voran die USA und die EU. Wie das gelingen kann, zeigt die neue Gleitringdichtung „CobaDGS“ der Freudenberg-Geschäftsgruppe EagleBurgmann. Sie schafft es, die Emission von Methangas aus Pipelinekompressoren beim Transport von Erdgas auf null zu reduzieren. Eine Berechnung zeigt: Wenn Freudenberg für Pipelinekompressoren nur noch CobaDGS statt herkömmlicher Dichtungen ausliefert, vermeidet das Unternehmen jedes Jahr die Emission von Methangas in einer Menge, die so klimaschädlich ist wie etwa zehn Millionen Tonnen CO₂. Diese jährlichen Einsparungen erreichen wir schrittweise und erstmals vollständig im Jahr 2040.



HANDprint
FOOTprint

Weniger Energie für mehr Klimaschutz

Energieeffizienz-Potenziale ermitteln und damit die CO₂-Emissionen an den Standorten senken – diese Ziele verfolgt „Be energy efficient“, kurz Bee. Die Bee-Energieeffizienz-Expertinnen und -Experten haben im Berichtsjahr ein flexibles Beratungskonzept für die jeweils individuellen Bedarfe der Standorte entwickelt: Die Bee Basic Analysis für vier bis sechs Standorte gemeinsam identifiziert erste Einsparpotenziale und schnell umsetzbare Maßnahmen mit geringem Investitionsbedarf. Bei der Bee Advanced Analysis reist ein Team von Bee-Spezialistinnen und -Spezialisten an einen Standort und durchleuchtet die Produktionsprozesse und unterstützenden Systeme. Das Ergebnis sind standortspezifische Vorschläge wie beispielsweise der Einsatz drehzahl geregelter Kompressoren, eine effiziente Drucklufttrocknung oder ein konsequentes Shutdown-Management. Mit

Bei Stillstand sind Dichtungen von Methankompressoren zudem anfällig für schädliche Verschmutzungen, weshalb Betreiber das eingeschlossene Erdgas dann in der Regel in die Umgebung ablassen. Der Hilfskompressor „RoTech Booster“ von EagleBurgmann schützt die Dichtungen im Stillstand vor Verschmutzungen, sodass kein Treibhausgas mehr abgelassen werden muss. 650 Stück davon sind weltweit bereits im Einsatz und sparen jährlich etwa zwei Millionen Tonnen CO₂-Äquivalent ein. Bis 2040 könnte damit auch hier die eingesparte Menge den klimaschädlichen Treibhauseffekt pro Jahr umgerechnet etwa um zehn Millionen Tonnen CO₂ reduzieren.

Bee Assist stehen die Energieeffizienz-Expertinnen und -Experten den Standorten bei Produktionserweiterungen und Energieversorgungsoptimierungen zur Seite und geben kurzfristige Entscheidungshilfe. Abgerundet wird das Angebot durch die Bee Academy – ein umfassendes Online-Schulungsprogramm zu Grundlagen des Energiemanagements und der Energieeffizienz.

Das Konzept geht auf: Rund 25 Standorte haben den Basic- oder den Advanced-Prozess bereits durchlaufen. Das Energieeinsparpotenzial liegt bei durchschnittlich 25 Prozent – hochgerechnet auf den Gesamtenergieverbrauch der Freudenberg-Gruppe ein enormes Potenzial für CO₂- und Kosteneinsparungen, eine Win-win-Situation für Klima und Bilanz.



HANDprint
FOOTprint

Alle Zeichen auf Grün

Laut der jüngsten Studie der US-amerikanischen National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine (NAEM) verursachen die USA weltweit die größten Mengen an Plastikmüll. Gleichzeitig verpflichten sich große amerikanische Konsumgüterunternehmen zunehmend, Nachhaltigkeit zu fördern. Freudenberg Home and Cleaning Solutions ist das erste und einzige Unternehmen in seinem Marktsegment, das den Global Commitment Plastic Pact der Ellen MacArthur Foundation unterzeichnet hat, der sich auf die Reduzierung von Plastikverpackungen aus Neuware konzentriert. Bis 2025 hat das Unternehmen drei klare Ziele: die Recyclingfähigkeit

der Kunststoffverpackungen auf 100 Prozent zu erhöhen, mindestens 25 Prozent recyceltes Material in seinen Kunststoffverpackungen einzusetzen und den Anteil von Neukunststoff in Verpackungen um mehr als 20 Prozent zu verringern. Schon heute besteht das Portfolio von Freudenberg Home and Cleaning Solutions zu mehr als 90 Prozent aus langlebigen Produkten und bietet nachhaltige Lösungen an, die nicht so schnell in Abfallströmen landen. Zur Vermeidung von Plastikmüll reduziert das Unternehmen kontinuierlich seine Verpackungen und setzt auf Karton und recycelbare Monomaterialien für Folien.



PET-Granulat aus recycelten Quellen kommt bei Freudenberg Home and Cleaning Solutions zum Einsatz.



HANDprint
FOOTprint

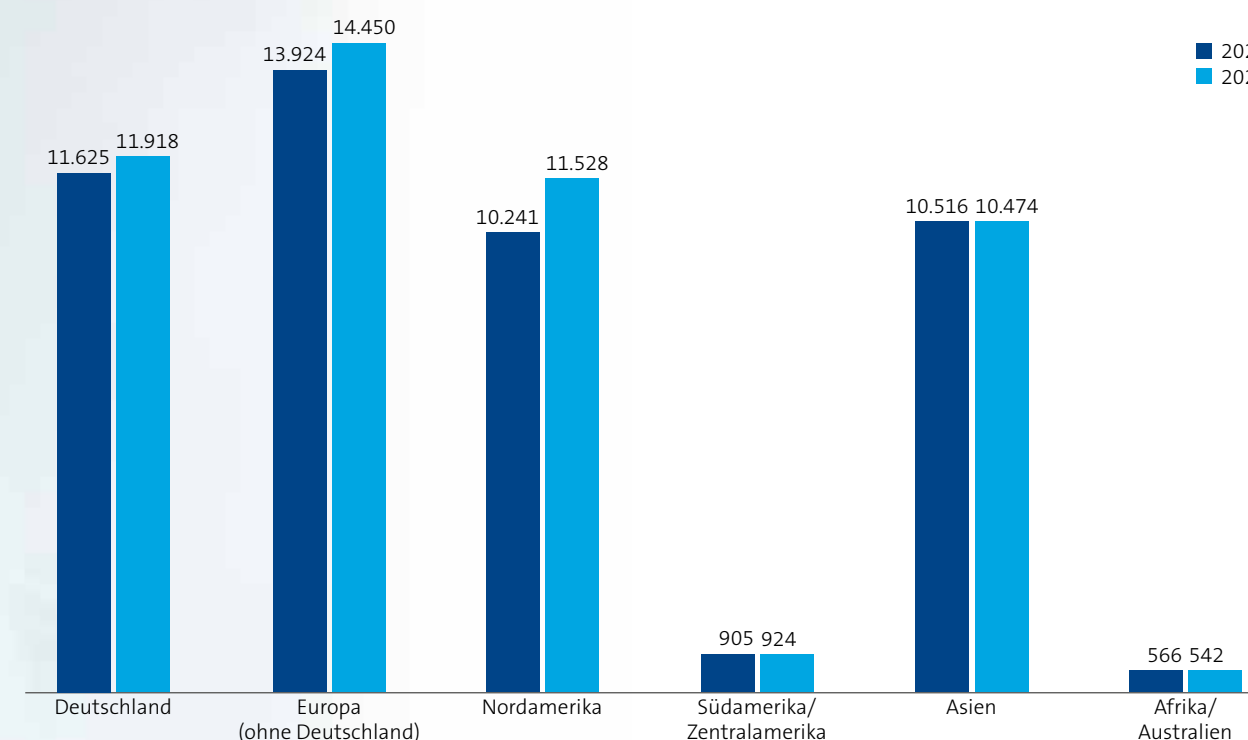
Menschenrechte und Arbeitsnormen Stark durch Vielfalt

Vielfältige Teams sind ein Motor der Innovationskraft von Freudenberg. Die besten Lösungen und Innovationen entstehen nämlich dann, wenn Mitarbeitende ihre unterschiedlichen Erfahrungen, ihr Wissen und Können in die gemeinsame Arbeit einbringen. Sie kommen auf neue Gedanken, generieren einfallsreiche Lösungen und schaffen innovative Produkte. Die Freudenberg-Mitarbeitenden haben dabei eine gemeinsame Basis: unternehmerisches Denken und Handeln. Diese Grundhaltung eint sie in allen Weltregionen.

49.836

Mitarbeitende beschäftigte Freudenberg zum 31. Dezember 2021 (Vorjahr: 47.777 Mitarbeitende).

Mitarbeitende der Freudenberg-Gruppe nach Regionen



In Deutschland lag die Zahl der Mitarbeitenden bei 11.918 (Vorjahr: 11.625), in Europa (ohne Deutschland) bei 14.450 (Vorjahr: 13.924), in Nordamerika bei 11.528 (Vorjahr: 10.241), in Asien bei 10.474 (Vorjahr: 10.516), in Afrika/Australien bei 542 (Vorjahr: 566) und in Südamerika/Zentralamerika bei 924 (Vorjahr: 905).

Attraktiver Arbeitgeber

Stärkung der Arbeitgebermarke

Das im Jahr 2017 entwickelte Arbeitgeberversprechen wurde im Berichtsjahr weiter intern und extern kommuniziert. Ziel ist es, die Zielgruppen individuell anzusprechen und auch in Zukunft die richtigen Talente in ausreichender Zahl für Freudenberg zu begeistern. Die Aktivitäten führten dazu, dass sowohl die Followerzahlen in den sozialen Netzwerken – vor allem bei LinkedIn, WeChat und Facebook – als auch die Besucherzahlen der neu gestalteten Freudenberg-Karriere-Website stark anstiegen.

Beispiele für Auszeichnungen

Im Jahr 2021 erhielt die Freudenberg-Gruppe erneut verschiedene Auszeichnungen für die erfolgreiche Personalarbeit. Beispiele sind: Zum zehnten Mal in Folge wurde das Freudenberg-Unternehmen Chem-Trend in Michigan, USA, als einer der 150 Top-Arbeitgeber der Region ausgezeichnet. Im Rating der Zeitung „Detroit Free Press“ wurde Freudenberg-NOK Sealing Technologies in Detroit, USA, zum vierten Mal in Folge als „Top Work Place 2021“ ausgezeichnet.

Attraktivität

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 sind die Angebote von Region zu Region und von Standort zu Standort unterschiedlich, liegen jedoch in den meisten Fällen weit über den gesetzlichen Mindeststandards in den jeweiligen Ländern.

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

Wohlbefinden der Mitarbeitenden aufrechtzuerhalten und zu verbessern, legt die Freudenberg-Gruppe Wert auf eine ausgewogene Work-Life-Balance, insbesondere in Zeiten der COVID-19-Pandemie. Die Unternehmensgruppe bietet bestmögliche medizinische Unterstützung im Rahmen eines betrieblichen Gesundheitsmanagements und fördert zahlreiche Sport- und Fitnessangebote.

Talent Management

Ziel des Talent-Management-Prozesses ist eine gesamtheitliche und professionelle Personalentwicklung sowie die erfolgreiche Identifikation und Förderung von Potenzialträgern. Die Mitarbeitenden erhalten im Prozess ein ausgewogenes und kalibriertes Feedback von ihren Vorgesetzten. Außerdem sprechen sie mit ihnen über ihre nächsten Entwicklungsschritte. Im Rahmen des Talent Management werden systematisch Nachfolgekandidaten für Fach- und Führungsfunktionen identifiziert, um damit langfristige Stabilität in den Führungsteams sicherzustellen. Im Jahr 2021 hat sich die geschäftsgruppenübergreifende Entwicklung von Talenten weiter etabliert. Insbesondere regionale und funktionale Talentkonferenzen führen sukzessive zu einem gemeinsamen Verständnis über Schlüsselpositionen und Talente in der Organisation und eine gemeinsame Verantwortung für die Talentförderung sowie die optimale Stellenbesetzung.

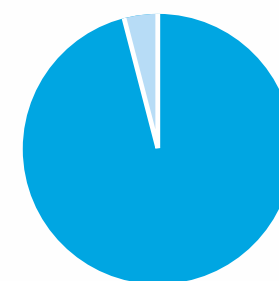
Im September 2021 wurde der Rekrutierungsprozess in Freudbergs weltweitem Mitarbeitenden-Informationssystem Workday ausgerollt. Alle offenen Positionen bei Freudenberg werden über das System ausgeschrieben und sind dementsprechend sichtbar. Damit ermöglicht Freudenberg seinen Mitarbeitenden, sich aktiv für ihre Weiterentwicklung einzusetzen und diese selbst in die Hand zu nehmen. Die Führungskräfte begleiten die Mitarbeitenden in diesem Prozess.



Beschäftigungsverhältnisse

(Stand 31. Dezember 2021)

Die auf dieser Seite angegebenen Mitarbeitendenzahlen stammen aus dem internen HR-System der Unternehmensgruppe. Sie weichen von den nach IFRS ermittelten Mitarbeitendenzahlen ab, da die Mitarbeitenden aus manchen Unternehmen unterschiedlich berücksichtigt werden. Dies betrifft beispielsweise neu akquirierte Unternehmen.



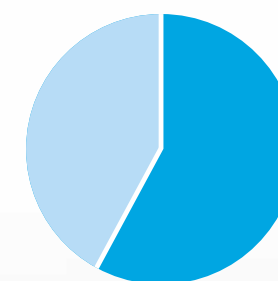
2.053

Teilzeit

46.344

Vollzeit

Für Teilzeitarbeit gibt es länderspezifische Voraussetzungen und Regelungen.



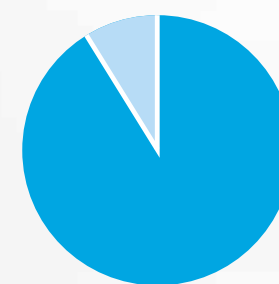
20.300

Direkt

28.097

Indirekt

Direkte Mitarbeitende sind direkt an der Erstellung von Produkten und der Bereitstellung von Dienstleistungen beteiligt.



4.232

Befristet

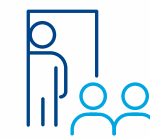
44.165

Unbefristet

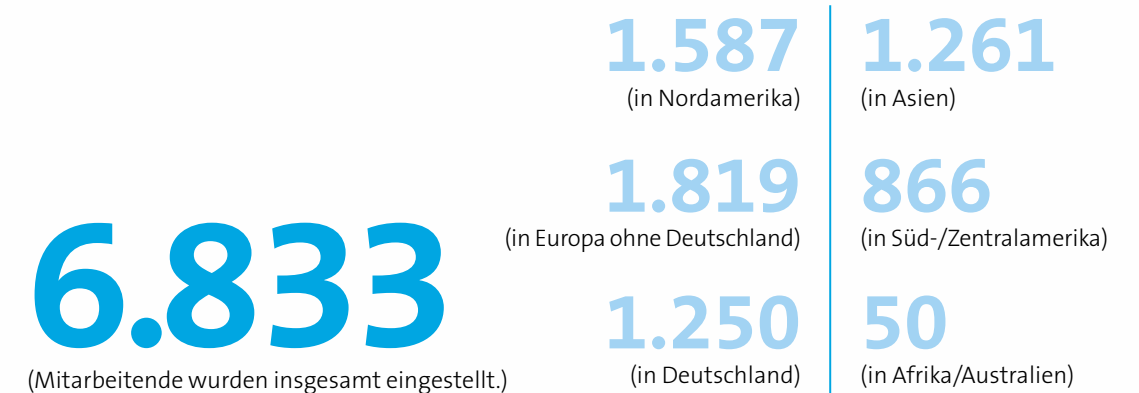
Recruiting

Über die neue Recruiting-Plattform werden alle offenen Stellen bei Freudenberg auch externen Interessenten präsentiert, und durch einen effizienten Bearbeitungsprozess wird eine positive Candidate Experience angestrebt. Die Einführung der elektronischen Recruiting-Plattform war 2021 auch der Anstoß zur Überarbeitung der Karriereseiten auf der Freudenberg-Homepage.

Eine der größten Herausforderungen in diesem Jahr war weltweit das Besetzen von offenen Stellen sowohl im direkten als auch im indirekten Bereich. Insgesamt konnten 6.833 Mitarbeitende für Freudenberg gewonnen werden. Schwerpunkte der Rekrutierungsaktivitäten lagen in **Europa sowie in Nordamerika** und im Bereich der Produktion.



Neueinstellungen



Diversität und Inklusion

Vielfalt ist in den Werten und Grundsätzen der Unternehmensgruppe verankert und auch im Rahmen der Marke deutlich positioniert. Freudenberg ist davon überzeugt, dass Teams aus Menschen verschiedenen Alters und Geschlechts und mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund erfolgreicher sind. Im Jahr 2021 haben Menschen aus 136 Nationen bei Freudenberg zusammengearbeitet. Um die Aktivitäten im Rahmen eines inklusiven Arbeitsumfeldes weiter zu stärken, arbeitet eine internationale Arbeitsgruppe an konkreten Maßnahmen, dient aber auch als Sounding Board und Multiplikator. Ziel der verschiedenen Initiativen ist eine Arbeitsumgebung, in der alle wertgeschätzt, respektiert und gehört werden.

Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auf einer ausgewogenen Geschlechterverteilung mit Fokus auf dem Einstellungsprozess, früher Identifikation von weiblichen Talenten sowie gezielter Karriereentwicklung von Frauen für Top-Führungspositionen. Hier gibt es weiterhin einen stabilen Trend: Der Anteil an weiblichen Fach- und Führungskräften liegt bei rund 32 Prozent, der Frauenanteil in Führungspositionen bei rund 22 Prozent.

2021 wurde ein weiteres Augenmerk auf das Thema „Racial Diversity“ in den USA gelegt und

mehrere Maßnahmen definiert. Dazu gehört, dass Freudenberg verschiedene Institutionen und Programme unterstützt, die sich insbesondere für die Förderung von Minderheiten einsetzen.

Darüber hinaus wurden viele weitere Maßnahmen getroffen. Beispielsweise wurde bis Jahresende 2021 Mitarbeitenden ein „Lernpfad Diversity and Inclusion“ mit verschiedenen Trainingsmodulen zur Verfügung gestellt.

Freudenberg betrachtet Diversität nicht nur nach Geschlecht, Alter oder Religion, sondern will zukünftig stärker auf eine geografische Diversität achten. Viele der Fach- und Führungskräfte sind in Europa und insbesondere in Deutschland angesiedelt. Mittelfristig möchte die Unternehmensgruppe noch stärker an einer guten lokalen und regionalen Führung arbeiten, sowohl in der Produktion als auch in der Verwaltung. Ziel ist ein ausgewogenes Know-how und Expertenwissen über alle Regionen hinweg. Dementsprechend wurde 2021 das Projekt „Balance“ gestartet. Ziel dieses Projekts ist es, Rahmenbedingungen für eine Stärkung lokaler Nachwuchsförderung und Nachfolgeplanungen für Senior-Management-Positionen in den Regionen Asien und Nordamerika zu schaffen.



Vielfalt

Freudenberg betrachtet Diversität nicht nur nach Geschlecht, Alter oder Religion, sondern wird zukünftig stärker auf eine geografische Diversität achten.



Personalentwicklung

2021 wurden mittels virtueller Lernformate Entwicklungsmaßnahmen an die neuen Rahmenbedingungen angepasst. Dies ermöglichte Freudenberg, das Aus- und Weiterbildungsprogramm aufrechtzuerhalten. Somit konnte weiterhin Wissen zu strategisch relevanten Themen wie Digitalisierung, Kundenorientierung und E-Mobility vermittelt werden.

An den gruppenweiten Führungskräfte-Entwicklungsprogrammen haben auch 2021 wieder über 500 Mitarbeitende aus allen Regionen teilgenommen. Ein besonderer Schwerpunkt lag auf einem neu konzipierten Führungskräfteprogramm für die Produktion.

Das Freudenberg-Bildungszentrum engagiert sich auch sozial. Im Rahmen des Spendenprojektes „Ausbildung für Geflüchtete“ wird seit 2016 Geflüchteten ein technisches Praktikum angeboten.

Ausbildung bei Freudenberg

Im Jahr 2021 begannen 91 Personen (Vorjahr: 120) bei den deutschen Freudenberg-Gesellschaften eine Ausbildung. Insgesamt befanden sich 366 Personen in Deutschland und insgesamt 482 Personen weltweit zum 31. Dezember 2021 in einer Ausbildung. Bei Freudenberg in Weinheim starteten 2021 69 neue Auszubildende ihre Ausbildung, davon kamen 34 von Freudenberg und 35 von externen Unternehmen. Die Qualität der Ausbildung bei Freudenberg ist auch bei anderen Unternehmen hoch anerkannt. Dies zeigt sich darin, dass renommierte Unternehmen in der Region zum wiederholten Male ihren Nachwuchs bei Freudenberg in Weinheim 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 engagiert sich auch sozial. Im Rahmen des Spendenprojektes „Ausbildung für Geflüchtete“ wird seit 2016 Geflüchteten ein technisches Praktikum angeboten mit der Perspektive, eine Ausbildung bei Freudenberg zu beginnen. Insgesamt nahmen bisher 53 Geflüchtete das Angebot für ein Praktikum an. Davon konnten 30 ihre Ausbildung bei Freudenberg starten. Von den bisher zwölf Absolventen konnten alle eine Anstellung finden – sechs direkt bei Freudenberg und sechs bei externen Firmen. Aus dem vorbereitenden Praktikum 2020/21 konnten acht Geflüchtete gewonnen werden, denen Freudenberg die Möglichkeit einer Berufsausbildung zum Maschinen- und Anlagenführer ermöglicht.



Führungskräfteentwicklung

500

(Teilnehmende an den Programmen aus allen Regionen)

Ein besonderer Schwerpunkt lag auf einem neu konzipierten Führungskräfteprogramm für die Produktion.



Ausbildung

482

(Auszubildende bei Freudenberg weltweit zum 31. Dezember 2021)

366

(Auszubildende bei Freudenberg in Deutschland zum 31. Dezember 2021)



Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz

Zum Wohl von Mensch und Umwelt

Die HSE (Health, Safety and Environment)-Richtlinie enthält die HSE-Prinzipien und konkretisiert die Werte und Grundsätze der Freudenberg-Gruppe für den Bereich HSE. Übergeordnete Ziele sind das Vermeiden aller Unfälle, der vorbeugende Gesundheitsschutz und die kontinuierliche Verringerung negativer Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die Umwelt.

Freudenberg fühlt sich dem Wohl seiner Mitarbeitenden und deren persönlicher Entwicklung verpflichtet. Arbeits- und Gesundheitsschutz werden bei Freudenberg auf allen Hierarchie-Ebenen gefördert und gelebt. Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz sind integrale Bestandteile aller Prozesse.

Dadurch ist es gelungen, die Zahl der Unfälle in der Freudenberg-Gruppe auf ein im Branchenvergleich niedriges Niveau zu senken und dort zu halten. Zur kontinuierlichen Verbesserung werden bestehende Maßnahmen weiterentwickelt und um innovative Ansätze ergänzt. Der Erfolg im Arbeitsschutz steht beispielhaft für andere Bereiche, in denen Freudenberg sich ebenfalls kontinuierlich verbessert. Neben der Verringerung von Umweltauswirkungen ist dies insbesondere der Gesundheitsschutz.

Gerade im Jahr 2021 waren gesundheitsrelevante Hilfestellungen und Informationen gefragt. Die Freudenberg-Safe-Work-COVID-19-Guideline gibt den Standorten praktische Hilfestellungen zum Umgang mit der Pandemie. Auf dem gruppenweiten Intranet Freudenberg-Portal wurden Praxisbeispiele aus verschiedenen Freudenberg-Standorten zu Themen wie Reinigungs- und Desinfektionsverfahren oder dem Training der Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt, aber auch Informationen zu Impfaktionen kommuniziert. Gleichzeitig wurden Angebote im

Bereich Gesundheitsförderung und Prävention für die Mitarbeitenden umgesetzt. Besonders gefragt war beispielsweise Unterstützung im Umgang mit Unsicherheit, Ängsten oder neuen Arbeitsformen, wie mobilem Arbeiten oder Führen auf Distanz.

Die Sicherheit der Mitarbeitenden im Arbeitsumfeld hat für Freudenberg allerhöchste Priorität. Darüber hinaus findet jährlich eine HSE-Woche statt, in der alle Standorte der Freudenberg-Gruppe aufgerufen sind, HSE-Aktionen über die täglichen Arbeitsabläufe hinaus umzusetzen. Schwerpunktthemen im Jahr 2021 waren neben verschiedenen Schulungen zum Gesundheitsschutz auch Maßnahmen im Bereich Nachhaltigkeit, wie das Einsparen von Energie und Vermeiden von Abfällen, sowie gesundes Arbeiten unter Berücksichtigung von ergonomischen Aspekten – auch beim mobilen Arbeiten.

Über interne und externe Auditprozesse sowie die Durchführung von einheitlichen HSE-Assessments an den Standorten aller Geschäftsgruppen wird die Umsetzung von internen Standards und Programmen zur Verbesserung der Arbeitssicherheit, des Gesundheits- und Umweltschutzes sowie des Brandschutzes überprüft. Die Erkenntnisse aus den Audits werden systematisch ausgewertet und Maßnahmen innerhalb der jeweiligen Geschäftsgruppen, aber auch geschäftsgruppenübergreifend implementiert.

Managementsysteme

Die Ausweitung der Managementsysteme für Arbeitsschutz (OHSAS 18001 und Umstellung auf ISO 45001) und Umweltschutz (ISO 14001) wurde im Geschäftsjahr 2021 fortgesetzt.

Zur Verbesserung des Energieverbrauchs und damit zur Verringerung der Umweltauswirkungen durch industrielle Tätigkeit führen viele Standorte Energiemanagementsysteme gemäß DIN EN ISO 50001 beziehungsweise EN 16246 ein. Die Geschäftsgruppen Freudenberg Sealing Technologies, Freudenberg Performance Materials, Freudenberg Filtration Technologies, EagleBurgmann und Vibracoustic haben an vielen deutschen Produktionsstandorten entsprechende Managementsysteme etabliert. Weitere Produktionsstandorte von EagleBurgmann in Österreich, Freudenberg Home and Cleaning Solutions in Schweden und Freudenberg Performance Materials in Frankreich sind diesem Vorbild gefolgt.

Investitionen

Der Anteil der direkten Umwelt-, Arbeits- und Gesundheitsschutz-Investitionen an den gesamten Investitionen in Sachanlagen, immaterielle Vermögenswerte und als Finanzinvestition gehaltene Immobilien lag bei 10,1 Prozent (Vorjahr: 6,1 Prozent). Seit dem Jahr 2021 gibt es eine zusätzliche Kategorie der Nachhaltigkeitsinvestitionen. Hauptaugenmerk liegt hier auf der Reduzierung des Energieverbrauchs und der Kohlenstoffdioxid-Emissionen. Der Anteil der Nachhaltigkeitsinvestitionen lag im Jahr 2021 bei 1,6 Prozent.

Umweltschutz

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

Ziel ist es, nachteilige Auswirkungen auf die Umwelt über die gesamte Wertschöpfungskette kontinuierlich zu reduzieren, indem das Unternehmen Ressourcen

effizienter nutzt, Emissionen verringert, Energie, Wasser und andere Betriebsstoffe einspart sowie Transportprozesse optimiert.

Beispielhaft für die Aktivitäten der Unternehmensgruppe in diesem Bereich steht das Projekt des Freudenberg-Unternehmens Klüber Lubrication: Ein multidisziplinäres Team konnte nach umfangreichen Tests in Labors und Produktion ein alternatives Reinigungsmittel identifizieren. Es ist um den Faktor 170 weniger klimaschädlich und reinigt sogar effizienter. Mittelfristig werden Emissionen um bis zu 30.000 Tonnen CO₂-Äquivalente jährlich reduziert. Weitere Emissionen von etwa 60.000 Tonnen CO₂-Äquivalenten jährlich werden bei Kunden vermieden, sobald ab 2022 das Lösemittel auch als Rohstoff ersetzt ist.

Ereignisse

Im Jahr 2021 gab es in der Freudenberg-Gruppe 46 Umwelt- und Krisenmanagementereignisse (Vorjahr: 38 Ereignisse).

Nach schweren Überflutungen in Europa und in den USA kam es am Standort von Freudenberg Sealing

Technologies in Remagen, Deutschland, sowie am Standort von Freudenberg Performance Materials in Asheville, USA, zu Betriebsunterbrechungen.

Mehrere kleinere Brände ereigneten sich an den Standorten von Vibracoustic in Morganfield und Carmi, USA, von Freudenberg Performance Materials in Kaiserslautern, Deutschland, von Freudenberg Sealing Technologies in Luserna, Italien, und in Kufstein, Österreich, und von Freudenberg Filtration Technologies in Kaiserslautern, Deutschland. In Taiwan kam es in einem externen Lager eines Drittanbieters, in dem Vliesstoffprodukte von Freudenberg Performance Materials gelagert waren, zu einem Großbrand, der zu einem Totalschaden mit Verlust der gelagerten Waren führte.

Weitere Umweltereignisse waren Verunreinigungen der Regenwasserkanalisation im Industriepark Weinheim, Deutschland, und die Freisetzung von Lösungsmittelhaltiger Abluft am Standort von Freudenberg Performance Materials in Hückelhoven, Deutschland.

Darüber hinaus ereigneten sich weitere Umwelt- und Notfallmanagementereignisse wie Fehlalarme, Wasserschäden oder medizinische Notfälle.

CO₂-Einsparungen (durch ein Projekt von Klüber Lubrication)

30.000

(Tonnen CO₂-Äquivalente, jährlich)

**Emissions-Reduktion mittelfristig
durch Einsatz eines alternativen
Reinigungsmittels**

60.000

(Tonnen CO₂-Äquivalente, jährlich)

**geplante Emissionsvermeidung
durch Rohstoffumstellung
beim Kunden**



Arbeits- und Gesundheitsschutz haben bei Freudenberg oberste Priorität.

Ressourcenverbrauch

Im Jahr 2021 hat Freudenberg 2,6 Millionen Megawattstunden Energie eingesetzt (Vorjahr: 2,3 Millionen Megawattstunden). Der Energieeinsatz verteilte sich im Wesentlichen auf folgende Energieträger:

- fremdbezogene Energie (Strom, Dampf und Fernwärme, die außerhalb der Freudenberg-Standorte erzeugt wurden; 1,64 Millionen Megawattstunden)
- Gas (0,93 Millionen Megawattstunden)
- Heizöl (0,03 Millionen Megawattstunden)

Durch die eingesetzten 2,6 Millionen Megawattstunden sind Kosten von insgesamt etwa 266 Millionen Euro entstanden. Der Anteil der Energiekosten betrug 2,7 Prozent am Gesamtumsatz (Vorjahr: 1,8 Prozent).

Altlasten

Die Rückstellungen für Altlasten wurden im Vergleich zum Vorjahr um rund 20 Prozent erhöht. Der Betrag liegt damit wieder auf dem Niveau von 2019.

Auf dem ehemaligen Standort von Freudenberg Sealing Technologies in Pinerolo, Italien, wurde der bestehende Sanierungsplan weitergeführt, ebenso die bestehenden Grundwasserüberwachungsprogramme – unter anderem bei Klüber Lubrication in São Paulo, Brasilien, und Freudenberg Sealing Technologies in Montrond, Frankreich.

Am Standort Weinheim und bei Freudenberg Sealing Technologies in Bristol, USA, und Chem-Trend in Howell, USA, wurden Überwachungsanforderungen der Behörden umgesetzt.

Gesundheitsschutz

Die anhaltende COVID-19-Pandemie schränkte im Berichtsjahr weiterhin das tägliche Leben ein und hatte Einfluss auf die Art, wie wir arbeiten. Im Fokus standen Themen wie Hygienekonzepte, Aufklärung zu Infektionen, Corona-Schutzimpfungen und mobiles Arbeiten.

Die Unterstützung im Rahmen der COVID-19-Pandemie, die Freudenberg seinen Mitarbeitenden bereits bietet, wurde verstärkt kommuniziert. Weitere gesundheitsrelevante Strukturen und Angebote wurden geschaffen, um die Mitarbeitenden bestmöglich zu begleiten und zu informieren – ob im Büro, in der Produktion oder beim mobilen Arbeiten.

Im Bereich der Prävention und Gesundheitsförderung wurde der ursprünglich für 2020 geplante Themenschwerpunkt „Ernährung“ aufgegriffen. Angebote und Themen wurden dabei oft im Hinblick auf die Pandemie angepasst. Als Beispiel sei hier die Ernährung als Stärkungsfaktor für das eigene Immunsystem genannt. Besonders wurde auch der Einfluss der Pandemie auf die psychische Gesundheit deutlich. Daher wurde die Zusammenarbeit mit Psychologen nochmals verstärkt, einige Angebote bereits umgesetzt sowie dieses wichtige Thema als Schwerpunkt für Initiativen im Jahr 2022 ausgewählt.

Die Verleihung des Freudenberg-weiten „We all take care“-Awards wurde im Berichtsjahr erneut als Hybrid-Veranstaltung durchgeführt. Sowohl Jury-Meetings als auch die Award-Zeremonie fanden remote statt. Sehr viele Projekte beschäftigten sich mit der Pandemie und dem Schutz und der Gesundheit der Mitarbeitenden.

Das Gewinnerprojekt in der Gruppe „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ wurde von Freudenberg Home and Cleaning Solutions in Parets del Vallés in Spanien eingereicht. Das Vorgehen hinter dem Projekt „Iberica Team spreads worldwide its... Healthy Lifestyle!“ widmete sich ganzheitlich der Gesundheit. Besonders positiv dabei war, dass die Aktivitäten über Ländergrenzen hinweg betrieben wurden und dem Leitspruch „Innovating Together“ mit viel Herzblut gefolgt wurde.

Arbeitsschutz

Für das interne Berichtswesen wird bei Freudenberg die LDIFR (Lost Day Incident Frequency Rate) genutzt. Diese Kennzahl dient als nicht finanzieller Leistungsindikator der Freudenberg-Gruppe. Gemessen werden alle Arbeitsunfälle mit mindestens einem Ausfalltag, bezogen auf eine Million geleistete Arbeitsstunden. Sie lag im Berichtsjahr bei 1,3 (Vorjahr: 1,5).

LDIFR (Lost Day Incident Frequency Rate)

1,3

(alle Arbeitsunfälle mit mindestens einem Ausfalltag, bezogen auf eine Million geleistete Arbeitsstunden)

Die Gesamtzahl der Unfälle ab einem Tag Arbeitsausfall betrug im Berichtsjahr 132 (Vorjahr: 148). Im Jahr 2021 ereigneten sich wie im Vorjahr drei schwere Unfälle.

Beim Arbeitsschutz liegt der Schwerpunkt der Maßnahmen neben dem sicherheitsbewussten Verhalten aller Mitarbeitenden auf der Gestaltung sicherer Arbeitssysteme. Dies zeigen erfolgreiche „We all take care“-Projekte.

Wer nur 15 Sekunden über die aufzunehmende Tätigkeit nachdenkt, vermeidet Arbeitsunfälle, so

die Botschaft des Projektteams von Vibracoustic im türkischen Bursa. Um die Mitarbeitenden für diese einfache, aber effektive Methode zu sensibilisieren, organisierte das Team eine Sicherheits-Schnitzeljagd, bei der die Teilnehmenden im Produktionsbereich 28 Gefahrensituationen ausmachen mussten. Mit der 15-Sekunden-Regel wird das Sicherheitsbewusstsein am Standort weiter geschärft.

Der chinesische Standort Nantong von Freudenberg Performance Materials stellte seine Produktionsprozesse um und eliminierte damit nicht nur Sicherheitsrisiken, sondern erhöhte auch die Effizienz. Einzelne Arbeitsschritte, zum Teil manuelle Eingriffe in den Prozess, konnten durch eine Umgestaltung der Anlage optimiert und reduziert werden. Zusätzlich wurde eine Online-Fehlererkennung implementiert, die nicht nur den Inspektionsprozess beschleunigt, sondern auch den Arbeitsaufwand für die Qualitätsprüfung reduziert. Das Projektteam schaltete dadurch nicht nur Sicherheitsrisiken aus, sondern steigerte die Effizienz um 20 Prozent.

Die interne Safety-Boost-Initiative wurde auch 2021 fortgeführt. Mit ihr werden die Arbeitssicherheitsaktivitäten kontinuierlich intensiviert und fokussiert. So werden unsichere Situationen, Arbeitsunfälle, Umweltereignisse und Brände mit hohen Risiken untersucht und Freudenberg-weit berichtet.

Aus dem Schwerpunktthema Sicherheitskultur resultierten diverse Programme in den Geschäftsgruppen, beispielsweise ViBeS (Vibracoustic Be Safe!). Im Rahmen des Projektes wurde eine App entwickelt und verbreitet, die ursprünglich über die HSE-Aktivitäten informierte. Während der Corona-Pandemie wurde sie jedoch ebenfalls dafür genutzt, Mitarbeitende über Aktuelles rund um Corona zu unterrichten. So konnten die unterschiedlichen Informationen, Trainings oder Ansprechpartner an einer zentralen Stelle gebunden werden, was die Kommunikation und Akzeptanz wesentlich erleichterte.

Zudem konzentrierte sich die Safety-Boost-Initiative 2021 auf die Themen Instandhaltung, Trainings und die Diskussion zu proaktiven Sicherheitskennzahlen.

Gesellschaftliches Engagement Im Kleinen wie im Großen

Gesellschaftliches Engagement geht bei Freudenberg über die Wertschöpfungskette hinaus. Die Unternehmensgruppe will rund um ihre Standorte als guter Nachbar anerkannt sein und unterstützt deshalb ein breites Spektrum an sozialen Projekten – von der kleinen Initiative vor Ort bis hin zu komplexen internationalen Programmen. Alle Aktionen sind dabei auf die lokalen Erfordernisse zugeschnitten, und oft engagieren sich Freudenberg-Mitarbeitende in ihrer Freizeit.



Zum Wohl: Indische Kinder freuen sich über sauberes Wasser aus einem von Freudenberg gespendeten „Aqua Tower“.

Sauberes Wasser für ein besseres Leben

Dass e²-Projekte grenzübergreifend als Inspiration dienen können, zeigt das Projekt „Aqua Tower“ aus Indien. Ein Jahr nach dem erfolgreichen Aufbau zweier dieser Filtrationssysteme auf dem Subkontinent haben Freudenberg-Mitarbeitende gemeinsam mit dem Projektpartner Planet Water weitere Aqua Towers in den mexikanischen Ortschaften Cerro Prieto und San Vicente de Ferrer installiert. Die Aqua Towers wandeln verunreinigtes Wasser aus Flüssen, Bächen und Brunnen in Trinkwasser um. Zwei weitere Aqua Towers sind in Mexiko geplant, und auch in Thailand steht ein weiteres Projekt bereits in den Startlöchern.

Globales Programm für Bildung und Umweltschutz

Freudenberg setzt sich seit der Gründung des Unternehmens für die Gesellschaft ein. Mit dem Programm e² (education and environment) wird das gesellschaftliche Engagement seit 2015 gestärkt. Ziel des Programms ist, Menschen Zugang zu Bildung und Arbeit zu ermöglichen und den Umweltschutz zu fördern. Die Initiative ergänzt bestehende Einzelinitiativen auf Basis eines festgelegten Kriterienkatalogs. Im Jahr 2021 hat Freudenberg entschieden, e² mit weiteren vier Millionen Euro auszustatten. Damit erhöht sich die Fördersumme auf insgesamt 18 Millionen Euro.

Hilfe in der Corona-Pandemie

Die Unternehmensgruppe hat in guter Freudenberg-Tradition auch im Jahr 2021 dort unterstützt, wo Hilfe dringend gebraucht wird. Deutlich mehr als zwei Millionen Euro hat Freudenberg seit dem Ausbruch der Pandemie aus dem e²-Budget für Bedürftige weltweit eingesetzt und an rund 130 Organisationen in 28 Ländern gespendet: zum einen für Lebensmittel, zum anderen, um die Menschen mit Schutzmasken auszustatten.

Spenden für Opfer der Flutkatastrophe im Westen Deutschlands

Starkregen hatte im Juli 2021 für einen historischen Ausnahmezustand in vielen Gemeinden im Westen Deutschlands gesorgt. Besonders schwer betroffen war das Ahrtal, die Heimat vieler Mitarbeitenden des Freudenberg-Standorts Remagen. Wassermassen zerstörten die Häuser von mehr als 30 Mitarbeitenden. Auch wenn das Werk selbst unversehrt blieb,

stand die Produktion aufgrund eines Stromausfalls tagelang still. Das Schicksal der Betroffenen löste eine Welle der Hilfsbereitschaft in der gesamten Freudenberg-Welt aus: Mitarbeitende, Gesellschafterinnen und Gesellschafter des Unternehmens spendeten insgesamt rund 345.000 Euro. Viele Mitarbeitende stellten außerdem den Gegenwert ihrer Überstunden zur Verfügung. Freudenberg Home and Cleaning Solutions aus Weinheim organisierte Lkw-Ladungen voller Putzutensilien.

Spendengelder

345.000

(Euro)

an Spendengeldern von Mitarbeitenden, Gesellschafterinnen und Gesellschaftern für die Opfer der Flutkatastrophe



Exemplarisch für die langfristige Ausrichtung der lokalen Hilfsprojekte der Freudenberg-Gruppe stehen die folgenden Beispiele:

Ausbildungszentrum in Indien

Seit dem Jahr 2009 bietet Freudenberg Jugendlichen in einem gemeinnützigem Trainingszentrum im indischen Nagapattinam, in der Provinz Tamil Nadu, südlich von Chennai, die Möglichkeit, sich in einer dualen Ausbildung in den Berufen Elektriker, Schweißer, Installateur, Motormechaniker und Maschinenschlosser zu qualifizieren. Mehr als 700 junge Menschen konnten bisher erfolgreich ins Berufsleben starten. Die meisten von ihnen haben einen Job in großen bekannten Organisationen in und um Chennai gefunden. Die Region um Nagapattinam, bewohnt vor allem von armer Landbevölkerung und Fischern, war von den Auswirkungen eines Tsunamis im Jahr 2004 sehr stark betroffen.

Schulprojekte in China

Zum elften Mal in Folge fand im Jahr 2021 das Freudenberg-Sommercamp der Haijin-Ke-De-Bao-Grundschule in Sichuan statt. Mehr als 70 Mitarbeitende und Freiwillige gestalteten für die 150 Kinder einen unvergesslichen Sommer. Teil des Lehrplans waren unter anderem Astronomie, Geografie, Geschichte, Meeresbiologie, Kunst und Philosophie. Als besonderes Herzensprojekt der Freudenberg-Gruppe begann diese Partnerschaft bereits vor dem Start der e²-Initiative mit dem Wiederaufbau der Schule nach dem Erdbeben in der Region im Jahr 2008.

Im Jahr 2021 kam ein weiteres Schulprojekt im Dorf Guyong in Guangxi, rund 1.500 Kilometer südöstlich von Sichuan, dazu. Mitte Oktober feierten Mitarbeitende von Freudenberg Apollo Filtration Technologies gemeinsam mit Schul- und Regierungsvertretern die Einweihung der Apollo-Hope-Grundschule. Dank der

finanziellen Unterstützung von Freudenberg Apollo Filtration Technologies konnten eine neue Aula, Bibliothek und Toilettenanlagen gebaut sowie eine neue Trinkwasserversorgung installiert werden, die das Lernumfeld der Kinder deutlich verbessern.

„Service Day“ in Nordamerika

Jedes Jahr im September nehmen mehr als 60 Standorte von Freudenberg in Nordamerika an einer Vielzahl von sozialen Aktivitäten teil. Als Teil des sogenannten „Service Day“ kamen in diesem Jahr insgesamt 50 Mitarbeitende in einer Baumschule in Detroit, Michigan, USA, zusammen und pflanzten gemeinsam mit dem langjährigen e²-Partner „The Greening of Detroit“ Baumsetzlinge für Detroit Parks und Stadtviertel. Auch das zweite e²-Thema – Bildung – wurde von Freudenberg-Mitarbeitenden in den USA unterstützt. Sie förderten das Interesse bei Kindern und Jugendlichen in Howell, Michigan, USA, an MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik).

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.

Compliance

Gesetzestreu und regelkonform

Bereits im Jahr 1887 formulierte der Unternehmensgründer Carl Johann Freudenberg anlässlich des Eintritts seiner Söhne in das Unternehmen seine geschäftspolitischen Grundsätze. Auf dieser Basis hat sich die Freudenberg-Gruppe zehn Geschäftsgrundsätze gegeben, mit denen sich die Gesellschafterinnen und Gesellschafter und die Mitarbeitenden identifizieren. Einer dieser Grundsätze lautet, dass Erfolg auf Leistung beruhen muss; Geschäfte, bei denen ungesetzliche oder unethische Mittel eingesetzt werden, geht Freudenberg nicht ein.

Geschäftsgrundsätze und Leitsätze

Aus den Geschäftsgrundsätzen der Freudenberg-Gruppe sind ergänzend Leitsätze abgeleitet worden, die die Wertebasis für das Verhalten gegenüber Mitarbeitenden, Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern, Stakeholdern und Dritten definieren.

Auf der Holdingebene liegt der Fokus auf den materiell wichtigsten Compliance-Themen, die geschäftsgruppenübergreifend und international von zentraler Bedeutung sind und die Freudenberg insbesondere in seiner Reputation schädigen könnten.

Aufgrund der globalen Aufstellung sowie der Produkt- und Marktvietfalt der Freudenberg-Gruppe werden die Bereiche Antikorruption und Kartellrecht als potenziell gefahrenträchtig eingestuft.

Freudenberg hat das Ziel, die Compliance-Organisation, die Dokumentation und die Prozesse kontinuierlich zu verbessern. Eine auf der Ebene der Holding implementierte Funktion koordiniert die Freudenberg-weiten Compliance-Maßnahmen. Damit wird die Kollaboration zwischen Bereichen, die auf Gruppenebene etabliert sind, und den Compliance-Beauftragten der Geschäftsgruppen gefestigt und ausgeweitet. Somit werden unter anderem die Implementierung der Freudenberg-Compliance-Standards, der Austausch zu Best-Practice-Ansätzen und die Weiterentwicklung der Compliance-Programme gefördert.

Im Jahr 2021 wurde ein aktualisiertes, online verfügbares Schulungsprogram zu verschiedenen Compliance-Themen erarbeitet. Die für viele Einzelthemen verfügbaren E-Learnings stellen eine Möglichkeit dar, gezielt Mitarbeitende aus definierten Arbeits- und Verantwortungsbereichen für konkrete Themengebiete zu sensibilisieren.

Ausgestaltung von Compliance

Freudenberg ist ein Unternehmen mit unternehmerisch weitgehend selbstständig handelnden Geschäftsgruppen. Entsprechend tragen neben der Konzernholding auch die Geschäftsgruppen die Verantwortung für gesetztes- und regelkonformes Verhalten. Sowohl der Vorstand der Freudenberg SE als auch das Top-Management der einzelnen Geschäftsgruppen bekennen sich hierzu klar.



Verhaltenskodex (Code of Conduct)

Abgeleitet aus den Geschäftsgrundsätzen und Leitsätzen, insbesondere dem Leitsatz „Verantwortung“, enthält der Verhaltenskodex (Code of Conduct) Verhaltensstandards, die weltweit einheitlich gelten und dazu beitragen sollen, dass gesetzestreu und verantwortungsvolles Verhalten die Grundmaxime für geschäftliches Handeln ist.

Der Verhaltenskodex steht allen Mitarbeitenden weltweit in 26 Sprachen zur Verfügung. Er wurde weltweit an alle Mitarbeitenden kommuniziert und erläutert. Die Geschäftsgruppen haben in vielfältiger Form von den zur Verfügung stehenden Kommunikationsmitteln Gebrauch gemacht. Die durchgängige, kontinuierliche und auch für neue Mitarbeitende verbindliche Kommunikation und die Verbindlichkeit des Verhaltenskodex (zum Beispiel als Anlage zum Arbeitsvertrag) unterstreichen den unmissverständlichen Anspruch auf Einhaltung der Verhaltensstandards. Das weltweit einheitliche E-Learning-Tool zum Freudenberg-Verhaltenskodex ist für alle Mitarbeitenden ein geeignetes Mittel, um mit ihm vertraut zu werden. Zudem ermöglicht das Tool eine Teilnahme- und Erfolgskontrolle und lädt die Mitarbeitenden zu Feedback ein.

Freudenberg will die Rolle des Verhaltenskodex als einen zentralen Baustein der Unternehmenskultur festigen und weiterentwickeln und das Angebot an Hilfestellung und Unterstützung für die Mitarbeitenden und deren Vorgesetzte erweitern. Dazu setzt Freudenberg insbesondere auf den regelmäßigen Austausch mit den Compliance-Beauftragten der Geschäftsgruppen und die aktive Zusammenarbeit mit den Ethics Offices und deren Mitgliedern.

Ethics Offices

Die Ethics Offices sind ein wichtiger Bestandteil des Compliance-Management-Systems bei Freudenberg. Sie dienen als Anlaufstelle für Mitarbeitende, die sich aus unterschiedlichen Gründen nicht an die eigenen Vorgesetzten, Personalverantwortlichen oder Arbeitnehmervertretenden wenden können oder wollen. Die Möglichkeit, Compliance-Verstöße proaktiv über einen garantiert vertraulichen Weg zu melden oder drohende Verstöße anzuzeigen, soll dazu beitragen, die Vertrauenskultur zu erhalten und die Freudenberg-internen Werte und Grundsätze noch besser zu schützen.

Im Jahr 2021 hat das Corporate Ethics Office satzungsgemäß über seine Arbeit Bericht erstattet und dabei unter anderem Trends bei den bearbeiteten Fällen thematisiert.

**Zu Compliance-relevanten Themen
finden regelmäßig Schulungen statt.
Mitarbeitende werden gezielt
für konkrete Themengebiete von
Compliance sensibilisiert.**

Risikomanagement und Corporate Audit

Betrugsprävention und Antikorruptionsmaßnahmen sowie die Überprüfung ihrer Wirksamkeit waren auch weiterhin Bestandteile des Risikomanagements sowie der Arbeit der Konzernfunktion Corporate Audit. Neben der primären Zielsetzung, die Effektivität des implementierten internen

Kontrollsystems zu überprüfen, war auch das Aufdecken von potenziellen Vermögensschädigungen und Korruptionsdelikten sowie die Überprüfung der Wirksamkeit der getroffenen Maßnahmen und – falls erforderlich – deren Verbesserung im Fokus ihrer Arbeit.

UN-Global-Compact-Index

Der UN Global Compact (UNGC) 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. Der folgende Global-Compact-Index bietet

eine Übersicht über die zehn Prinzipien des Global Compact und stellt dar, auf welchen Seiten des Geschäftsberichts Freudenberg über die erreichten Fortschritte bei der Umsetzung dieser Prinzipien berichtet.

UNGC-PRINZIP	Inhalt	Verweis
Menschenrechte		17, 18, 42, 53-55, 58
Prinzip 1	Schutz und Achtung internationaler Menschenrechte	42, 53-55, 58
Prinzip 2	Ausschluss von Menschenrechtsverletzungen	42, 53-55, 58
Arbeitsnormen		17-19, 21, 38-45
Prinzip 3	Wahrung der Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen	17, 18, 42, 46-48, 50-51, 58
Prinzip 4	Ausschluss aller Formen von Zwangsarbeit	17, 58
Prinzip 5	Abschaffung von Kinderarbeit	17, 58
Prinzip 6	Beseitigung von Diskriminierung	17, 42, 48
Umweltschutz		14, 18-20, 22-37, 48, 50, 52-55
Prinzip 7	Umweltschutz durch Vorsorgeprinzip leisten	22-37, 48, 50, 52-55
Prinzip 8	Förderung des Umweltbewusstseins	18-21, 20, 22-37, 48, 52-55
Prinzip 9	Entwicklung umweltfreundlicher Technologien	14, 20, 22-37, 48, 52-55
Korruptionsbekämpfung		56-59
Prinzip 10	Maßnahmen gegen Korruption	56-59



Den UN-Global-Compact-Fortschrittsbericht 2021 von Freudenberg finden Sie online unter: <https://www.freudenberg.com/fortschrittsbericht>

Informationen zum Impressum und den Bildnachweisen finden Sie im aktuellen Geschäftsbericht.