

WERTE UND GRUNDSÄTZE

FREUDENBERG GRUPPE

LEITSÄTZE

FREUDENBERG GRUPPE

Die Leitsätze und ihre Erläuterungen („Handeln und Verhalten“) sind die Grundlage für alle anderen Richtlinien und Anweisungen innerhalb der Freudenberg Gruppe.

KUNDENNÄHE

Die Bedürfnisse und Erwartungen unserer Kunden vorausschauend zu erkennen, sie zu verstehen und zufriedenzustellen, bestimmt unser Handeln.

Als gewissenhafter Lieferant mit ausgeprägter Leidenschaft für Details leisten wir unverzichtbare Beiträge zum Erfolg unserer Kunden. Für sie schaffen wir höchsten Nutzen durch unsere weltweite Präsenz und Verpflichtung zu Qualität, Service und Zuverlässigkeit.

Die Bedürfnisse und Erwartungen unserer Kunden vorausschauend zu erkennen...

...bedeutet, dass wir die Erwartungen und Wünsche unserer Kunden verstehen und uns persönlich dafür verantwortlich fühlen. Wir hören sorgfältig zu und reagieren auf spezifische Anforderungen unserer Kunden, indem wir überzeugende Ideen und innovative Lösungen anbieten.

Leidenschaft für Details

Die Geschichte von Freudenberg beginnt als Gerberei. Die Herstellung von Leder erfordert äußerste Sorgfalt und Detailgenauigkeit in jedem einzelnen Arbeitsgang, um höchste Qualitätsansprüche in Bezug auf Aussehen, Haptik und Langlebigkeit zu erfüllen. In gleicher Weise ist in unseren heutigen komplexen Produktionsprozessen jeder einzelne Arbeitsschritt ein unverzichtbarer Bestandteil für die letztendlich zu erreichende Qualität und bedarf daher besonderer Sorgfalt und Aufmerksamkeit. Diese Haltung muss in allen Geschäftsbereichen aufrechterhalten werden.

**...unsere weltweite
Präsenz...**

Die Nähe zu unseren Kunden trägt wesentlich dazu bei, die Bedürfnisse und Erwartungen unserer Kunden zu erfüllen und die Entwicklungen in den lokalen und globalen Märkten zu verstehen, sie vorausschauend zu erkennen und im Sinne unserer Kunden in Geschäftsideen umzusetzen.

Jede Geschäftsgruppe ist dafür verantwortlich, den Kerngedanken dieses Leitsatzes in eine auf den Kunden ausgerichtete (kundenorientierte) Geschäftsstrategie einzubinden.



INNOVATION

Als ein international ausgerichtetes und im globalen Wettbewerb erfahrenes Unternehmen mit deutschen Wurzeln stellen wir unsere von Innovation, ständigem Wandel und Fortschritt entscheidend geprägte Tradition in den Dienst unserer Kunden.

Fortwährende Innovation in allen Bereichen ist ausschlaggebend für unseren langfristigen finanziellen Erfolg. Wir sind deshalb führend in kontinuierlichen Verbesserungsprozessen und unsere Unternehmensstruktur fördert und belohnt Kreativität und Initiative jedes Einzelnen.

Als ein international ausgerichtetes... Unternehmen mit deutschen Wurzeln...

...legen wir großen Wert auf höchste Qualität und technologische Entwicklungen. Dies zeigt sich an den weltweit hohen Standards in unseren Geschäftsbereichen. Heute entwickelt Freudenberg Produktneuheiten überall auf der Welt.

Wandel

...ist ein weiterer Schlüsselbegriff der Innovationskultur bei Freudenberg. Freudenberg war wegbereitend für eine Reihe von grundlegend neuen Technologien und Produkten. Veränderungen im Portfolio und in den Unternehmensstrukturen sind ein etabliertes und bewährtes Mittel bei der Bewältigung von Erneuerungsprozessen.

Kontinuierliche Verbesserungsprozesse

Wir dürfen nicht nur nach neuen und verbesserten Prozessen und Produkten suchen, sondern müssen in allem, was wir tun, nach Neuem streben, ob in administrativen oder logistischen Prozessen, in der Kommunikation oder bei der Mitarbeiterführung und Personalentwicklung. In diesem Zusammenhang achten wir auch über die gesamte Wertschöpfungskette auf zunehmende Umweltverträglichkeit.

Verbesserungen umfassen nicht nur sporadische, wegweisende Innovationen, sondern auch eine kontinuierliche Reihe kleiner Schritte. Unsere Produkte machen die Produkte unserer Kunden wirkungsvoller. Wenn wir unsere Produkte laufend verbessern, verbessern wir auch die Produkte unserer Kunden. Beispiele hierfür finden sich in jeder Geschäftsgruppe.

...unsere Unternehmensstruktur fördert und belohnt Kreativität und Initiative jedes Einzelnen.

Wir ermutigen alle Mitarbeiter, ihre Ideen und Vorschläge für Verbesserungen umzusetzen, auch viele kleine Verbesserungen haben oft große Wirkung. Wir sorgen in unserem Unternehmen für ein offenes und aufgeschlossenes Arbeitsklima, in dem globale Zusammenarbeit und der Austausch von Ideen gedeihen können.

Unsere Führungskräfte sind verpflichtet, kontinuierlich Verbesserungsprozesse zu etablieren. Aufgrund der großen Bedeutung von Innovationen für unser Unternehmen muss jede Strategie einer Geschäftseinheit eine marktorientierte Innovations-Roadmap enthalten.

FÜHRUNG

Echtes Unternehmertum prägt seit jeher unsere Kultur und ist Grundlage unseres Erfolges. Wir pflegen diese Tradition, indem wir konsequent Verantwortung delegieren und ihre Wahrnehmung erwarten.

Wir vertrauen auf eine grundsolide Führung, die auf dem persönlichen Beispiel beruht und durch Bescheidenheit, Vertrauen in die Mitarbeiter und Förderung des Teamgeistes geprägt ist. Um diesen Führungsstil auch in Zukunft zu gewährleisten, genießt die Entwicklung von Führungskräften innerhalb der Unternehmensgruppe hohe Priorität.

Echtes Unternehmertum prägt seit jeher unsere Kultur und ist Grundlage unseres Erfolgs.

Es obliegt der Verantwortung der Führungskräfte, sicherzustellen, dass jeder Mitarbeiter sich unternehmerisch entfalten kann. Von den Mitarbeitern erwarten wir, dass sie gegenüber neuen Ideen und notwendigen Veränderungen aufgeschlossen sind und neue Aufgabenstellungen aktiv angehen. Eigeninitiative ist ein Schlüsselfaktor, genauso wie die Bereitschaft, Verantwortung anzunehmen und auszuüben. Für Führungskräfte umfasst dies auch die Bereitschaft und Fähigkeit, eine Geschäftsstrategie zu entwickeln und umzusetzen. Führung und Autorität sollten auf fundiertem, weitreichendem Engagement beruhen, auf professioneller Einstellung und beispielgebendem persönlichem Verhalten und nicht auf Hierarchie.

Wir pflegen diese Tradition, indem wir konsequent Verantwortung delegieren und ihre Wahrnehmung erwarten.

Wir müssen alle lernen, angemessen zu delegieren und (dadurch) Verantwortung zu übernehmen, indem wir den Menschen vertrauen. Unsere Führungskultur erwartet von allen Beteiligten die Bereitschaft, sich persönlich verantwortlich zu fühlen und für Ergebnisse einzustehen, dort wo diese Verantwortung delegiert und Handlungsfreiheit gewährt wurde. Die richtige Balance zwischen notwendiger Kontrolle und angemessener Delegation ist eine anhaltende Herausforderung.



Wir vertrauen auf eine grundsätzliche Führung, die auf dem persönlichen Beispiel beruht...

Verantwortung und Führung zeigen sich am besten durch persönliches Beispiel. Manager müssen Vorbild sein in ihrem Verhalten als Führungskraft und als Persönlichkeit und dabei sowohl hohen ethischen Standards gerecht werden als auch ehrgeizige Geschäftsziele erreichen. Leistungsbeurteilungen und ein gegenseitiges, ehrliches Feedback bestärken die Mitarbeiter und führen im Unternehmen zu besseren Leistungen. Individuelle Leistungsbeurteilungen sind unverzichtbar, um die Entwicklungsbereitschaft zu stärken und die Mitarbeiter zu motivieren, sich größeren Herausforderungen und Aufgaben zu stellen.

...Vertrauen in die Mitarbeiter und Förderung des Teamgeistes...

Gute Führung schafft ein vertrauensvolles Verhältnis zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten und unter den Mitarbeitern. Dies umfasst auch eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern. Vertrauen wiederum ist die Grundlage für Teamarbeit, das Delegieren und Übernehmen von Verantwortung. Umsichtige Führungskräfte kennen die Herausforderungen des demographischen Wandels und wissen, wie wichtig es ist, zu differenzieren. Sie werden den Mitarbeitern entgegenkommen, die gegebenenfalls ein besonderes Arbeitsumfeld oder andere angemessene Zugeständnisse benötigen, um ihre Aufgabe am besten zu erfüllen. Sie helfen ihren Mitarbeitern, Karriere und Familie in Einklang zu bringen, um qualifizierten und begabten Mitarbeitern Anreize zu bieten und sie an das Unternehmen zu binden. Sie zollen Anerkennung und unterstützen und fördern die berufliche Weiterentwicklung.

Um diesen Führungsstil auch in Zukunft zu gewährleisten, genießt die Entwicklung von Führungskräften innerhalb der Unternehmensgruppe hohe Priorität.

Dies bietet Chancen und Herausforderungen sowohl für jüngere Mitarbeiter als auch für erfahrene Fachkräfte. Wir motivieren alle Mitarbeiter, eine besondere Verbundenheit zu unserem Unternehmen zu entwickeln. Unser Ziel ist es, die Mehrzahl unserer Führungskräfte aus eigenen Reihen zu rekrutieren. Dabei dürfen externe Einstellungen nicht ausgeschlossen werden, denn dadurch können sich neue Perspektiven eröffnen.

Das „Vier-Augen-Prinzip“ ist ein wesentliches Element unserer Corporate Governance und kein Widerspruch zu der Delegation von Verantwortung.



MENSCHEN

Als Familienunternehmen fühlen wir uns dem Wohl unserer Mitarbeiter 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 Mitarbeiter 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.

Familienunternehmen

Freudenberg ist ein Familienunternehmen nicht nur in dem Sinne, dass es einer Familie von Anteilseignern gehört, sondern auch weil alle Mitarbeiter und Partner der Freudenberg Gruppe das Gefühl haben sollen oder können, ein Mitglied dieser großen, internationalen Familie zu sein. Der sehr persönlich geprägte und werteorientierte Stil der Freudenberg-Familie bietet allen Mitarbeitern einen ganz besonderen Rahmen, um diese Idealvorstellung Wirklichkeit werden zu lassen.

In der Vergangenheit haben die Freudenberg-Familienmitglieder in der Unternehmensleitung durch ihr persönliches Engagement und ihre Leistung immer wieder Standards gesetzt und hatten Vorbildfunktion für zukünftige Führungskräfte. Die heutigen Führungskräfte müssen bereit sein, diesen Stil weiterzupflegen. Familienmitglieder und Nicht-Familienmitglieder müssen den gleichen professionellen Standards gerecht werden.

...dem Wohl unserer Mitarbeiter und ihrer persönlichen Entwicklung...

Wir begegnen unseren Mitarbeitern mit Respekt und wollen sie langfristig an unser Unternehmen binden. Bei der Förderung der persönlichen Entwicklung und Qualifikation unserer Mitarbeiter thematisieren wir gezielt Belange, die persönliches Verhalten betreffen, wir betonen die gemeinsame Verantwortung und die Notwendigkeit, sich gegenseitig zu unterstützen.

Wir sorgen für eine kulturell vielfältige Arbeitswelt...

Unsere Tradition ist geprägt von einem liberalen Geist, praktizierter Toleranz, Offenheit und gegenseitigem Respekt.

...langjährigen Beziehungen...

Unter den strategischen Allianzen, die Freudenberg seit langem pflegt, gibt es einige herausragende Beispiele, die die Beständigkeit des gegenseitigen Vertrauens belegen. Langjährige Verbindungen fördern das gegenseitige Vertrauen, wenn sie auf gemeinsamen Werten beruhen und über gemeinsame wirtschaftliche Interessen hinausgehen.

Es wird erwartet, dass alle Geschäftsgruppen durchgängige Personalentwicklungsprozesse etablieren und pflegen.

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 Mitarbeiter 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.

...dem Schutz der Umwelt verpflichtet...

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. Umweltschutz ist in den Geschäftsabläufen bei Freudenberg festverankert und es ist unser Ziel, durch Optimierung der Prozesse den Verbrauch von Rohstoffen stetig zu reduzieren.

...gesellschaftlichen Verantwortung gerecht werden...

Gesellschaftliche Verantwortung zeigt sich innerhalb und außerhalb des Unternehmens. Freudenberg will aktiv zum Wohl der Gesellschaft beitragen und Verantwortung übernehmen. Wir unterstützen daher zahlreiche lokale Projekte und Initiativen, die die Lebensqualität unserer Mitarbeiter, Nachbarn und „Stakeholder“ verbessern und leisten somit konkrete Hilfe im Sinne eines gesellschaftlichen Engagements.

Sicherheit unserer Mitarbeiter

Wir wollen Gesundheitsschutz, Arbeitsschutz und Prozesssicherheit zu einem Routinebestandteil unserer täglichen Arbeitsabläufe machen. Das besondere Engagement aller Freudenberg-Mitarbeiter wird in der gesamten Unternehmensgruppe gelebt und ist Verantwortung jedes Einzelnen. Die Initiative „We all take care“ entstand aus dieser Verpflichtung heraus und ermutigt jeden einzelnen Mitarbeiter ständig dazu, seine Ideen und Verbesserungsvorschläge einzubringen und somit ein Umfeld zu schaffen, in dem sich jeder Einzelne für Sicherheit am Arbeitsplatz und für den Umweltschutz verantwortlich fühlt.

Sicherheit unserer Produkte

Die Verantwortung für ein sicheres Produkt beginnt schon bei der Entwicklung. Potentielle Risiken für spätere Nutzer und Endverbraucher zu erkennen und zu vermeiden ist ebenso wichtig wie die richtige Auswahl von geeigneten Rohstoffen, zuverlässigen Lieferanten und Geschäftspartnern. Produktsicherheit umfasst auch die gesetzliche Verpflichtung eines Herstellers, einen sicheren Herstellungsprozess zu gewährleisten. Nicht zuletzt bedeutet Produktverantwortung auch, eine umweltverträgliche Entsorgung sicherzustellen.

...hohe Ansprüche an persönliches Verhalten, Fairness und Integrität...

Alle Mitarbeiter sind aufgefordert, Risiken für Menschen oder die Umwelt zu vermeiden. Es wird angestrebt, die durch Gesetze und Bestimmungen zwingend vorgeschriebenen Standards möglichst zu übertreffen (das heißt, so zu arbeiten und sich so zu verhalten, dass die Einhaltung der Mindestanforderungen der gültigen Gesetze nie in Frage gestellt ist). Strikte Einhaltung der Gesetze ist eine Selbstverständlichkeit. Hier gibt es keinerlei Ermessensspielraum. Freudenberg pflegt eine Kultur des offenen und transparenten Dialogs mit seinen „Stakeholdern“, um zu gewährleisten, dass verantwortungsvolles Handeln gelebt und konsequent weiterentwickelt wird. Dieser Austausch basiert auf gegenseitigem Vertrauen und Respekt.

Unsere Führungskräfte sind verpflichtet, systematische Entwicklungsprozesse anzuwenden, die der Einhaltung aller relevanten Sicherheits- und Umweltvorschriften und Kundenanforderungen Rechnung tragen.

Unsere täglichen Arbeitsprozesse werden regelmäßig überprüft und auf den neuesten technischen Stand gebracht, um umweltfreundliche Produkte und Dienstleistungen zu entwickeln. Wir optimieren Prozesse systematisch, um Abfall zu vermeiden und den Energieverbrauch zu reduzieren.

Wir dulden kein ungesetzliches oder unethisches Verhalten und gehen dagegen vor. Wir bestärken unsere Geschäftspartner, Subunternehmer und Lieferanten nachdrücklich darin, sich in ihrem Handeln nach unserem Leitsatz „Verantwortung“ zu richten.



LANGFRISTIGE ORIENTIERUNG

Nach mehr als 165 Jahren bleibt die Freudenberg Gruppe auch künftig in Familienbesitz. Wir sind fest davon überzeugt, dass die dadurch mögliche langfristige Orientierung eine besondere Stärke ist, von der unsere Kunden und Partner profitieren. Deshalb werden Umfang und Geschwindigkeit unserer strategischen Entwicklung und unsere Risikobereitschaft auch in Zukunft von kaufmännischer Umsicht und finanzieller Solidität geprägt.

Unsere lange und erfolgreiche Tradition enger weltweiter Kooperationen, Allianzen und Partnerschaften dient der bestmöglichen Unterstützung unserer Kunden und der Stärkung unserer Stellung im Wettbewerb.

...kaufmännische Umsicht...

Als Unternehmen, das zu 100 Prozent in Familienbesitz ist, müssen wir unsere Finanzmittel aus eigener Kraft und aus eigenen Gewinnen selbst erwirtschaften. Die auf diesem Grundsatz beruhende solide Finanzierungsbasis zählt zu den großen Stärken Freudenbergs.

...weltweite Kooperationen, Allianzen und Partnerschaften...

Freudenberg ist traditionsgemäß stark geprägt von strategischen Allianzen und Joint Ventures überall in der Welt. Diese Partnerschaften gründen sich auf gemeinsame Werte, gemeinsames Engagement sowie gegenseitige Achtung und Vertrauen.

Es wird ausschlaggebend für unseren künftigen Erfolg sein, diesen Weg konsequent fortzusetzen und damit unsere Innovationsfähigkeit und Marktposition nachhaltig zu verbessern.

Um unseren langfristigen Erfolg zu gewährleisten, müssen in jeder Geschäftsgruppe regelmäßige Analysen der Geschäftsrisiken im Rahmen eines Risikomanagementprozesses durchgeführt werden. Darüber hinaus findet periodisch eine strategische Standortbestimmung (Strategic Review) statt, um langfristigen Trends und Risiken Rechnung zu tragen.

Geistiges Eigentum (Erfindungen und Patente) im weiteren Sinne zählt zu den Hauptelementen unseres langfristigen Erfolges. Ein adäquater Schutz ist daher von herausragender Bedeutung und muss von jeder Geschäftseinheit sichergestellt werden.



www.freudenberg.com

Juli 2015

Item No. FRE1005DE