

VERHALTENSKODEX DER FREUDENBERG GRUPPE

www.freudenberg.com

 **FREUDENBERG**
INNOVATING TOGETHER

INHALT

- A Einführung
- B Compliance: Begriffsbestimmung und Hilfestellungen
- 1. Gesundheit, Arbeitssicherheit und Umwelt; Grundprinzipien für die Arbeitswelt
- 2. Zusammenarbeit
- 3. Unternehmenseigentum und geschützte Informationen
- 4. Software, E-Mail, soziale Medien und Internet
- 5. Verwaltung von Unterlagen und Datenschutz
- 6. Interessenkonflikte
- 7. Politische Tätigkeiten
- 8. Drogen und Alkohol, Waffen
- 9. Öffentliche Erklärungen
- 10. Kartellrecht und Wettbewerb
- 11. Anti-Korruption; Geschenke und Einladungen
- 12. Außenhandelsrecht: Exportkontrolle

A. EINFÜHRUNG

Die vielfältigen Anforderungen und Herausforderungen, mit denen die Freudenberg Gruppe in ihren verschiedenen Regionen konfrontiert wird, nebst unterschiedlicher und sich ständig ändernder Bedingungen und Regelungen, erfordern es klarzustellen, welche Maßstäbe und Verhaltensweisen alle unsere Mitarbeiter/-innen¹ zu beachten haben.

Die **Leitsätze** zusammen mit den **Geschäftsgrundsätzen** der Freudenberg Gruppe bekräftigen unsere dauerhafte Verpflichtung, Gesetze und Vorschriften einzuhalten, Gerechtigkeit zu fördern und kulturelle Unterschiede zu respektieren, soziale Verantwortung zu übernehmen und die Umwelt und das Wohl der Menschen bei uns zu schützen. Diese Grundsätze sind Ausweis einer tief verankerten Unternehmenskultur der Freudenberg Gruppe. Sie schaffen die Rahmenbedingungen für ein durch Vertrauen und Zuversicht geprägtes Klima, wodurch Teamarbeit, Innovation, Kundenorientierung und der langfristige Erfolg unseres Unternehmens gefördert werden. Dieser Verhaltenskodex basiert auf der Grundlage dieser Leitsätze und Geschäftsgrundsätze.

Wir sind bei Freudenberg stolz darauf, dass alle Mitarbeiter weltweit den Anspruch haben, mit einem Höchstmaß an Integrität und Ethik zu handeln. Der Schlüssel zum Erhalt und zur Wahrung des Vertrauens der Öffentlichkeit sowie

unserer Kunden, Geschäftspartner und anderer Stakeholder sind die Integrität und das gesetzestreue Verhalten der Mitarbeiter unserer Gruppe. Das Erreichen wirtschaftlicher Ziele ist nicht der einzige Erfolgsmaßstab bei Freudenberg, sondern dass wirtschaftlicher Erfolg mit der Erfüllung unserer Unternehmenswerte im Einklang steht. Alle Führungskräfte, die als Vorbilder dienen, sind verpflichtet, höchste Maßstäbe an ihr ethisches Verhalten und ihre Integrität anzulegen.

Dieser Verhaltenskodex legt dar, welches Geschäftsgebaren und -verhalten von jedem Mitarbeiter unabhängig von seiner Position erwartet wird. Die im Kodex genannten Verhaltensregeln sollen nicht in das Privatleben von Mitarbeitern eingreifen, sondern klarstellen, welcher persönliche Verhaltensstandard von Mitarbeitern in geschäftlichem Zusammenhang erwartet wird. Ein gesetzestreu und verantwortungsvolles Verhalten muss die Grundhaltung aller Mitarbeiter sein. Ziel dieses Verhaltenskodexes ist es, alle Mitarbeiter in die Lage zu versetzen, mit ethischen und rechtlichen Fragen angemessen umzugehen und ihnen in sensiblen Bereichen Hilfestellung anzubieten. Der Verhaltenskodex dient als Rahmenrichtlinie für die Verhaltensmaßstäbe, die innerhalb der Freudenberg Gruppe erwartet werden. Der Kodex wird durch zusätzlich anwendbare, von den jeweiligen Geschäftsgruppen, Konzernfunktionen



oder ihren regionalen verlängerten Armen (Freudenberg Regional Corporate Center) erlassene Unternehmensrichtlinien weiter ergänzt. Es obliegt jedem Vorgesetzten, für die geeignete Mitteilung von Informationen innerhalb seines Verantwortungsbereichs zu sorgen; jeder Mitarbeiter muss sich außerdem in zumutbarem Umfang selbst bemühen, sämtliche verfügbaren Mittel zu nutzen, um zu wissen, welche Richtlinien für ihn gelten.

Falls eine Unternehmensrichtlinie scheinbar in Widerspruch zu lokalem Recht steht oder Sie sich Ihrer Verpflichtungen bezüglich einer bestimmten in diesem Verhaltenskodex behandelten Frage unsicher sein sollten, wenden Sie sich bitte an Ihren Vorgesetzten, die Personalabteilung, Corporate Legal oder das jeweilige Compliance- oder Ethics-Office zur Klärung Ihrer Frage.

B. COMPLIANCE:

BEGRIFFSBESTIMMUNG UND HILFESTELLUNGEN

Der Vorstand der Freudenberg SE und die Geschäftsleitungen der Geschäftsgruppen sind verpflichtet, alle Mitarbeiter über den Verhaltenskodex und seine Inhalte zu informieren. Außerdem hat die Geschäftsleitung die Tätigkeiten zur Sensibilisierung über und zur Aufklärung von Compliance-Fragen zu überwachen und alle geeigneten Schritte zu unternehmen, um Compliance innerhalb ihres jeweiligen Verantwortungsbereichs zu gewährleisten.

Jeder einzelne Mitarbeiter ist für die Einhaltung der im Verhaltenskodex und anderen anwendbaren Unternehmensgrundsätzen festgelegten Regeln selbst verantwortlich. In diesem Zusammenhang umfasst der Begriff „**Unternehmensgrundsätze**“ nicht nur die Einhaltung von relevanten Gesetzen und

anderen Rechtsvorschriften, sondern auch freiwillig akzeptierte regionale oder internationale Regelungen und Leitlinien sowie die Einhaltung unserer Geschäftsgrundsätze (Business Principles) und Leitsätze (Guiding Principles) sowie diesen Verhaltenskodex und weitere dazu nicht in Widerspruch stehende zusätzliche unternehmensinterne Regeln, zum Beispiel Handbücher, Leitlinien und Richtlinien. Jeder Mitarbeiter muss sein eigenes Verhalten angesichts der in diesem Verhaltenskodex und in diesen Unternehmensgrundsätzen aufgeführten Vorgaben abwägen und bewerten. Die Nichteinhaltung des Verhaltenskodexes oder von gesetzlichen Verpflichtungen wird nicht akzeptiert und kann zu Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen.

Sollte ein Mitarbeiter Fragen zu den Unternehmensgrundsätzen oder zum Verhaltenskodex haben oder Rat benötigen oder ihm eine bevorstehende Rechtsverletzung bekannt werden, ist wie folgt vorzugehen:

- Zunächst sollte sich der Mitarbeiter an seinen unmittelbaren Vorgesetzten oder eine Führungskraft wenden.
- Wenn der Verdacht den Vorgesetzten oder die Führungskraft betrifft oder wenn der Mitarbeiter über die Angelegenheit aus irgendeinem Grund mit einem Dritten sprechen möchte, kann er die Angelegenheit entweder
 - bei einer anderen höherrangigen vorgesetzten Führungskraft melden oder
 - bei der zuständigen Personalabteilung adressieren und/oder das

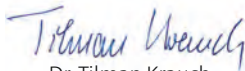
zuständige Arbeitnehmersvertretungsorgan (in Deutschland z. B. der Betriebsrat) einschalten oder

- sich an eines der zuständigen Compliance-Offices auf Geschäftsebene oder das Corporate Ethics Office oder ein regionales Ethics Office wenden.

Freudenberg SE



Dr. Mohsen Sohi



Dr. Tilman Krauch



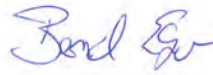
Dr. Ralf Krieger

Freudenberg Eurobetriebsrat



Bernd Schneider

Freudenberg Konzernbetriebsrat



Bernd Egner

1. GESUNDHEIT, ARBEITSSICHERHEIT UND UMWELT

GRUNDPRINZIPIEN FÜR DIE ARBEITSWELT

Freudenberg verpflichtet sich ohne Einschränkungen, für sichere Arbeitsbedingungen zu sorgen und Vorschriften zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und zum Umweltschutz einzuhalten. Die Initiative der Freudenberg Gruppe „We all take care“ und andere Maßnahmen sind ein zentraler Teil unserer Verpflichtung, sichere Arbeitsbedingungen für alle Mitarbeiter zu bieten und sicherzustellen. Alle Mitarbeiter sind mitverantwortlich für ihre eigene Gesundheit und Sicherheit und für die Gesundheit und Sicherheit ihrer Kollegen und Geschäftspartner. Für jeden Einzelnen gilt: Alle Sicherheitsvorschriften am Arbeitsplatz sind unbedingt zu beachten und einzuhalten, damit eine sichere Arbeitsweise gefördert und Gesundheitsrisiken minimiert werden.

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 fest verankert, und es ist unser Ziel, durch Optimierung der Prozesse den Verbrauch von Rohstoffen stetig zu reduzieren.

In Übereinstimmung mit unseren Geschäftsgrundsätzen und Leitsätzen achtet Freudenberg die international anerkannten Menschenrechte und Grundfreiheiten im Einklang mit den Prinzipien des UN Global Compact. Wir werden keine zur Schädigung von Personen bestimmten Produkte (zum Beispiel Waffen) herstellen oder vertreiben.

Wir lehnen Kinderarbeit und jede Form der Zwangsarbeit ab.

Wir respektieren Gewerkschaften und ihr Grundrecht zur Bildung von Vereinigungen. Ebenso respektieren wir es, wenn Mitarbeiter von demokratisch gewählten Betriebsräten repräsentiert werden, und streben nach konstruktiver Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretern und deren Organen.



2. ZUSAMMENARBEIT

Die Freudenberg Gruppe fördert offene Kommunikation und Teamwork. Alle Mitarbeiter haben ihre Kollegen mit Respekt zu behandeln.

Chancengleichheit und Diskriminierungsverbot

Die Mitarbeiter der Freudenberg Gruppe spiegeln die Vielfalt der Gesellschaft, der Sprachen, der Kulturen und Lebensführung wider. Wir fördern eine multi-kulturelle Umgebung, in der Angestellte und Mitarbeiter in grenzüberschreitenden und geschäftsübergreifenden Arbeitsgruppen zusammenarbeiten, um unsere Kultur und Fähigkeiten zu bereichern. Wir fördern Vielfalt, da sie eine Voraussetzung für Respekt und unsere Offenheit für neue Ideen ist.

Wir tolerieren keine Diskriminierung gegen Einzelne, insbesondere wegen Rasse, Religion, sexueller Orientierung, Nationalität, Herkunft, gewerkschaftlicher Aktivitäten oder infolge des Alters, des Geschlechts oder jeglicher Behinderung. Es gibt keinen Platz in unserem Unternehmen für die Diskriminierung und Ausbeutung von Schwachen und Hilflosen.

Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz

Gewalt am Arbeitsplatz wird nicht toleriert. Dies umfasst mittelbare oder unmittelbare Drohungen, drohendes Verhalten, Einschüchterung, körperliche Angriffe und jede Form der Belästigung.



3. UNTERNEHMENSEIGENTUM UND GESCHÜTZTE INFORMATIONEN

Alle Vermögenswerte von Freudenberg müssen geschützt werden. Zu diesen Vermögenswerten gehören unter anderem Sachvermögen, aber auch immaterielles Vermögen, wie beispielsweise geschützte Informationen, Know-how (z. B. Rezepturen), Patente, Marken, Urheberrechte, Warenzeichen, Firmennamen, Warenbezeichnungen oder Logos. Die widerrechtliche Aneignung, Nutzung oder der Missbrauch von irgendwelchen Vermögenswerten von Freudenberg ist unter allen Umständen verboten.

Immaterielle Vermögenswerte, wie zum Beispiel unveröffentlichte geschäftsbezogene Informationen oder Geschäftsgeheimnisse, müssen vertraulich behandelt werden. Mitarbeitern, die im Besitz solcher Informationen sind, ist es untersagt, sie unbefugten Personen inner- oder außerhalb des Unternehmens zur Verfügung zu stellen oder sie ihnen zugänglich zu machen.



Während es zulässig ist, allgemein zugängliche Informationen über andere Unternehmen zu sammeln, sind gesetzeswidrige, unlautere oder anderweitig fragwürdige Methoden zur Beschaffung von Informationen über andere Unternehmen untersagt. Freudenberg nimmt häufig Beziehungen zu anderen Unternehmen auf, in deren Rahmen diese Unternehmen ihre vertraulichen oder gesetzlich geschützten Informationen uns gegenüber freigeben. Solche Informationen sollten Sie erst entgegennehmen, wenn eine gültige Vertraulichkeitsvereinbarung vorliegt. Falls Ihnen über andere Unternehmen Informationen zugeleitet werden, die möglicherweise geschützter oder vertraulicher Art sind, sollten Sie sich bei Ihrem Vorgesetzten, der Konzernfunktion Corporate Legal oder einem zuständigen Compliance- oder Ethics-Office über mögliche Einschränkungen informieren, die gegebenenfalls für die Nutzung dieser Informationen gelten.

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



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

Die verstärkte und verbreitete Nutzung von sozialen Medien, soweit zulässig, darf nicht unsere Grundsatzpolitik zur Sicherung von geschützten Informationen und zum Schutz des Rufes unseres Unternehmens beeinträchtigen.

Bei der Nutzung des betrieblichen E-Mail-Kontos ist jeder Mitarbeiter verpflichtet, die Integrität der Kollegen und externer Geschäftspartner zu beachten. Gehen Sie mit größter Sorgfalt und Gewissenhaftigkeit vor, damit Sie keine wesentlichen nachteiligen Auswirkungen für das Unternehmen verursachen oder hierzu beitragen.

5. VERWALTUNG VON UNTERLAGEN UND DATENSCHUTZ

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

zeichnungen sind wichtige Vermögenswerte des Unternehmens. Die Verantwortung für die Erstellung, Nutzung, Verwaltung, sichere Aufbewahrung und gegebenenfalls sichere Vernichtung von derartigen Aufzeichnungen tragen alle Mitarbeiter. Solche Maßnahmen sind nur in Übereinstimmung mit der Unternehmenspolitik, den Standards und Verfahren des Unternehmens und aktuellen gesetzlichen Anforderungen auszuführen.

Als Arbeitgeber darf Freudenberg Informationen, wie zum Beispiel Arbeits-, medizinische Behandlungs-, Finanz- und Ausbildungsunterlagen, über ihre Mitarbeiter oder andere Personen aufbewahren. Solche Daten und andere Daten dieser Art gelten als persönliche Daten. Freudenberg und seine Mitarbeiter haben diese Informationen ebenso gewissenhaft wie Informationen des Unternehmens zu respektieren und zu schützen. Gesetze zum Schutz persönlicher Daten unterscheiden sich von Land zu Land. Die Freudenberg Gruppe hält die im jeweiligen Land, in dem geschäftliche Tätigkeiten ausgeführt werden, geltenden Gesetze ein.



6. INTERESSENKONFLIKTE

Wir erwarten von unseren Mitarbeitern die Einhaltung höchster ethischer Maßstäbe. Bei allen geschäftlichen Vorgängen mit vorhandenen oder potenziellen Kunden, Lieferanten, Wettbewerbern und anderen Partnern soll das Unternehmensinteresse im Vordergrund stehen; jegliche persönlichen Vorteile sind auszuschließen. Private Interessen und Interessen von Freudenberg als Unternehmensgruppe sind streng voneinander zu trennen. Alles was einen Interessenkonflikt zwischen Mitarbeitern und dem Unternehmen darstellen oder zu einem solchen Konflikt führen kann, ist zu vermeiden. Folgende Situationen können beispielsweise zu einem Interessenkonflikt führen:

- Missbrauch von Geschäftschancen, die Freudenberg zustehen, um einen persönlichen Gewinn oder Vorteil zu erlangen;
- Beziehungen zu aktuellen oder möglichen Handelspartnern oder Wettbewerbern, die die Ausübung Ihrer Pflichten beeinflussen können oder sie zu beeinflussen scheinen.
- Vermarktung von Produkten oder Dienstleistungen, die denen von

Freudenberg ähnlich sind oder mit ihnen konkurrieren.

- Missbrauch der eigenen Position oder von Unternehmenseigentum zum persönlichen Vorteil.
- Abschluss von Vereinbarungen mit Verwandten oder engen Freunden im Namen des Unternehmens.
- Nutzung der Zeit während der Anstellung bei Freudenberg für die Führung oder Vorbereitung eines Geschäfts, das später möglicherweise mit Freudenberg konkurriert.
- Nutzung geschützter Informationen zum eigenen Vorteil oder in einer für Freudenberg schädlichen Weise; zum Beispiel dürfen Informationen, die sich auf den Börsenwert eines Unternehmens auswirken können, nicht genutzt werden, um sich an privatem Aktienhandel zu beteiligen (Insiderhandel).

Sollten Sie in diesem Bereich irgendwelche Zweifel haben, machen Sie umgehend Ihre Führungskraft auf die Sachlage aufmerksam oder wenden Sie sich an eine der anderen in der Einleitung genannten Stellen.



7. POLITISCHE TÄTIGKEITEN

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

Dieser Wunsch von Freudenberg, politisch unparteiisch zu bleiben, greift

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

8. DROGEN UND ALKOHOL, WAFFEN

Der Konsum, Verkauf oder Besitz illegaler Drogen oder Waffen auf dem Betriebsgelände oder während der Arbeitszeiten ist streng verboten und wird mit Disziplinarmaßnahmen geahndet. Der Konsum von Alkohol auf dem Betriebsgelände ist verboten; Ausnahmen gelten lediglich für besondere Firmenanlässe in dafür bezeichneten Räumlichkeiten. Es wird nicht toleriert, dass

Mitarbeiter unter dem Einfluss von Alkohol oder unter Einfluss von unrechtmäßig erworbenen oder missbräuchlich verwendeten Medikamenten zur Arbeit erscheinen oder in diesem Zustand arbeiten. Auch bei allen außerhalb des Betriebsgeländes erfolgenden geschäftlichen Tätigkeiten müssen die jeweils anzuwendenden Gesetze strikt eingehalten werden.

9. ÖFFENTLICHE ERKLÄRUNGEN

Es ist nur den ausdrücklich befugten Personen gestattet, für das Unternehmen öffentliche Erklärungen abzugeben oder Informationen über Freudenberg zu veröffentlichen. Anfragen von Medien oder von anderen Personen außerhalb des Unternehmens sind immer an die Geschäftslei-

tung oder an Personen weiterzuleiten, die zur Beantwortung befugt sind. Die gleichen Grundsätze gelten für Veröffentlichungen, die Freudenberg und seine geschäftlichen Tätigkeiten betreffen, wenn andere Medien (soziale Netzwerke und ähnliche Kommunikationsmittel) benutzt werden.





10. KARTELLRECHT UND WETTBEWERB

Freudenberg verlangt von allen Führungskräften und Mitarbeitern, dass sie in jeder Hinsicht alle kartellrechtlichen und anderen Handelsgesetze befolgen, die für das Funktionieren eines freien und wettbewerbsorientierten Marktes sorgen und damit unangemessene Wettbewerbseinschränkungen verhindern. Freudenberg hält auch alle Gesetze ein, nach denen unlautere oder betrügerische Handelspraktiken untersagt sind. Freudenberg trifft keine koordinierten oder informellen Vereinbarungen zum Boykott von Kunden oder anderen Geschäftspartnern. Strengstens verboten sind Preisabsprachen, Manipulationen von Ausschreibungen oder Bieterverfahren oder die Aufteilung von Kunden oder Märkten unter Wettbewerbern.

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

- Produktpreise, Preisänderungen, Preisdifferenzierungen, Margen, Kosten, Preisnachlässe, Rabatte
- Industrieweite Preispolitik oder Preispraktiken, Preisniveau, Preisänderun-

- gen, Preisdifferenzen
- Pläne, die sich auf die Preisgestaltung oder das Marketing von Produkten beziehen
- Preisangebote (Bieterverfahren oder einzelne Angebote) als Antwort auf entsprechende Kundenanfragen, einschließlich Produktzusammensetzungen für derartige Gebote
- Informationen über Produktionskapazitäten und geplante Änderungen
- Neue Entwicklungsprodukte und andere vertrauliche Strategien
- Aufteilung von Gebieten, Kunden oder Märkten
- Kunden- oder transaktionsspezifische vertrauliche Informationen

Bitte klären Sie jegliche Zweifel im Zusammenhang mit der Angemessenheit von Kontakt und Kommunikation gegenüber Mitbewerbern sofort, indem Sie Ihre Bedenken mit Ihrem Vorgesetzten besprechen. Sollte es zu einer Situation kommen, bei der Sie Zweifel haben, ob sie angemessen ist, sollten Sie sich sofort aus der Situation zurückziehen und die Angelegenheit Ihrem Vorgesetzten melden beziehungsweise sich an das Compliance- oder Ethics-Office oder an die Konzernfunktion Corporate Legal wenden.

11. ANTI-KORRUPTION; GESCHENKE UND EINLADUNGEN

Freudenberg ist offen und ehrlich im Umgang mit Anderen sowie gesetzestreu und richtlinienkonform. Betrug, Vorteilsnahme, Bestechung oder jegliche andere Form korrupten Handelns im Geschäftsverkehr ist bei Freudenberg strengstens verboten.

Weder Mitarbeiter noch Dritte, die im Auftrag von Freudenberg handeln, dürfen direkt oder indirekt Zahlungen, Geschenke oder andere unlautere Mittel anbieten, um Amtsträger oder Bedienstete von internationalen Institutionen zu beeinflussen. Freudenberg-Mitarbeiter dürfen keinesfalls Geldbeträge an Mittelsleute geben oder die Weitergabe autorisieren, wenn derartige Mittel für korrupte Zahlungen an Amtsträger oder vergleichbare Personen verwendet werden.

Bewirtungen als Adressat oder als Angebot an Dritte im Rahmen von Geschäftsbeziehungen können, je nach regionalen Gesetzen und Gepflogenheiten, als rechtmäßig und üblich im Geschäftsverkehr angesehen werden. Der Austausch von übermäßigen oder unangemessenen Geschenken oder Bewirtungen ist unethisch und kann Ihrem persönlichen geschäftlichen Ansehen und dem von Freudenberg erheblich schaden. Freudenberg arbei-

tet nach den folgenden Richtlinien, um Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, mit bestehenden und potenziellen Kunden und Lieferanten Geschenke oder Bewirtung von geringem Wert auszutauschen:

- Ein Geschenk muss einen geringfügigen Wert haben (prüfen Sie den Betrag mithilfe des regionalen Compliance- oder Ethics-Office); beispielsweise ist ein jährliches Geschenk in Form von einem Freudenberg-Wein-Präsent oder einem Kalender grundsätzlich akzeptabel.
- Das Geschenk darf nicht aus Geld oder einem geldwerten Äquivalent (z. B. Gutschein/Voucher) bestehen.
- Das Geschenk, die Bewirtung oder die Unterhaltungsveranstaltung ist Teil einer rechtmäßigen Geschäftsbeziehung oder einer Feier.
- Das Geschenk, die Bewirtung oder die Unterhaltungsveranstaltung beeinflusst keine der Parteien in der Erfüllung ihrer Pflichten und könnte auch nicht als solche Beeinflussung ausgelegt werden.
- Der Austausch von Geschenken oder die gegenseitige Einladung zur Bewirtung oder zu einer Unterhaltungsveranstaltung verstoßen nicht gegen ein Gesetz und verletzen auch keine

allgemein anerkannten ethischen Standards.

- Der Austausch von Geschenken oder die gegenseitige Einladung zur Bewirtung oder einer Unterhaltungsveranstaltung darf kein Anlass zur Besorgnis oder Verlegenheit seitens des Unternehmens sein.

Wenden Sie sich in Zweifelsfällen an Ihren Vorgesetzten oder das Compliance- oder Ethics-Office oder Corporate Legal. Die vorgenannten Einschränkungen gelten gleichermaßen für Geschenke oder Einladungen zu Bewirtungen oder Unterhaltungsveranstaltungen, die Kunden, Lieferanten oder Mitbewerber Ihnen oder Ihrer Familie und Freunden anbieten.

Die Richtlinien von Freudenberg gelten unabhängig davon, was andere Unternehmen als ethisches oder angemessenes Verhalten ansehen. Es kann ausnahmsweise vorkommen, dass Ihrer Auffassung nach aus kulturellen Gründen in einem anderen Land eine Ausnahme erforderlich ist. Stellen Sie in diesem Fall bitte einen schriftlichen Antrag bei Ihrem Vorgesetzten oder dem betreffenden Compliance- beziehungsweise Ethics-Office.

12. AUSSENHANDELSRECHT: EXPORTKONTROLLE

Die Auferlegung von Handelsbeschränkungen (z. B. Dual-Use-Güter, US-(Re-) Exportkontrollrecht und lokale Gesetze) und Embargobestimmungen gegenüber Ländern, Regimen, Firmen und Personen sind übliche Einflussfaktoren im Außenhandelsrecht. Beschränkungen und Embargobestimmungen beziehen sich auf den Verkauf, die Einfuhr, die Ausfuhr, den elektronischen Datenaustausch, den Informationsaustausch, die Zurverfügungstellung von Software, die Warenbewegung, den Technologietransfer, die Bereitstellung von wirtschaftlichen und finanziellen Ressourcen, inklusive der Handels- und Vermittlungsgeschäfte. Die Nichteinhaltung dieser Bestimmungen kann zu empfindlichen Strafen, wie z. B. Freiheitsstrafen, Geldbußen, dem Verlust von bewilligten Zollvereinfachungen und zukünftigen Geschäftsbeziehun-

gen sowie einer Beschädigung der Firmenreputation führen. Der Umfang der anzuwendenden Beschränkungen und der Embargobestimmungen ändert sich regelmäßig und muss fortlaufend überwacht werden. Mitarbeiter, die Schnittpunkte mit den Themen „Import“ und „Export“ haben (z. B. Einkauf, Verkauf, Forschung und Entwicklung, Supply Chain etc.), sind verpflichtet, die gültigen Vorschriften zu kennen und die diesbezüglich vorgegebenen Prozesse einzuhalten, um nicht gegen die Vorschriften zu verstoßen. Mitarbeiter sollten sich mit Fragen entweder an die verantwortliche Person in ihrer Geschäftsgruppe oder an die Konzernfunktion Corporate Tax and Customs der Freudenberg & Co. Kommanditgesellschaft, einschließlich der Freudenberg Regional Corporate Center, wenden.





www.freudenberg.com
November 2015
Artikel-Nr. FRE1016DE