



## Präambel

Tweer & Lösenbeck trägt im Rahmen der unternehmerischen Tätigkeit Verantwortung gegenüber dem eigenen Unternehmen, gegenüber Kunden und Lieferanten in der Wertschöpfungskette und gegenüber der Umwelt sowie der Gesellschaft.

Ein weiterer wichtiger Aspekt der Unternehmenskultur ist die Förderung der Gleichbehandlung von Menschen unterschiedlicher Herkunft, Vielfalt wird als Bereicherung für das gesamte Team betrachtet. Ein inklusives und respektvolles Arbeitsumfeld steigert das Wohlbefinden der Mitarbeiter und führt zu einer höheren Produktivität und Kreativität. Gemeinsames Ziel ist eine Kultur des Respekts und der gegenseitigen Wertschätzung.

Diese Verhaltens- und Ethikrichtlinie hält die gemeinsame Wertebasis im Hinblick auf die soziale und gesellschaftliche Verantwortung sowie den fairen Wettbewerb fest. Mit der Inkraftsetzung bekennt sich Tweer & Lösenbeck zur Einhaltung nachfolgender Leitsätze.

## 1. Allgemeine Grundsätze

### 1.1 Grundverständnis

Tweer & Lösenbeck erkennt seine gesellschaftliche und soziale Verantwortung an und verpflichtet sich, in allen unternehmerischen Aktivitäten dieser Verantwortung gerecht zu werden.

### 1.2 Einhaltung der Gesetze

Tweer & Lösenbeck verpflichtet sich bei allen geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen, die jeweils geltenden Gesetze und Bestimmungen der Länder, in denen das Unternehmen tätig ist, zu beachten und einzuhalten. Geschäftspartner werden fair behandelt. Verträge werden eingehalten, wobei Veränderungen der Rahmenbedingungen berücksichtigt werden.

### 1.3 Orientierung an allgemein gültigen Werten und Prinzipien

Tweer & Lösenbeck orientiert sein Handeln an allgemein gültigen ethischen Werten und Prinzipien, insbesondere an Integrität, Rechtschaffenheit, Respekt vor der Menschenwürde und Nichtdiskriminierung.

## 2. Grundsätze zur gesellschaftlichen und sozialen Verantwortung

### 2.1 Menschenrechte

Tweer & Lösenbeck respektiert/ unterstützt die Einhaltung international anerkannter Menschenrechte.

### 2.2 Diskriminierungsverbot

Diskriminierung, Belästigung sowie körperlichen, psychischen und verbalen Missbrauch haben in der Arbeitsumgebung von Tweer & Lösenbeck keinen Platz und werden konsequent verhindert. Dies bezieht sich insbesondere auf eine Benachteiligung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aufgrund der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. Jeder Mitarbeiter hat das Recht auf einen sicheren und respektvollen Arbeitsplatz. Um dies zu gewährleisten, wurden klare Richtlinien und Schulungen implementiert, die darauf abzielen, ein Bewusstsein für diese Themen zu schaffen und präventive Maßnahmen zu fördern.

### 2.3 Gesundheitsschutz

Tweer & Lösenbeck gewährleistet Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz im Rahmen der nationalen Bestimmungen. Das Unternehmen unterstützt eine ständige Weiterentwicklung zur Verbesserung der Arbeitswelt.



## **2.4 Umwelt-/ Energiemanagement**

Tweer & Lösenbeck ist dem Ziel des Schutzes der natürlichen Lebensgrundlagen für die heutige und künftige Generation nachhaltig verpflichtet. Das Unternehmen geht sorgsam mit den Ressourcen um und verbessert ständig dahingehend die angewandten Verfahren und Prozesse. Tweer & Lösenbeck hat ein zertifiziertes Umwelt- und Energiemanagementsystem eingeführt.

Neben hohen Qualitätsstandards wird eine Zertifizierung nach ISO 14001 oder ISO50001 im Rahmen der Lieferantenauswahl und Lieferantenbewertung berücksichtigt. Tweer & Lösenbeck strebt langfristige Partnerschaften und eine fortlaufende Verbesserung der Zusammenarbeit an.

## **2.5 Arbeitsbedingungen, Verbot von Zwangsarbeit und Kinderarbeit**

Tweer & Lösenbeck achtet das Recht auf Koalitions- und Versammlungsfreiheit der Mitarbeiter, Arbeitszeit und Vergütung gemäß den geltenden Gesetzen und Bestimmungen werden eingehalten.

Mitarbeiter sind vor körperlicher Bestrafung und vor physischer, sexueller, psychischer und verbaler Belästigung geschützt. Das Unternehmen beachtet die Regelungen zum Verbot von Kinderarbeit. Die Privatsphäre der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird geachtet.

## **2.6 Kommunikation**

Tweer & Lösenbeck kommuniziert offen und dialogorientiert über die Anforderungen dieser Verhaltens- und Ethikrichtlinie und über deren Umsetzung gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und anderen Interessens- und Anspruchsgruppen.

## **3. Grundsätze des fairen Wettbewerbs**

### **3.1 Korruption, Betrug, Geldwäsche, Bestechung, oder andere illegale Handlungen**

Tweer & Lösenbeck überzeugt durch Leistung, Qualität, Preis und Eignung der angebotenen Produkte. Korruption, Betrug, Geldwäsche, Bestechung oder andere illegale Handlungen zur Verschaffung eines Vorteils werden abgelehnt und bekämpft. Im Umgang mit Geschäftspartnern und staatlichen Institutionen werden die Interessen des Unternehmens und die privaten Interessen von Mitarbeitern auf beiden Seiten strikt voneinander getrennt. Entscheidungen erfolgen frei von sachfremden Erwägungen und persönlichen Interessen.

Kein Mitarbeiter darf anderen im Zusammenhang mit der geschäftlichen Tätigkeit unberechtigt Vorteile anbieten, versprechen, gewähren oder billigen. Einladungen, die sich im Rahmen geschäftsüblicher Gastfreundschaft, Sitte und Höflichkeit bewegen, sind jedoch zulässig.

### **3.2 Verhalten gegenüber Wettbewerbern**

Tweer & Lösenbeck beachtet den fairen Wettbewerb. Daher hält das Unternehmen die geltenden Gesetze ein, die den Wettbewerb regeln, schützen und fördern.

Im Umgang mit Wettbewerbern verbieten diese Regelungen Absprachen und andere Aktivitäten, die Preise oder Konditionen unlauter beeinflussen, Verkaufsgebiete oder Kunden rechtswidrig zuteilen oder den freien, offenen Wettbewerb in unzulässiger Weise behindern. Ferner verbieten diese Regelungen unlautere Absprachen zwischen Kunden und Lieferanten, mit denen Kunden in ihrer Freiheit eingeschränkt werden sollen, ihre Preise und sonstigen Konditionen beim Wiederverkauf autonom zu bestimmen.

### **3.3 Geschäftsgeheimnisse**

Tweer & Lösenbeck achtet und wahrt Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse anderer. Vertrauliche Informationen sowie vertrauliche Unterlagen dürfen nicht unbefugt an Dritte weitergegeben oder in sonstiger Weise zugänglich gemacht werden.



## 4. Geltungsbereich, Umsetzung, Geschäftspartner und Lieferanten

### 4.1 Geltungsbereich und Umsetzung

Diese Verhaltens- und Ethikrichtlinie gilt für alle Geschäftseinheiten des Unternehmens. Tweer & Lösenbeck hat seinen Beschäftigten die in dieser Verhaltens- und Ethikrichtlinie geregelten Inhalte und die sich daraus ergebenden Verpflichtungen bekannt gegeben. Das Unternehmen wirkt durch geeignete Maßnahmen darauf hin, dass diese Leitsätze eingehalten werden.

### 4.2 Geschäftspartner und Lieferanten

Tweer & Lösenbeck unterstützt und ermutigt Geschäftspartner und Lieferanten, in ihren Unternehmen vergleichbare Leitsätze einzuführen, umzusetzen und in ihrer Managementpolitik zu berücksichtigen. Tweer & Lösenbeck sieht in diesen Leitsätzen ein geeignetes Kriterium für dauerhafte Geschäftsbeziehungen.

## 5. Umsetzung und Ansprechpartner

### 5.1 Umsetzung

Die Anwendung des Vier-Augen-Prinzips, die Trennung unvereinbarer Tätigkeiten (Funktionstrennung) und die strikte Vorgabe für eine lückenlose Dokumentation sind Bestandteile der internen Organisation von Tweer & Lösenbeck, um Unregelmäßigkeiten insbesondere im Auftrags- und Lieferwesen vorzubeugen. Soweit angemessen und sinnvoll, werden Alternativangebote eingeholt. Die Finanz-, Bilanz- und sonstigen Berichte und Aufzeichnungen werden ordnungsgemäß erstellt.

### 5.2 Ansprechpartner

Die Führungskräfte haben eine besondere Vorbildfunktion und lassen sich in ihren Handlungen im besonderen Maße an dieser Verhaltens- und Ethikrichtlinie messen. Sie sind erste Ansprechpartner bei Fragen zum Verständnis der Leitsätze und sorgen dafür, dass alle Mitarbeiter die Verhaltens- und Ethikrichtlinie kennen, verstehen und einhalten.

Bei Beschwerden oder Hinweisen auf eine mögliche Verletzung dieser Leitsätze kann sich jeder Mitarbeiter direkt an seinen Vorgesetzten oder an die Geschäftsführung wenden. Zusätzlich können mittels einer internen Meldestelle mögliche Verstöße gegen Gesetze und Verordnungen, sowie Missstände am Arbeitsplatz anonym, vertraulich und sicher gemeldet werden.

19.07.2024 Dr. D. Pithan

Datum/ Unterschrift  
Geschäftsführung