

# CODE DE DÉONTOLOGIE DU GROUPE FREUDENBERG



# TABLE DES MATIÈRES

- A Introduction
- B Conformité : définition et ressources d'assistance
  - 1. Hygiène, sécurité et environnement (HSE), principes fondamentaux relatifs au travail
  - 2. Collaboration
  - 3. Propriété de la société et informations exclusives
  - 4. Logiciels, messagerie, médias sociaux et Internet
  - 5. Gestion de documents et protection des données
  - 6. Conflits d'intérêts
  - 7. Activités politiques
  - 8. Drogue, alcool et armes
  - 9. Déclarations publiques
  - 10. Législation antitrust et droit de la concurrence
  - 11. Législation anticorruption, cadeaux et divertissements
  - 12. Législation sur le commerce extérieur : contrôle des exportations

# A. INTRODUCTION

Le Groupe Freudenberg est confronté à de constantes évolutions des normes et des réglementations. Pour cette raison, il nous a semblé important de clarifier les normes de comportement qui doivent être respectées par tous nos collaborateurs.

Les **principes directeurs** et les **principes commerciaux** du Groupe Freudenberg reflètent l'engagement de notre société à respecter les lois et réglementations applicables, promouvoir l'équité et tenir compte des différences culturelles, assumer ses responsabilités sociales, protéger l'environnement et garantir le bien-être du personnel. Ces principes sont d'ores et déjà profondément enracinés dans la culture d'entreprise du Groupe Freudenberg. Ils créent les conditions nécessaires pour que règne un climat de confiance et de sérénité, qui favorise le travail d'équipe, l'innovation, la relation avec les clients et la réussite à long terme de la société. Ce code de déontologie est fondé sur les principes directeurs et les principes commerciaux.

Chez Freudenberg, nous sommes fiers de notre engagement fort en faveur de l'application des normes éthiques les plus strictes dans le cadre de la gestion de nos affaires à l'échelle internationale. La clé du maintien et de la préservation de la confiance du public, ainsi que de celle de nos clients, partenaires commerciaux et autres parties prenantes, est l'intégrité et le respect de la loi par

les collaborateurs du Groupe Freudenberg estime que le succès ne peut se mesurer uniquement sur la base des réalisations commerciales, mais doit également refléter les valeurs de l'entreprise. Tous les cadres (dont le rôle est de donner l'exemple au sein du Groupe) et collaborateurs du Groupe Freudenberg doivent agir avec une intégrité et une éthique irréprochables.

Le présent code de déontologie définit les attentes en termes de conduite et de comportement professionnel vis-à-vis de chaque collaborateur, quel que soit son poste. Le but n'est pas de s'immiscer dans la vie privée des collaborateurs, mais de clarifier les normes de comportement personnel attendues dans l'exercice des activités commerciales. Agir de façon légale et responsable doit être l'attitude à adopter en toute circonstance par tous les collaborateurs de la société. Ce code de déontologie vise à permettre à tous les collaborateurs de traiter les questions éthiques et juridiques de manière appropriée, y compris dans les domaines sensibles. Il a pour objectif de définir des directives globales pour le respect des normes fixées au sein du Groupe Freudenberg. À ce code s'ajoutent des politiques d'entreprise, des procédures, des documents d'orientation et des manuels publiés par les différents groupes commerciaux, les directions générales ou leurs antennes régionales (Freudenberg Regional Corporate Centers ou FRCC). Ces règlements com-



plémentaires peuvent parfois être plus contraignants que les normes fixées par ce code, auquel cas, ils priment sur les normes et doivent être respectés. Il incombe à chaque supérieur hiérarchique de communiquer ces informations de façon appropriée dans le cadre de ses responsabilités. De même, chaque collaborateur doit s'efforcer, dans une mesure raisonnable, de tirer parti de toutes les ressources disponibles pour connaître les politiques qui s'appliquent à son cas particulier. Si une politique

d'entreprise entre en contradiction avec la législation locale ou si vous avez un doute sur vos responsabilités concernant une question traitée dans ce code de déontologie, veuillez consulter votre superviseur ou supérieur hiérarchique, la DRH, le service juridique, le comité d'éthique ou le bureau de conformité concerné pour clarifier votre situation.

# B. CONFORMITÉ :

## DÉFINITION ET RESSOURCES D'ASSISTANCE

Le Conseil de direction de Freudenberg SE et les Conseils de direction des différents groupes commerciaux ont l'obligation d'informer tous les collaborateurs sur le code de déontologie et son contenu. Les dirigeants doivent prendre toutes les mesures appropriées pour garantir la conformité dans le cadre de leurs responsabilités respectives et contrôler les activités destinées à accroître la sensibilisation et la prise de conscience sur cette question.

Vous êtes individuellement et personnellement responsable de votre propre conformité, c'est-à-dire du respect du code de déontologie et d'autres principes d'entreprise applicables. Aux fins de ce code, le terme « **principes d'entreprise** » englobe non seulement les lois applicables à nos activités dans des

juridictions données, mais également les réglementations et directives régionales ou internationales reconnues, ainsi que nos principes commerciaux, nos principes directeurs, le présent code de déontologie et d'autres politiques, procédures, documents d'orientation et manuels subsidiaires, non contradictoires, élaborés par les différents groupes commerciaux, directions générales ou antennes régionales (FRCC) de Freudenberg. Chaque collaborateur doit mesurer et évaluer sa propre conduite par rapport aux normes énoncées dans le présent code et les principes d'entreprise. Le non-respect du code de déontologie ou des obligations légales propres est inacceptable et peut entraîner une mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement et incluant la mise à pied.

Si un collaborateur a des questions concernant les principes d'entreprise ou le présent code de déontologie, souhaite recevoir des conseils ou a connaissance d'une violation imminente, un certain nombre de ressources sont disponibles pour l'aider.

- En premier lieu, le collaborateur doit s'adresser à son superviseur ou son supérieur hiérarchique immédiat.
- Si ses soupçons portent sur le superviseur ou le supérieur hiérarchique ou si, pour une raison quelconque, le collaborateur souhaite porter cette affaire à l'attention d'une autre personne, il doit en parler à :
  - un autre responsable hiérarchique
  - la Direction des ressources humaines et/ou contacter l'organe de représentation des travailleurs

- compétent (p. ex. le comité d'entreprise en Allemagne),
- le bureau de conformité au niveau du groupe commercial ou le comité d'éthique du Groupe ou régional.

#### Freudenberg SE



Dr. Mohsen Sohi



Dr. Tilman Krauch



Dr. Ralf Krieger

#### Comité d'entreprise européen de Freudenberg



Bernd Schneider

#### Comité d'entreprise du Groupe Freudenberg Allemagne



Bernd Egner

# 1. HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT (HSE)

## PRINCIPES FONDAMENTAUX RELATIFS AU TRAVAIL

Freudenberg s'engage pleinement à garantir des conditions de travail sûres et à respecter les réglementations relatives à la santé et la sécurité du travail, ainsi qu'à la protection de l'environnement. Les initiatives de Freudenberg, telles que « We All Take Care » (Nous sommes tous attentifs), se situent au cœur de notre engagement à créer et à maintenir des conditions de travail sûres pour tous nos collaborateurs. Tous nos collaborateurs sont responsables de leur propre santé et de leur propre sécurité, mais également de celles de leurs collègues et de leurs partenaires commerciaux. Par conséquent, il est important que chaque individu respecte et applique tous les règlements en matière de sécurité du travail, afin de promouvoir des pratiques professionnelles sûres et de minimiser les risques sanitaires pour tous.

Nous avons la responsabilité de rendre nos activités aussi écologiques que possible et le devoir d'utiliser avec circonspection et parcimonie les ressources naturelles nécessaires à nos processus, produits et services. Nous éliminons de manière responsable les substances

résiduelles que nous ne pouvons éviter ou recycler. La protection de l'environnement occupe une place prépondérante dans les pratiques commerciales de Freudenberg. Notre objectif est de réduire continuellement la consommation des ressources en optimisant les processus de fabrication.

Conformément à nos principes commerciaux et à nos principes directeurs, Freudenberg respecte les Droits de l'Homme et les libertés fondamentales universellement reconnus et stipulés dans le Pacte mondial des Nations Unies. Nous ne fabriquons et ne vendons pas de produits conçus pour nuire aux personnes (armes par ex.).

Nous refusons le travail des enfants et toute forme de travail forcé.

Nous respectons les organisations syndicales et leur liberté d'association. Nous respectons également, le cas échéant, les comités d'entreprise démocratiquement élus par des collaborateurs, et nous nous efforçons de coopérer efficacement avec les représentants des travailleurs.



## 2. COLLABORATION

Le Groupe Freudenberg encourage une politique de communication ouverte et un esprit de travail d'équipe. Chaque collaborateur a le devoir de traiter ses collègues avec respect.

### **Égalité des chances et non-discrimination**

Les collaborateurs du Groupe Freudenberg reflètent des origines sociales, des langues, des cultures et des modes de vie différents. Nous promovons un environnement multiculturel où les employés et les collaborateurs collaborent au-delà des frontières et des groupes commerciaux pour enrichir notre culture d'entreprise et nos compétences. Nous promovons la diversité que nous considérons comme condition préalable au respect et à l'ouverture

aux idées nouvelles. Nous ne tolérons aucun commentaire ou comportement discriminatoire à l'encontre d'individus en particulier, du fait de leur origine ethnique, religion, orientation sexuelle, nationalité, ancêtres ou activités syndicales ou en rapport avec leur âge, sexe ou handicap éventuel. La discrimination et l'exploitation des personnes faibles et sans défense n'ont pas leur place dans notre société.

### **Violence et harcèlement au travail**

La violence au travail ne sera pas tolérée. Cela inclut les menaces directes ou indirectes, le comportement menaçant, l'intimidation, l'attaque physique, la persécution et toutes les formes de harcèlement.



### 3. PROPRIÉTÉ DE LA SOCIÉTÉ ET INFORMATIONS EXCLUSIVES

Tous les actifs de Freudenberg doivent être protégés. Ces actifs incluent notamment, mais pas uniquement, les actifs matériels, les informations exclusives, le savoir-faire (secrets commerciaux par ex.), les brevets, les marques déposées, les droits d'auteur, les raisons sociales, les dénominations de produit et les logos. Tous les collaborateurs ne doivent utiliser les actifs de la société qu'à des fins professionnelles légitimes et ont l'obligation de les protéger de la perte ou d'une utilisation non autorisée. L'utilisation illégale ou abusive, le détournement ou le mésusage de tout actif de Freudenberg sont interdits en toutes circonstances.

Les actifs intangibles, tels que les informations commerciales non publiées ou les secrets commerciaux, doivent être considérés comme confidentiels. Les collaborateurs détenant ces informations ne doivent pas les communiquer ou les rendre accessibles aux personnes non autorisées, que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur de la société.



Si la collecte d'informations publiquement disponibles sur d'autres sociétés est appropriée, l'utilisation de méthodes illégales, contraires à l'éthique ou douteuses pour obtenir des informations sur d'autres sociétés est en revanche interdite. Dans le cadre de ses relations fréquentes avec d'autres sociétés, Freudenberg peut être amené à recevoir des informations confidentielles ou exclusives. Vous devez éviter d'accepter ces informations avant la signature d'un accord de confidentialité. Si un collaborateur de Freudenberg a accès à des informations de nature manifestement exclusive ou confidentielle concernant d'autres sociétés, il est invité à contacter la direction ou le service juridique du groupe, le bureau d'éthique ou de conformité pour connaître les éventuelles restrictions qui peuvent s'appliquer à l'utilisation de ces informations.

## 4. LOGICIELS, MESSAGERIE ÉLECTRONIQUE, MÉDIAS SOCIAUX ET INTERNET



Les systèmes informatiques, à savoir les matériels, les logiciels et les informations traitées et stockées, sont des éléments essentiels à l'activité de Freudenberg. Ils constituent la propriété de l'entreprise et, en tant que tels, ne peuvent être utilisés en principe qu'aux fins commerciales de Freudenberg. Les personnes ayant accès aux systèmes informatiques de Freudenberg, y compris celles disposant d'un accès provisoire, doivent les utiliser de manière appropriée et dans le respect des politiques existantes en matière de sécurité informatique de Freudenberg et des groupes commerciaux.

L'usage accru et répandu des médias sociaux, dans les limites autorisées, ne doit pas interférer avec notre politique fondamentale visant à sécuriser les informations exclusives et à préserver la réputation de notre société.

Lorsqu'il utilise la messagerie électronique de l'entreprise, chaque collaborateur se doit de se montrer intègre et de respecter ses collègues, ainsi que les partenaires commerciaux tiers. Il doit faire preuve de diligence et de prudence afin de ne pas avoir ou contribuer à avoir une incidence défavorable quelconque sur la société.

## 5. GESTION DE DOCUMENTS ET PROTECTION DES DONNÉES

Les bilans financiers, les informations comptables, ainsi que les comptes de toute entité juridique du groupe Freudenberg font partie intégrante des registres de la société et sont donc considérés comme la propriété de Freudenberg. Ils doivent être exacts et conformes aux exigences légales et fiscales, ainsi qu'aux principes comptables internes de Freudenberg. Toutes les données de la société sont des actifs d'entreprise

essentiels. Tous les collaborateurs sont responsables de la création, de l'utilisation, de la gestion, du stockage sécurisé et, le cas échéant, de la mise au rebut en bonne et due forme des registres. Ces opérations ne doivent être effectuées qu'en conformité avec la politique, les normes et les procédures de l'entreprise, ainsi qu'avec les exigences légales actuelles.

En qualité d'employeur, Freudenberg peut détenir des informations sensibles ou confidentielles concernant ou en rapport avec ses collaborateurs ou d'autres individus : données d'identification personnelle (numéro de passeport ou de permis de conduire), antécédents professionnels ou parcours de formation, informations sanitaires ou médicales, renseignements bancaires ou comptes financiers, etc. Ces informations et toute autre information de ce type sont considérées comme des données personnelles. Freudenberg et ses employés doivent respecter et protéger ces informations avec la même diligence que les informations d'entreprise confidentielles. La législation relative à la protection des données personnelles varie d'un pays à l'autre. Le Groupe Freudenberg se conforme à la législation en vigueur dans la région ou le pays où se déroulent ses activités commerciales.



## 6. CONFLITS D'INTÉRÊTS

Nous exigeons l'application des normes éthiques les plus élevées de la part de tous nos collaborateurs. Dans le cadre de leurs relations avec les fournisseurs, les clients ou les concurrents actuels et futurs, nos collaborateurs doivent agir dans le meilleur intérêt de la société en excluant tout avantage personnel. Les intérêts privés et les intérêts du Groupe Freudenberg doivent être strictement séparés. Par conséquent, tout ce qui peut constituer ou entraîner, voire même créer l'apparence d'un conflit d'intérêts entre les collaborateurs et la société doit être évité. Les situations suivantes entre autres peuvent donner lieu à un conflit d'intérêts :

- Mésusage ou détournement d'opportunités commerciales appartenant à Freudenberg pour un bénéfice ou un avantage personnel.
- Relations avec des partenaires commerciaux existants ou potentiels ou des concurrents, qui peuvent ou semblent influencer sur l'exercice de vos responsabilités.
- Vente à titre privé de produits ou services marketing comparables ou en concurrence avec ceux de Freudenberg.
- Abuser de son influence ou détourner la propriété de la société pour son propre compte.
- Conclure des accords au nom de la société avec des membres de sa famille ou une société dans laquelle le collaborateur ou un membre de sa famille détient une participation ou des intérêts financiers.
- Conduire ou prospecter des affaires susceptibles de concurrencer par la suite Freudenberg, pendant les heures de bureau.
- Utilisation d'informations confidentielles ou exclusives du Groupe Freudenberg ou de ses partenaires commerciaux pour son propre bénéfice ou au détriment de Freudenberg. Ainsi, des informations susceptibles d'affecter la valeur d'une société cotée en bourse ne doivent pas être utilisées pour effectuer des opérations boursières privées (délict d'initié).

En cas de doute sur l'éventualité que vos activités entraînent ou non un conflit d'intérêts, informez immédiatement votre supérieur (ou l'une des autres ressources énumérées en introduction) de l'existence d'un conflit d'intérêts potentiel afin de recevoir des conseils appropriés.



FREUDENBERG  
INNENANSTRICH-TOILETTE

FREUDENBERG  
INNENANSTRICH-TOILETTE

FREUDENBERG  
INNENANSTRICH-TOILETTE

## 7. ACTIVITÉS POLITIQUES

Le Groupe Freudenberg ne participe pas à des activités politiques et ne fait pas campagne pour des partis politiques, des candidats à une élection, ni des élus de la fonction publique. Conformément à ce principe, nous ne fournissons pas de soutien financier et ne faisons aucun don à des partis ou des organisations politiques, des candidats à une élection ou des élus de la fonction publique, ou leurs représentants.

Cependant, le choix de la neutralité politique de Freudenberg n'enfreint pas les droits des collaborateurs qui souhaitent participer au processus politique, s'impliquer au sein de leur communauté, faire du bénévolat au service d'une organisation caritative ou mener d'autres activités similaires à but non lucratif. Cependant, toute implication de cette nature doit avoir lieu dans les limites autorisées par la loi, en qualité de citoyen, en dehors des heures de bureau et sans utiliser les ressources de la société.

## 8. DROGUE, ALCOOL ET ARMES

L'utilisation, la vente, la distribution ou la possession d'armes ou de substances illicites dans l'enceinte de l'entreprise ou pendant les heures de bureau sont strictement interdites et feront l'objet de mesures disciplinaires. La consommation d'alcool dans l'enceinte de l'entreprise est interdite sauf dans des lieux d'accueil dédiés et dans le cadre d'un événement autorisé par la société.

Freudenberg ne tolère pas que des collaborateurs se présentent au travail ou travaillent sous l'influence de l'alcool ou de substances illicites (notamment des médicaments vendus sur ordonnance obtenus illégalement ou utilisés à mauvais escient). Pour toutes les activités professionnelles se déroulant hors site, la législation applicable doit être strictement suivie.

## 9. DÉCLARATIONS PUBLIQUES

Seules les personnes autorisées peuvent faire des déclarations publiques ou publier des informations concernant Freudenberg. Les demandes de renseignement des médias et d'autres tiers doivent toujours être adressées à la direction de l'entreprise ou aux personnes autorisées à répondre. Les mêmes

principes s'appliquent aux publications concernant Freudenberg et ses activités commerciales si d'autres médias sont utilisés (réseaux sociaux et moyens de communication comparables, etc.).





# 10. LÉGISLATION ANTITRUST ET DROIT DE LA CONCURRENCE

Freudenberg demande à tous les responsables et collaborateurs de respecter scrupuleusement toutes les lois antitrust et lois sur le commerce extérieur, qui éliminent en général les restrictions indues et les entorses à la libre concurrence. Freudenberg respecte également toutes les lois interdisant les pratiques commerciales déloyales ou trompeuses. Freudenberg rejette tout accord concerté ou informel visant à boycotter des clients ou des partenaires commerciaux et ne tolère aucune forme de fixation des prix, truquage d'offres ou répartition des clients et des marchés entre les concurrents.

Les collaborateurs de Freudenberg ne doivent pas discuter ou échanger des informations avec les concurrents concernant :

- les prix des produits, les modifications de prix, les écarts de prix, les marges, les coûts, les majorations, les remises, les rabais, etc ;
- les politiques ou pratiques de prix dans le secteur, le niveau des prix, les modifications de prix, les écarts de prix, etc. ;
- les projets relatifs à la fixation des prix et à la commercialisation des produits ;

- les appels d'offres ou demandes de propositions (DP) auxquels les parties répondent, notamment les prix ou la combinaison de produits liés à ces appels d'offre ou ces DP ;
- les informations sur les capacités de production et les changements prévus ;
- les nouveaux produits en cours de développement et autres stratégies confidentielles ;
- la répartition de territoires, clients ou marchés ;
- les informations confidentielles concernant des clients ou des transactions spécifiques.

Éliminez immédiatement tous les doutes relatifs aux contacts et au type de communication appropriés avec les concurrents en faisant part de vos préoccupations à la direction locale ou au service juridique du Groupe. Si dans une situation ou lors d'une conversation vous avez un doute quelconque sur son caractère approprié dans ce contexte, sortez immédiatement de cette situation et signalez l'incident à votre superviseur et/ou consultez le bureau de conformité ou le bureau d'éthique ou le service juridique du Groupe.

# 11. LÉGISLATION ANTICORRUPTION, CADEAUX ET DIVERTISSEMENTS

Freudenberg fait preuve d'honnêteté et de transparence dans la conduite de ses affaires avec des tiers et respecte toutes les lois applicables et réglementations correspondantes. Tout recours à la fraude, à la subordination, aux pots-de-vin et à d'autres pratiques de corruption dans le cadre de la conduite des affaires de Freudenberg est strictement interdit.

Aucun collaborateur ni aucune autre personne agissant au nom de la société, agissant directement ou indirectement au nom de la société, ne peut influencer indûment ou proposer un paiement ou un cadeau à un agent de la fonction publique ou à des agents des institutions internationales. Les collaborateurs de Freudenberg ne doivent pas fournir ou autoriser la fourniture de fonds quelconques à un intermédiaire si une partie de ces fonds peut être utilisée pour verser des pots-de-vin à des agents de la fonction publique ou d'institutions similaires.

Les invitations à des repas dans le cadre d'une relation commerciale peuvent être considérées, selon les lois et les coutumes applicables, comme légales et inhérentes à la conduite normale des affaires. En revanche, les cadeaux et les

divertissements excessifs ou inappropriés sont contraires à l'éthique, peuvent être illégaux et sont susceptibles de nuire fortement à votre réputation professionnelle personnelle et à celle de Freudenberg. Freudenberg a défini les directives suivantes permettant aux employés d'échanger des cadeaux et d'organiser des divertissements peu coûteux avec les clients et les fournisseurs, actuels et potentiels :

- Un cadeau doit avoir une valeur nominale dont le montant est à vérifier auprès du bureau de conformité régional. Ainsi, le cadeau annuel de Freudenberg (vin ou calendrier) est acceptable dans son principe.
- Le cadeau ne peut pas être une somme d'argent ni son équivalent (coupon).
- Le cadeau, le repas ou le divertissement doit s'inscrire dans le cadre d'une relation commerciale ou d'une manifestation légitime.
- Le cadeau, le repas ou le divertissement ne doivent pas influencer ou ne peuvent pas être raisonnablement interprétés comme une tentative d'influencer une partie quelconque dans l'exercice de ses responsabilités.

- Le cadeau, le repas ou le divertissement ne violent aucune loi ni aucune norme éthique généralement acceptée.
- Le cadeau, le repas ou le divertissement ne doivent pas être une source de préoccupation ni d'embarras pour la société.

En cas de doute, consultez votre superviseur, le bureau d'éthique ou de conformité ou le service juridique du Groupe. Les restrictions énumérées ci-dessus s'appliquent aussi bien aux cadeaux, qu'aux repas ou divertissements proposés au collaborateur et à sa famille ou ses amis par les clients, les fournisseurs ou les concurrents. La politique de Freudenberg est applicable indépendamment de ce qui peut être considéré par d'autres sociétés comme un comportement éthique ou approprié.

Vous pouvez toutefois juger une exception nécessaire pour des raisons culturelles dans un pays donné. Dans ce cas, veuillez soumettre une demande écrite à votre supérieur hiérarchique ou responsable ou au bureau d'éthique ou de conformité.

## 12. LÉGISLATION SUR LE COMMERCE EXTÉRIEUR : CONTRÔLE DES EXPORTATIONS

L'imposition de restrictions commerciales (p. ex. biens à double usage, contrôles des (ré-)exportations aux États-Unis et législations nationales) et d'embargos à l'encontre de pays, de régimes politiques, d'entités et d'individus sont des facteurs communs liés à la législation sur le commerce extérieur. Les restrictions et les embargos portent sur la vente, l'importation, l'exportation, le transfert électronique, la fourniture ou la divulgation d'informations, de logiciels, de marchandises, de technologies, de services et de transactions financières (courtage p. ex.). La violation de ces lois peut entraîner de graves sanctions, notamment des peines de prison et des amendes, la perte de droits d'exportation et de marchés futurs, ainsi que la perte de réputation. La portée des restrictions et des embargos en vigueur varie fréquemment et doit donc être

contrôlée en permanence. Les collaborateurs dont les responsabilités sont en rapport avec l'import-export (Achats, Ventes, R et D, Approvisionnement, etc.) doivent se tenir informés des règlements en place et respecter les procédures correspondantes pour garantir la conformité. Pour toute question, les collaborateurs sont invités à contacter la personne responsable au sein de leur groupe commercial ou la fonction Fiscalité et Douanes de Freudenberg & Co. Kommanditgesellschaft, en particulier l'antenne régionale (Freudenberg Regional Corporate Center).





[www.freudenberg.com](http://www.freudenberg.com)  
Avril 2016  
Article n° – FRE1016FR