

# ADFÆRDSKODEKS FREUDENBERG GRUPPEN



# INDHOLD

- A. Introduktion
- B. Oplysninger om mulige compliance-brud
  - 1. Menneskerettigheder, sundhed, arbejdssikkerhed, miljø- og klimabeskyttelse
  - 2. Samarbejde
  - 3. Virksomhedens ejendom og beskyttede oplysninger
  - 4. Software, e-mail, sociale medier og internettet
  - 5. Regnskab og regnskabsaflæggelse
  - 6. Databeskyttelse
  - 7. Samarbejde med forretningspartnere
  - 8. Monopollovgivning og konkurrence
  - 9. Interessekonflikter
  - 10. Korrupsion
  - 11. Forbud mod hvidvask og finansiering af terrorisme
  - 12. Produktoverensstemmelse og -sikkerhed
  - 13. Love om udenrigshandel og eksportkontrol
  - 14. Politiske aktiviteter
  - 15. Narkotika, alkohol og våben
  - 16. Offentlige udtalelser

# A. INTRODUKTION

## Kære medarbejdere

Freudenberg Group har aktiviteter på globalt plan. Vi er forpligtet til at overholde loven i hvert land, vi har aktiviteter i. Hvis vi ikke overholder loven, sætter vi den sociale accept, som vi afhænger af over hele verden, over styr. Vi er stolte af, at alle vores direktionsmedlemmer, ledere og medarbejdere\* er dedikerede til at handle med det højeste niveau af integritet og etik. Freudenberg Group står i hele verden overfor en lang række krav og udfordringer. Disse og flere evigt foranderlige betingelser og bestemmelser kræver, at vi tydeliggør de standarder og den adfærd, der skal efterleves af alle medarbejdere.

Freudenberg Groups **bærende principper** og **forretningsprincipper** underbygger vores fortsatte engagement i at overholde love og andre bestemmelser, fremme retfærdighed, respektere kulturelle forskelle, tage socialt ansvar og beskytte miljøet og trivselen for de mennesker, der arbejder med og for os. Disse principper er bevis på Freudenberg Groups rodfæstede virksomhedskultur. De skaber betingelserne for et miljø, der er præget af tillid, og som fremmer teamwork, innovation, kundeorientering og vores virksomheds langsigtede mål.

Dette adfærdskodeks er baseret på disse bærende principper og forretningsprincipper. Det er bindende for alle medarbejdere. Det har til formål at tydeliggøre den adfærdsstandard, der forventes af den enkelte, uanset stilling. Det er beregnet til at sætte dig i stand til at håndtere etiske og juridiske anliggender på passende vis og til at fungere som en støtte, når følsomme sager skal håndteres. Det er ikke meningen, at adfærdsreglerne, der er fastlagt i kodekset, skal gribe forstyrrende ind i dit privatliv. Under ansættelse hos Freudenberg Group forventes det dog, at al personale som udgangspunkt udviser lovlydig og ansvarlig adfærd. Opnåelsen af økonomiske målsætninger er ikke det eneste succeskriterie hos Freudenberg. Derimod ligger nøglen til at opretholde tilliden fra offentligheden og vores kunder, forretningspartnere og andre interessenter i den integritet og lovlydige adfærd, som hver enkelt af os udviser. Vi nægter at deltage i forretningsaktiviteter, der ikke er i overensstemmelse med vores virksomhedsværdier, og vi har en nultolerancepolitik overfor compliance-brud. Ulovlig adfærd kan medføre stor skade: krav om skadeserstatning, tabt fortjeneste på grund af bøder og sanktioner og selv udelukkelse fra ordrer eller licitationer. Den kan skade forretningsrelationerne med vores kunder og vores omdømme. Derfor forpligter Freudenberg Group sig til at sætte

\* I den følgende tekst henviser begrebet "personale" til "direktionsmedlemmer", "ledere" og "medarbejdere", og begrebet bruges til alle køn.



en stopper for alle lovovertrædelser og overtrædelser af interne regler, pålægge passende konsekvenser og sikre at sådanne overtrædelser ikke finder sted i fremtiden. Uagtet de sanktioner, der er sikret af loven, kan enhver forvente at blive disciplineret og opleve konsekvenser for deres ansættelse i tilfælde af en overtrædelse. Ingen kan hævde at handle i Freudenberg's interesse, hvis vedkommende overtræder loven.

Kodekset er suppleret af virksomhedsretningslinjer, udstedt af de respektive divisioner, koncernfunktioner eller deres regionale repræsentanter (regionalt Freudenberg-virksomhedscenter). Vi forventer, at du holder dig informeret om de gældende principper og regler, og at du tager højde for disse, når du træffer beslutninger. Freudenberg giver dig alle nødvendige oplysninger og al nødvendig støtte, så du kan opfylde dine forpligtelser.

## B. OPLYSNINGER OM MULIGE COMPLIANCE-BRUD

### KONTAKT/TUGI

Åben kommunikation med hinanden, herunder kommunikation om fejl, uønskede udviklinger eller klager, er en del af vores virksomhedskultur ("speak-up/listen-up" ["sig til/lyt"]).

Har du spørgsmål om adfærdskodekset eller bekymringer om, hvorvidt en specifik adfærd eller virksomhedspolitik stemmer overens med principperne i denne adfærdskodeks, eller har du brug for råd eller har mistanke om, at et brud på (lokal) lovgivning eller adfærdskodekset kan eller vil finde sted, opfordres du til at:

- kontakte din nærmeste supervisor eller leder.
- indberette problemet til en anden højere-rangerende leder, hvis mistanken drejer sig om en supervisor eller leder, eller hvis du af nogen årsag ønsker at drøfte problemet med en tredjepart.
- kontakte en af compliance-kontorerne eller den relevante ansvarlige specialistfunktion (f.eks. HR, HSE) på gruppe eller koncernniveau.

## Etikafdelinger

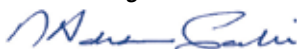
Medarbejdere i en Freudenberg Group-virksomhed eller tredjeparter (dvs. alle udenfor Freudenberg Group, såsom kunder eller leverandører) kan fortroligt indberette enhver virksomhedsrelateret overtrædelse af love og/eller vores forretningsprincipper (forestående eller begået) til koncernens etikafdeling eller en regional etikafdeling. Det samme gælder for vores adfærdskodeks eller andre interne eller eksterne retningslinjer såvel som lokale sædvaner, der er i overensstemmelse med fornævnte regler. Whistleblowere kan også påpege risici, der vedrører menneskerettigheder og miljøet, såvel som brud på menneskerettighederne eller miljømæssige forpligtelser under den tyske lov om due diligence i forbindelse med forsyningskæden (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz), der finder sted som konsekvens af Freudenbergs økonomiske aktiviteter i sit eget forretningsområde, eller som skyldes eller sker via en indirekte eller direkte leverandør til Freudenberg.

Freudenberg vil sikre, at whistlebloweren forbliver anonym. Medarbejdere skal ikke frygte nogen ulemper, sanktioner eller andre disciplinære handlinger for at indberette mistænkte overtrædelser af principperne i dette adfærdskodeks i god tro eller for at nægte at tage del i enhver handling, der kan være ulovlig.

Weinheim 1. juli 2023

**Freudenberg & Co. Kommanditgesellschaft**

**Freudenberg SE**



Dr. Mohsen Sohi



Dr. Tilman Krauch



Dr. Ralf Krieger



Esther Maria Loidl

**Freudenbergs gruppesamarbejdsudvalg  
Tyskland**



Harald Boch



Ronni Strack

**Freudenbergs europæiske samarbejdsudvalg**



Karl-Johan Spuur-Mortensen



Giuseppe Iavarone

# 1. MENNESKERETTIGHEDER, SUNDHED, ARBEJDS- SIKKERHED, MILJØ- OG KLIMABESKYTTELSE

## BASALE PRINCIPPER FOR VIRKSOMHEDSANSVAR OG ARBEJDSMILJØET

### Sundhedsbeskyttelse og arbejdssikkerhed

Freudenberg forpligter sig fuldt og fast på at sørge for sikre arbejdsbetingelser og overholde lovgivning om sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen samt lovgivning om miljøbeskyttelse for at opretholde medarbejdernes sundhed, beskytte tredjeparter og forhindre ulykker, skader og arbejdsrelaterede sundhedsfarer. Freudenberg Groups initiativ "We all take care" ("Vi passer alle på") og andre foranstaltninger er centrale i vores engagement i at tilvejebringe og sikre arbejdsbetingelser, der er sikre for alle medarbejdere. Alle medarbejdere deler ansvaret for deres egen sundhed og sikkerhed såvel som deres kollegers og forretningspartnere. Følgende gælder for alle: Alle sikkerhedsregler på arbejdspladsen skal overholdes og følges uden undtagelser for at fremme sikre arbejdspraksisser og minimere sundhedsrisici. Vi stræber efter at give passende lønninger baseret på betingelserne på ansættelsesområdet, lokal lovgivning om minimumsløn og vilkårene i de gældende overenskomster. Vi overholder al relevant lokal lovgivning om arbejdstimer, herunder overtidsbestemmelser, pauser og betalt ferie.

### Beskyttelse af miljø og klima

Vi tager ansvar for at gøre vores handlinger så miljøvenlige som muligt. Vores mission er at bruge de naturlige ressourcer til vores produktionsprocesser, produkter eller tjenester så konservativt og velovervejet som muligt. Vi bortskaffer på ansvarlig vis restmaterialer, som ikke kan undgås eller genanvendes i overensstemmelse med lovkrav. Miljøbeskyttelse er dybt forankret i Freudenbergs forretningsprocesser, og vores mål er reducere vores forbrug af råmaterialer og energi ved kontinuerligt at optimere vores processer. Vi administrerer Freudenberg Group på en bæredygtig måde, og vores bærende princip er FN's 2030-dagsorden for bæredygtig udvikling. I tillæg til overholdelse af klimamålene i de respektive lande, hvor vi har aktiviteter, sigter Freudenberg som koncern efter at opnå CO<sub>2</sub>-neutralitet inden 2045.

### Menneskerettigheder

I overensstemmelse med vores forretningsprincipper og bærende principper respekterer Freudenberg internationalt anerkendte menneskerettigheder og fundamentale frihedsrettigheder i hen-





hold til principperne i FN's Global Compact, som vi er medunderskrivere af.

Vi er modstandere af børnearbejde og alle former for tvungent arbejde eller slaveri i alle Freudenberg Group-virksomheder såvel som hos vores direkte eller indirekte leverandører.

Alle vores ansatte har fri mulighed for at tilslutte sig eller danne en fagforening/organisation, som er fortaler for medarbejderne, efter eget valg

uden risiko for diskrimination, trusler, intimidering eller andre former for repressalier. Vi anerkender og respekterer fagforeningers frie handlemuligheder i overensstemmelse med lovene på ansættelsesstedet, særligt med hensyn til retten til at strejke og retten til overenskomstforhandlinger. Vi respekterer det også, når medarbejdere repræsenteres af demokratisk valgte arbejdsudvalg. Vi stræber efter at skabe konstruktiv samarbejde med medarbejderrepræsentanter og deres organisationer.

## 2. SAMARBEJDE

Freudenberg Group fremmer åben kommunikation og teamwork. Alle medarbejder behandler deres kolleger med respekt. Ledere forventes at være rollemodeller i denne henseende.

### Lige muligheder og ikke-diskrimination

Ansatte hos Freudenberg Group afspejler mangfoldigheden i samfundet og repræsenterer et bredt udvalg af sprog, kulturer og livsstile. Vi sætter pris det unikke ved alle medarbejdere. Vi respekterer alle kulturer og etniske oprindelser. Ved at gøre dette opmuntre vi hver enkelte medarbejder til at bidrage til virksomheden gennem entreprenante tanker og handlinger, tage initiativ og være villig til at tage ansvar. Vi skaber, fremmer og opretholder et mangfoldigt og inkluderende arbejdsmiljø, hvor medarbejdere værdsættes, lyttes til og respekteres. Ved at gøre dette fremmer vi en inkluderende kultur og skaber et miljø, hvor alle arbejder sammen i teams, der strækker sig over internati-

onale grænser og hele koncernen og på den måde bidrager med det bedste fra deres forskellige kulturer og egenskaber.

Vi tolererer ikke diskrimination eller forskelsbehandling, særligt ikke når denne er baseret på national, etnisk eller social oprindelse, religion eller ideologi, politiske holdninger, seksuel orientering, engagement i fagforeninger eller alder, helbredstilstand, køn eller invaliditet. Diskrimination og udnyttelse af de svage og hjælpeløse har ingen plads i vores virksomhed. I Freudenberg sætter vi en ære i at have en virksomhedskultur, hvor alle kan lære, vokse og udvikle sig sammen.

### Vold og chikane på arbejdspladsen

Vold på arbejdspladsen tolereres ikke. Dette omfatter udtrykte eller underforståede trusler, intimidering, fysiske overfald og alle former for chikane.



### 3. VIRKSOMHEDENS EJENDOM OG BESKYTTEDE OPLYSNINGER

#### Freudenbergs virksomhedsejendom og beskyttede oplysninger

Alle ansatte skal behandle virksomhedens ejendom ansvarligt og beskytte alle Freudenbergs aktiver fra tab, skade, tyveri, misbrug og uautoriseret brug. Disse aktiver omfatter ikke kun fysiske aktiver, men også immaterielle aktiver såsom beskyttede oplysninger, know-how (som formler), patenter, brands, ophavsrettigheder, varemærker, virksomhedsnavne, produktbetegnelser eller logoer. Sådan brug eller misbrug af alle slags Freudenberg-aktiver er forbudt under alle omstændigheder.

Ikke-offentliggjorte forretningsrelaterede oplysninger eller forretningshemmeligheder skal behandles som fortrolige. Medarbejdere, som er i besiddelse af sådanne oplysninger, forbydes at videregive disse til uautoriserede personer i eller uden for virksomheden, ligesom de også forbydes at udnytte oplysningerne til deres fordel eller en tredjeparts fordel. Dette gælder særligt specifikke oplysninger om forretningsaktiviteter, som offentligheden endnu ikke er blevet oplyst om. Overtrædelser af disse regler kan påføre alvorlig skade på Freudenberg og medføre civil- og straffetretlige konsekvenser.



#### Oplysninger om andre virksomheder

Selvom det er tilladt at indsamle alment tilgængelige oplysninger om andre virksomheder, er det forbudt at erhverve sig oplysninger om andre virksomheder gennem ulovlige, uredelige og øvrige tvivlsomme metoder. Freudenberg indgår ofte i relationer med andre virksomheder, i hvilke disse virksomheder udleverer deres fortrolige eller beskyttede oplysninger til os. Du bør kun acceptere sådanne oplysninger, når en fortrolighedserklæring er indgået og trådt i kraft.

## 4. SOFTWARE, E-MAIL, SOCIALE MEDIER OG INTERNETTET



Informationsteknologisystemer (it), herunder hardware, software og den data de behandler og lagrer, er kritiske for Freudenberg's forretningsaktiviteter. Disse er i udgangspunktet virksomheds-ejendom og må derfor kun bruges til Freudenberg's forretningsformål. Personer med adgang til Freudenberg's it-systemer, herunder personer med midlertidig adgang, skal bruge disse systemer på passende vis i overensstemmelse med Freudenberg Groups retningslinjer for it-sikkerhed samt retningslinjerne fra deres respektive koncern.

Den forhøjede og udbredte brug af sociale medier må, hvor den er tilladt, ikke gribe forstyrrende ind i vores generelle politik om at værne om beskyttede op-

lysninger og at beskytte virksomhedens omdømme. Medarbejdere skal beskytte Freudenberg's omdømme og handle i overensstemmelse med deres pligter til loyalitet, fortrolighed og at handle i god tro. I denne forbindelse skal de til enhver tid overholde alle gældende love og lovkrav samt leve op til datasikkerhedskrav.

Det er påkrævet, at hver enkelt medarbejdertager højde for kollegers og eksterne forretningspartners integritet, når vedkommende bruger sin virksomheds-e-mailkonto. Udvis rettidig omhu og grundighed for at undgå at blive årsag til eller bidrage til negative konsekvenser for virksomhed.

## 5. REGNSKAB OG REGNSKABS AFLÆGGELSE

Årlige regnskaber og regnskabsbøger, optegnelser og konti for alle juridiske enheder i Freudenberg Group er en del virksomhedsoptegnelserne og udgør derfor virksomhedsejendom og vigtige aktiver. Disse skal være nøjagtige og i overensstemmelse med alle lovmæssige og regnskabsmæssige krav samt med Freudenbergs interne regnskabs-

politikker. Alle medarbejdere er ansvarlige for oprettelse, brug, administration, beskyttelse og, hvor relevant, sikker destruering af sådanne optegnelser. Sådanne handlinger skal kun udføres i overensstemmelse med virksomhedspolitik, -standarder og -procedurer samt med aktuelle lovmæssige krav.



## 6. DATABESKYTTELSE

Der findes særlige lovbestemmelser vedrørende håndteringen af personoplysninger med henblik på at beskytte den private sfære. Som regel kræver indsamling, lagring, behandling og anden brug af personoplysninger samtykke fra den registrerede, en indgået kontrakt eller anden juridisk grundlag. Freudenberg beskytter personoplysninger tilhørende medarbejdere, kunder, leverandører og andre registrerede. Freudenberg indsamler, behandler, lagrer og lagrer udelukkende person-

oplysninger, når det er påkrævet ved lov eller nødvendigt i forbindelse med almindelige forretningsaktiviteter. Alle medarbejdere skal respektere og beskytte sådanne oplysninger lige så grundigt, som de gør beskytter virksomhedens oplysninger. Love, der beskytter personlige og individrelaterede oplysninger varierer fra land til land. Freudenberg Group overholder de gældende love og krav i de respektive lande, som virksomheden har forretningsaktiviteter i.

## 7. SAMARBEJDE MED FORRETNINGSPARTNERE

Freudenberg Group forventer af sine medarbejdere, at de overholder lovkrav, dette adfærdskodeks og de rammevilkår for compliance, som Freudenberg Group er underlagt. Ligeledes forventer vi, at forretningspartnere, særligt leverandører og distributionsagenter, deler og overholder vores basale principper for etisk adfærd, menneskerettigheder, overholdelse af juridiske standarder og miljøvenlig forretningsdrift. Afhængigt af de specifikke risici gennemfører vi undersøgelser for at bekræfte vores forretningspartners integritet inden vi indgår i bindende kontraktmæssige aftaler.

Vores leverandører forpligter sig på at rette deres handlinger ind efter vores værdier, at videreføre denne forpligtelse til deres leverandører og at sikre, at der handles i overensstemmelse med dem. I tilfælde af mulige overtrædelser af vores basale principper begået af en forretningspartner, samarbejder vi med den pågældende forretningspartner for at afklare situationen og, om nødvendigt, pålægge de nødvendige konsekvenser. Denne proces sikrer, at vores leverandører også lever op til kravene og standarderne i dette adfærdskodeks.









## 8. MONOPOLLOVGIVNING OG KONKURRENCE

Aftaler og koordinerede aktiviteter mellem konkurrenter ("horisontale aftaler") er forbudt, hvis de har til hensigt at forhindre eller begrænse konkurrence. Mange typer vertikale aftaler, dvs. aftaler mellem leverandører og kunder eller patentindehavere og licenshavere er også forbudt i EU, USA og andre lande.

Freudenberg overholder alle love, der forbyder uredelig eller vildledende handelspraksis. Ligeledes indgår Freudenberg ikke i nogen koordinerede eller uformelle aftaler om boykot af kunder eller andre forretningspartnere.

Derfor kræver Freudenberg, at alle medarbejdere fuldt ud overholder al monopollovgivning og andre kommercielle love, som sikrer et frit og konkurrence-dygtigt marked og dermed forhindrer ulovlig begrænsning af konkurrence. Prisaftaler, manipulering af licitationer eller budprocedurer samt aftaler om fordeling af kunder eller markeder mellem konkurrenter er strengt forbudt.

Freudenberg-medarbejdere må ikke udveksle oplysninger eller drøfte nogen sager med konkurrenter, hvis disse vedrører følgende emner:

- Produktpriser, produktændringer, prisdifferentiering, marginer, omkostninger, rabatter og nedslag
- Branchedækkende prispolitikker eller -praksisser, prisniveauer, ændringer i priser
- Planer om prisfastsættelse og produktmarkedsføring
- Tilbud (budprocedurer eller individuelle tilbud) som svar på relevante kunde forespørgsler, herunder produkt-sammensætninger til sådanne bud
- Oplysninger om produktionskapacitet og planlagte ændringer
- Nye produkter i udvikling og andre fortrolige strategier
- Fordeling af områder, kunder eller markeder
- Kunde- eller transaktionsspecifikke fortrolige oplysninger

Opklar omgående eventuelle misforståelser angående karakteren af din kontakt og kommunikation med konkurrenter ved at drøfte dine bekymringer med en person i en af stillingerne, der blev nævnt i afsnit B.

## 9. INTERESSEKONFLIKTER

Vi forventer, at vores medarbejdere handler efter de højeste etiske standarder. Virksomhedens interesser skal være det vigtigste i alle forretningstransaktioner med eksisterende eller potentielle kunder, leverandører, konkurrenter og andre partnere.

Det er ikke tilladt at tage forretningsbeslutninger baseret på personlige interesser eller fordele. Private interesser skal holdes strengt adskilt fra Freudenberg Groups interesser. Interessekonflikter opstår, når medarbejdere forfølger deres egne aktiviteter eller personlige interesser på bekostning af Freudenberg's interesser. Alle eksisterende eller potentielle interessekonflikt skal forebygges og oplyses til supervisorer og compliance officers.

### **Eksempler:**

- Misbrug af forretningsmuligheder som Freudenberg er berettiget til med formål om at opnå personlig gevinst eller fordele.
- Relationer med nuværende eller potentielle forretningspartnere eller konkurrent, som kan påvirke eller se ud til at påvirke udførelsen af dine opgaver.
- Medarbejdere, der pålægges at skulle referere til overordnede (direkte eller indirekte), som er blodsbeslægtede beslægtede via ægteskab eller lignende forhold (dvs. i form af et registreret partnerskab).
- Marketing af produkter eller tjenester lignende eller i konkurrencer med Freudenbergs.
- Misbrug af sin egen stilling eller virksomhedsejendom til personlig vinding.
- Lukning af aftaler med familiemedlemmer eller nære venner på vegne af virksomheden.
- Brug af arbejdstiden hos Freudenberg til at administrere eller forberede en transaktion, der kan udgøre en betydelig konkurrence for Freudenberg.
- Brug af beskyttede oplysninger til ens egen vinding eller på en måde, der er ødelæggende for Freudenberg (f.eks.: oplysninger, der kan påvirke en virksomheds aktieværdi, må ikke bruges til privat aktiehandel [insiderhandel]).



# 10. KORRUPTION

## Korruption er forbudt

Korruption retsforfølges som en forbrydelse på internationalt niveau. Korruption, bestikkelse, underslæb, svindel, accept af fordele og alle andre former for korrupt handling i forretningstransaktioner er strengt forbudt hos Freudenberg.

## Gaver, invitationer og repræsentation

Fordele i form af gaver, repræsentation og invitationer er alment forekommende i forretningsrelationer. Når sådanne fordele holdes inden for passende grænser og ikke overtræder interne eller lovkrav, er der intet anstødeligt ved dem. Udveksling af ekstravagante eller upassende gaver eller repræsentation med formål om at påvirke tredjeparter er dog uetisk og kan gøre alvorligt skade på dit eget forretningsmæssige omdømme såvel som Freudbergs. Det kan også være juridisk strafbart.

Vi har interne retningslinjer for håndteringen af gaver, repræsentation og invitationer til begivenheder for at gøre det tydeligt, hvilke fordele, der er passende, og de kontroltrin, der skal følges, når der modtages og gives fordele. Lær disse retningslinjer og følg dem uden undtagelse.

Disse retningslinjer tillader gaver, repræsentation og invitationer, som:

- er socialt acceptable og af beskeden værdi (f.eks. en årlig gave i form af en vingave eller kalender fra Freudenberg).

- ikke har til hensigt at påvirke forretningsbeslutninger eller giver indtryk af en sådan hensigt.
- når som helst kan gives åbent og på gennemsigtig vis ("offentlighedstest").
- ikke overtræder nogen lov eller nogen alment anerkendte etiske standarder.

Det er ikke tilladt at give eller modtage:

- penge eller pengelignende aktiver (som gavekort eller værdipapirer)
- erkendtligheder, der sendes til modtagerens private adresse ("uigennemsigtig gave")
- erkendtligheder, som i lyset af deres værdi, hyppighed (f.eks. tre gaver over et halvt år) eller natur er upassende i en forretningsmæssig kontekst.

## Relationer med embedsmænd

Der gælder ofte særlige juridiske betingelser for relationer med embedsmænd og valgte repræsentanter samt regeringer, myndigheder og andre offentlige institutioner, hvor selv enkelte overtrædelser kan få alvorlige konsekvenser og gøre omfattende skade på Freudenberg Group og Freudenberg Groups medarbejdere.

Medarbejdere må ikke tilbyde betalinger eller gaver eller bruge nogen andre ulovlige midler for at påvirke embedsmænd eller ansatte ved internationale institutioner. Vores kontakt med embedsmænd og valgte repræsentanter er baseret på streng overholdelse af loven og gældende internationale be-

stemmelser angående forebyggelse af korruption.

Udbetaling af ”smørepeng”, dvs. betalinger til embedsmænd for at fremskynde rutinemæssige embedshandlinger, er også forbudt.

Bestemmelserne i dette afsnit gælder ikke kun direkte Freudenberg’s medarbejdere. De gælder også indirekte alle personer og forretningspartnere, der handler i Freudenberg’s navn eller på vegne af Freudenberg (f.eks. distribueringsagenter, konsulenter og projektpartnere). Freudenberg-medarbejdere må derfor under ingen omstændigheder give eller give tilladelse til overførslen af betalinger, gaver eller andre upassende ressourcer til mellemhandlere, hvis de har grund til at antage at sådanne ressourcer vil blive brugt til korrupte aktiviteter eller til at oprette hemmelige konti.

### **Donationer og sponsorater**

Freudenberg’s virksomhedshistorie vidner om et stort antal vidtfavnende eksempler på social engagement i mange områder inden for menneskelig sameksistens lige fra at fremme kunst, videnskab og forskning til målrettet understøttelse af unge mennesker og lærlinge samt hjælp til nødlidende og underprivilegerede. Vores virksomhed og virksomhedens tilknyttede aktionærer stræber efter at leve op til deres sociale forpligtelser og efter at blive anerkendt som gode naboer i alle de

stater, lande og lokalsamfund, som vi har aktiviteter i.

Alle donationer skal være gennemsigtige. Det betyder blandt andet, at modtagerens identitet og den planlagte brug af donationen skal være offentliggjort. Årsagen til og hensigten med donationen skal dokumenteres på juridisk forsvarelig vis.

Donationer må i udgangspunktet ikke omfatte:

- Donationer til privatpersoner eller organisationer, der ikke er anerkendt som velgørenhed, eller som ikke er specifikt autoriseret til at modtage donationer
- Donationer til private konti
- Donationer til organisationer, hvis mål ikke er forenelig med Freudenberg’s forretningsprincipper
- Donationer, der skader Freudenberg’s omdømme

Alle sponsoraktiviteter skal også være gennemsigtige, etableres med skrevne kontrakter, have et seriøst, velrenommeret formål i overensstemmelse med Freudenberg’s interesser og være proportionelle med den tilsvarende værdi, der gives for dem. Donationer og sponsorater kan kun gives efter godkendelsesprocessen for disse formål er blevet gennemført i overensstemmelse med retningslinjerne for bevillingen af donationer.

# 11. FORBUD MOD HVIDVASK OG FINANSIERING AF TERRORISME

Vi tillader ikke, at transaktioner med virksomheder i Freudenberg Group misbruges til hvidvask eller til finansiering af terrorisme. Vi modsætter os alle transaktioner, hvorigennem en tredjepart sikrer sig "frugterne" af en kriminel handling.

Hvidvask og finansiering af terrorisme er strafbart i næsten alle lande i verden.

- Hvidvask henviser til situationer, hvor penge eller andre aktiver, som direkte eller indirekte er resultater af kriminelle handlinger, bringes i lovlig økonomisk cirkulation, hvorved deres oprindelse sløres.
- Finansiering af terrorisme henviser til situationer, hvor penge eller andre ressourcer tilvejebringes til kriminalitet eller terrorisme eller til at understøtte terrororganisationer.

Freudenberg bekæmper aktivt risici for hvidvask og finansiering af terrorisme. Det er vores erklærede mål udelukkende at opretholde forretningsrelationer med velansete partnere, hvis forretningsaktiviteter harmonerer med lovkrav og Freudenberg Groups forretningsprincipper, og hvis omsætningsaktiver er af lovlig oprindelse. Vi stræber derfor efter at opnå den størst mulige gennemsigtighed i vores forretningsrelationer og pengestrømme.

## 12. PRODUKTOVERENSSTEMMELSE OG -SIKKERHED

Utallige mennesker kommer i kontakt med vores produkter og tjenester hver dag. Vi er derfor ansvarlige for i størst mulig grad at forebygge enhver risiko, skade og fare for kunders eller tredjeparters sundhed, sikkerhed, miljø og aktiver i forbindelse med brug af vores produkter og tjenester. Det er ikke blot en juridisk forpligtelse. Vi er engagerede i overholdelsen af lovmæssige krav,

krav fra myndigheder og interne standarder, der gælder vores produkter. Vores produkter er i overensstemmelse med deres aktuelle tekniske niveauer og er udviklet i overensstemmelse med lovkraft. Sikkerhedsanvisningerne i dokumentationen og på maskinerne skal altid holdes opdateret og skal være i overensstemmelse med sikkerhedsbestemmelserne.



## 13. LOVE OM UDENRIGSHANDEL OG EKSPORTKONTROL

Indførelsen af handelsrestriktioner for specifikke personer, varer, lande eller brug (f.eks. forbud mod at give hjælp til international terrorisme, godkendelsesforpligtelser for varer med dobbelte anvendelsesformål og våben, embargoer mod lande) praktiseres alment i mange landes love om udenrigshandel, særligt landene i EU samt USA og Kina. Handelsrestriktioner angår den direkte eller indirekte forsyning af økonomiske og finansielle ressourcer, salg, import og eksport af varer, forsyning af software, teknisk support, overførsel af teknologi, ulovlig formidling af transaktioner eller formidling af transaktioner og udveksling af elektroniske data samt den generelle udveksling af oplysninger. Over-

holdes sådanne bestemmelser ikke, kan konsekvensen være hårde sanktioner, som fængsel, bøder og mistet adgang til forenkede toldbestemmelser og fremtidige forretningsrelationer, hvilket kan skade virksomhedens omdømme. Omfanget af de gældende begrænsninger ændres regelmæssigt og skal overvåges konstant. Medarbejdere, som er involveret i import- og eksportrelaterede anliggender (f.eks. indkøb, salg, forskning og udvikling, forsyningskæde), er forpligtede til at holde sig ajour med de gældende bestemmelser og til at overholde de etablerede processer i denne forbindelse, så bestemmelserne ikke bliver overtrådt.







## 14. POLITISKE AKTIVITETER

Freudenberg deltager ikke i politiske aktiviteter eller kampagner. I overensstemmelse med dette princip støtter vi ikke politiske partier eller organisationer eller repræsentanter heraf med gedonationer eller naturalier.

Freudenberg's ønske om at forblive politisk upartisk påvirker ikke rettighederne for de medarbejdere, der som privatpersoner ønsker at tage del i den politiske proces uden for deres arbejdstimer på passende og lovlige vis, eller som ønsker at deltage i sociale institutioner, velgørende aktiviteter eller lignende frivillige aktiviteter.

## 15. NARKOTIKA, ALKOHOL OG VÅBEN

Indtagelse, salg og besiddelse af ulovlige stoffer eller besiddelse af våben på virksomhedens områder i arbejdstiden er strengt forbudt og er genstand for disciplinære foranstaltninger. Indtagelse af alkohol på virksomhedens områder er forbudt, med mulige undtagelser for særlige begivenheder i virksomheden og i udvalgte områder. Det er forbudt for medarbejderne at indtage rusmidler,

herunder receptpligtig medicin – både på og uden for arbejdspladsen – på en sådan måde, at de forhindres i at udføre deres arbejde på sikker vis og udfylde deres arbejdsforpligtelser på fyldestgørende vis. Forretningsaktiviteter, der finder sted udenfor virksomhedens arealer, skal også finde sted i streng overensstemmelse med relevant gældende lovgivning.

## 16. OFFENTLIGE UDTALELSER

Kun personer, der udtrykkeligt er autoriseret til at fremkomme med offentlig udtalelser på vegne af virksomheden eller offentliggøre oplysninger om Freudenberg, har tilladelse til at gøre dette. Forespørgsler fra medierne eller andre personer uden for virksomheden skal altid videresendes til bestyrelsen, kom-

munikationsafdelingen og personer, der har tilladelse til at besvare forespørgslerne. De samme principper gælder for udgivelser vedrørende Freudenberg og Freudenbergs forretningsmæssige aktiviteter, hvis der benyttes andre medier (f.eks. sociale netværk og lignende kommunikationsmidler).



[www.freudenberg.com](http://www.freudenberg.com)

Juli 2023

Item No. FRE1016DA