

Dorsch Gruppe. A Group of Companies.



**Dorsch Gruppe**

**Unsere Fundament für integrires Handeln**

# Verhaltenskodex



## Anhang 1

### DORSCH GRUPPE ENTITIES

AHT GROUP GmbH, Essen, Germany  
AMBERO Consulting Gesellschaft mbH, Kronberg im Taunus, Germany  
BLS Energieplan GmbH, Berlin, Germany  
BPS rail GmbH, Dresden, Germany  
DC Abu Dhabi (branch of Dorsch Holding GmbH)  
Dorsch Consult Asia Co. Ltd., Bangkok, Thailand  
Dorsch Consult Egypt LLC, Cairo, Egypt  
Dorsch Consult India Private Ltd., Mumbai, India  
Dorsch Holding GmbH, Frankfurt am Main, Germany  
Dorsch Holding GmbH - KSA LLC, Riyadh, KSA  
Dorsch International Consultants GmbH, Munich, Germany  
Dorsch MENA GmbH, Frankfurt, Germany  
Dorsch Qatar LLC, Doha, Qatar  
ECG, Cairo, Egypt\*  
Enviroearth SAS, Saint-Cannat, France\*  
GRE German Rail Engineering GmbH, Frankfurt am Main, Germany  
IRS Stahlwasserbau Consulting AG, Würzburg, Germany  
KREBS+KIEFER GmbH, Darmstadt, Germany  
KREBS+KIEFER Ingenieure GmbH, Berlin, Germany  
KREBS+KIEFER Ingenieure GmbH, Darmstadt, Germany  
KREBS+KIEFER Ingenieure GmbH, Karlsruhe, Germany  
KREBS+KIEFER International GmbH, Darmstadt, Germany  
KREBS+KIEFER Engineering GmbH, Karlsruhe, Germany  
KREBS+KIEFER Engineers GmbH, Darmstadt, Germany  
KREBS+KIEFER Consulting GmbH, Darmstadt, Germany  
KREBS+KIEFER Consultants GmbH, Darmstadt, Germany  
KREBS+KIEFER Service GmbH, Darmstadt, Germany  
KREBS+KIEFER Global GmbH & Co. KG, Darmstadt, Germany  
Krebs und Kiefer Algérie EURL, Algiers, Algeria  
PB Consult GmbH, Nürnberg, Germany  
spiekermann ingenieure gmbh, Düsseldorf, Germany  
Swiss-German Mono-RailGroup GbR

(\* bald Teil der Dorsch Gruppe)

# Inhaltsverzeichnis

<b>1 Ziel</b> .....	3
1.1 Warum haben wir einen Verhaltenskodex?	
1.2 Was ist meine Verantwortung?	
<b>2 Wir handeln mit Integrität</b> .....	4
2.1 Null Toleranz für Vergeltung	
2.2 Anonymität und Verschwiegenheit	
2.3 Interne Kontakte	
2.4 Hinweisgebersystem	
<b>3 Wir schaffen Chancengleichheit</b> .....	6
3.1 Anti-Diskriminierung	
3.2 Menschenrechte	
3.3 Vielfalt & Gerechtigkeit	
3.4 Bekämpfung von Belästigung am Arbeitsplatz	
3.5 Umwelt, Gesundheit & Sicherheit	
<b>4 Wir handeln verantwortungsbewusst</b> .....	9
4.1 Interessenkonflikte	
4.2 Schutz des Unternehmenseigentums	
4.3 Schutz personenbezogener Daten	
4.4 Verantwortung & Technologie	
<b>5 Wir arbeiten transparent</b> .....	11
5.1 Korruption	
5.2 Geschenke, Bewirtungen & Zuwendungen	
5.3 Amtsträger	
5.4 Beschleunigungszahlungen	
5.5 Geldwäsche	
5.6 Angebotsabsprachen	
5.7 Richtige Erfassung von Aufzeichnungen	
<b>6 Wir achten auf unsere globalen Geschäftspraktiken</b> .....	14
6.1 Geschäftspartner und Due Diligence	
6.2 Fairer Wettbewerb	
6.3 Außenwirtschaftsrecht	
<b>7 Wir sind Dorsch</b> .....	16

# Ein Schreiben der Geschäftsleitung der Dorsch Holding GmbH (Dorsch Gruppe)

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

soziale Verantwortung und wirtschaftlicher Erfolg sind zwei Ziele unseres Unternehmens, die sich nicht voneinander trennen lassen. Verantwortungsbewusstes und ethisches Handeln gegenüber Mitarbeitern, Geschäftspartnern, der Gesellschaft und der Umwelt gehören zu unseren Grundwerten und sind die Basis für eine erfolgreiche Zusammenarbeit.

Wir wollen auch in Zukunft gewinnbringend wachsen, aber nicht um jeden Preis. Kein Geschäftserfolg rechtfertigt den Verstoß gegen Gesetze und andere einschlägige Vorschriften. Die Einhaltung von Regeln und Gesetzen bei unseren geschäftlichen Aktivitäten ist eine Selbstverständlichkeit. Verstöße sind mit unseren Werten unvereinbar und werden daher nicht geduldet. Sie schaden darüber hinaus unserer Reputation und können rechtliche Konsequenzen zur Folge haben. Wer zum eigenen Vorteil gegen Gesetze verstößt, tut dies auf Kosten des Unternehmens und schadet allen Beteiligten: den Gesellschaftern, der Geschäftsleitung und den Mitarbeitern selbst. Ein solches Verhalten beeinträchtigt den wirtschaftlichen Erfolg, die Investitions- und Wachstumsfähigkeit des Unternehmens und kann Arbeitsplätze gefährden.

Aus diesem Grund ist die Einhaltung von Regeln und Gesetzen ein fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Unser Verhaltenskodex dient als moralischer Wertekompass für unsere Entscheidungen und Handlungen. Er soll Sie für rechtliche Risiken und Gefahren sensibilisieren. Wir alle - Mitarbeiter, Führungskräfte und die Geschäftsleitung - sind gleichermaßen verpflichtet, die hier niedergelegten Grundsätze zu beachten.

Der Erfolg unseres Unternehmens hängt vor allem von unserem Bekenntnis zu sozialer Verantwortung und unserer Reputation als vertrauenswürdiger Geschäftspartner ab. Wir alle wollen dazu beitragen, die Dorsch Gruppe in eine nachhaltig erfolgreiche Zukunft zu führen. Bitte lesen Sie deshalb den Verhaltenskodex sorgfältig und nutzen Sie ihn als verbindliche Grundlage für Ihr Handeln.

Unser Leitsatz lautet: „Ehrbarkeit bedeutet Erfolg - jetzt und in Zukunft!“



Olaf Hoffman  
CEO

A blue ink signature of Olaf Hoffman, written in a cursive style.

Andreas Schweinar  
CFO

A blue ink signature of Andreas Schweinar, written in a cursive style.

# Dorsch Vision und Grundwerte

---

**Unsere Grundwerte definieren, wer wir sind, wie wir handeln und wofür wir stehen.**

Unser Ziel ist es, innovative, ganzheitliche und nachhaltige Werte für unsere Stakeholder zu schaffen. Als Gestalter der Infrastruktur der Zukunft tragen wir dazu bei, die generationenübergreifende Gleichberechtigung auf globaler Ebene zu erreichen.

---

Bringing visions to life

---



Integrität



Respekt



Transparenz



Verantwortung



Vertrauen

# 1. Ziel

## Unsere Unternehmensvision und unsere Grundwerte bilden die Grundlage für diesen Verhaltenskodex.

### 1.1 Warum haben wir einen Verhaltenskodex?

Bei der Dorsch Gruppe (Dorsch) erwarten wir von unseren Mitarbeitern, dass sie sich im Umgang mit unseren Kunden, Kollegen und anderen Stakeholdern integer verhalten.

Dies beinhaltet, ist aber nicht beschränkt auf die vollständige Einhaltung aller Verpflichtungen, die sich aus Gesetzen und sonstigen Rechtsquellen ergeben.

Dieser Verhaltenskodex legt die Verhaltensregeln fest, die von allen Mitarbeitern eingehalten werden müssen. Bei Verstößen werden angemessene Disziplinarmaßnahmen ergriffen. In Fällen von schwerem Fehlverhalten kann dies zu einer fristlosen Kündigung führen.

Unser Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeiter von Dorsch weltweit.

### 1.2 Was ist meine Verantwortung?

Die folgenden Leitfragen helfen Ihnen herauszufinden, ob Sie im Einklang mit den Unternehmenswerten dieses Verhaltenskodex handeln.

Wenn Sie die Fragen mit "Ja" beantworten können, handeln Sie mit Integrität.

- Steht mein Verhalten im Einklang mit diesem Verhaltenskodex?
- Steht mein Verhalten im Einklang mit den Unternehmenswerten von Dorsch?
- Unterstütze ich durch mein Verhalten die Reputation von Dorsch in positiver Weise?
- Hält mein Verhalten einer externen Überprüfung stand?
- Kann ich mein Verhalten mit meinem Gewissen vereinbaren?

Wenn Sie Fragen zu diesem Verhaltenskodex haben oder Zweifel an einer bestimmten Vorschrift, wenden Sie sich bitte an den Compliance Officer.

## 2. Wir handeln mit Integrität

### 2.1 Null Toleranz für Vergeltung

Wir dulden keine Drohungen oder Vergeltung gegenüber Personen, die Bedenken äußern, eine Meldung machen oder bei einer Untersuchung kooperieren.

Vergeltungsmaßnahmen stehen nicht nur im Widerspruch zu unseren Grundwerten, sondern gefährden auch unsere Kultur der Offenheit und des Vertrauens. Jede Androhung von Vergeltungsmaßnahmen kann Untersuchungen behindern und Menschen davon abhalten, sich mit ihren Anliegen zu melden.

Jeder von uns muss dazu beitragen, dass Vergeltungsmaßnahmen nicht akzeptiert werden und ein Umfeld erhalten bleibt, in dem wir uns alle sicher und wohl fühlen, wenn wir ein Problem ansprechen oder einen Verstoß melden.

Wir sind uns bewusst, dass es nicht immer einfach ist, seine Meinung zu äußern, und möchten die Entscheidung, dies zu tun, so einfach wie möglich machen. Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die in gutem Glauben ein Problem ansprechen oder einen Verstoß melden, werden zu Disziplinarmaßnahmen führen.

### 2.2 Anonymität und Verschwiegenheit

Dorsch wird jedes Anliegen fair und diskret behandeln. Mitarbeiter, die Bedenken haben, werden gebeten, sich unverzüglich zu melden, wenn sie Hilfe suchen. Dies ist der beste Weg, um sicherzustellen, dass eine gründliche und vollständige Untersuchung durchgeführt und eine aktive und dauerhafte Lösung erreicht werden kann. Alle eingehenden Meldungen werden vertraulich behandelt.

Dorsch ist sich jedoch darüber im Klaren, dass es Menschen in manchen Fällen vorzieht, anonym zu bleiben.

Anonyme Meldungen können über die Dorsch Integrity Line gemacht werden, wo eine Untersuchung auf der Grundlage der zur Verfügung gestellten Fakten durchgeführt wird, wobei Ihre Anonymität so weit wie gesetzlich zulässig gewahrt wird.



## 2. Wir handeln mit Integrität

### Wie kann ich Bedenken vorbringen?

In Anbetracht der Tatsache, dass jede Art von Fehlverhalten eine schwere Straftat darstellen kann, sind die Mitarbeiter von Dorsch verpflichtet, Bestechungsversuche und Verstöße unverzüglich und umfassend zu melden.

#### 2.3 Interne Kontakte

Wir können uns auf unsere Offenheit, Umsicht und Integrität verlassen. Wenn wir jedoch nicht sicher sind, wie wir vorgehen sollen, haben wir die Pflicht, vorzutreten, Fragen zu stellen und Hilfe zu suchen.

Wenn wir glauben, dass ein Verstoß gegen unsere Richtlinien, unseren Verhaltenskodex oder ein Gesetz stattgefunden hat oder bevorsteht, sind wir verpflichtet, dies zu melden.

Um Hilfe zu suchen, Verstöße zu melden und Bedenken zu äußern, können Sie die folgenden Meldewege nutzen:

- Kontaktaufnahme mit Ihrem Manager;
- Kontaktaufnahme mit der Personalabteilung;
- E-Mail an den Compliance Officer;  
[compliance@dorsch.de](mailto:compliance@dorsch.de);
- Tel: +49 691302570.

Oft ist es am besten, wenn Ihnen möglich, zuerst mit dem Vorgesetzten zu sprechen. Das Wichtigste ist jedoch, dass Sie sich melden und Hilfe suchen, wenn Ihnen etwas nicht richtig vorkommt.

Führungskräfte, die einen Hinweis auf einen Ethik- oder Compliance-Verstoß erhalten, müssen diese Informationen unverzüglich an den Compliance Officer weiterleiten.

Dorsch geht konsequent jedem Hinweis auf Fehlverhalten nach und berücksichtigt dabei den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Jede einzelne Meldung wird überprüft. In Abhängigkeit des Ergebnisses wird eine Entscheidung darüber getroffen, welche Konsequenzen geeignet, erforderlich und angemessen sind.

#### 2.4 Hinweisgebersystem

Darüber hinaus ist es möglich, eine Meldung vertraulich einzureichen: Zu diesem Zweck hat Dorsch ein Hinweisgebersystem (Whistleblower-System) eingerichtet, über das vertrauliche Meldungen abgegeben werden können. Die Plattform ist jederzeit und weltweit in mehreren Sprachen über die Website verfügbar.

Verdächtige Verstöße gegen einschlägige Gesetze, diesen Verhaltenskodex oder interne Richtlinien von Dorsch können jederzeit über die Dorsch Integrity Line gemeldet werden, die 24 Stunden unter der folgenden Adresse erreichbar ist:

<https://dorsch.integrityline.org/>.

Das von einer externen Stelle betriebene und vollständig online verfügbare Hinweisgebersystem ermöglicht eine sichere und vertrauliche Kommunikation mit unserer Compliance-Funktion.



# 3. Wir schaffen Chancengleichheit

## Unsere Verantwortung:

- Behandeln Sie alle Mitarbeiter, Kunden und Geschäftspartner mit Respekt;
- Seien Sie sensibel dafür, wie Ihr Verhalten Ihre Mitmenschen beeinflussen kann. Sprechen Sie nie über ein Thema, das einen anderen beleidigen könnte;
- Überlegen Sie, was Sie tun, und versetzen Sie sich in die Lage der anderen Person;
- Sprechen Sie es an, wenn Sie das Verhalten einer Person als beleidigend oder feindselig empfinden;
- Melden Sie Ihrem Vorgesetzten, anderen Führungskräften, der Personalabteilung oder dem Compliance Officer, wenn Sie von Diskriminierung oder Belästigung betroffen sind oder davon Kenntnis haben;
- Holen Sie den Rat des Compliance Officers ein, wenn Sie nicht sicher sind, welche Maßnahmen Sie ergreifen sollen.

## 3.1 Anti-Diskriminierung

Jeder von uns sollte die Möglichkeit haben, sein volles Potenzial auszuschöpfen und zum Erfolg von Dorsch beizutragen.

Wir dürfen Mitarbeiter oder Bewerber niemals diskriminieren oder unfair behandeln, vor allem bei Auswahl, Einstellung, Schulung, Beförderung, Vergütung oder anderen Bedingungen der Beschäftigung.

Wir treffen Einstellungsentscheidungen nur auf der Grundlage von arbeitsbezogenen Faktoren, ohne Rücksicht auf:

- Hautfarbe;
- Alter;
- Geschlecht;
- Sexuelle Orientierung;
- Geschlechtsidentität;
- Geschlechtsausdruck;
- Religion;
- Ethnizität;
- Staatsangehörigkeit;
- Behinderung;
- Genetische Informationen;
- Schwangerschaft;
- Familienstand;
- oder jede andere Kategorie.

Es verstößt gegen unsere Richtlinien und ist nach den Gesetzen vieler Länder illegal, Entscheidungen über die Einstellung eines Mitarbeiters auf eines dieser persönlichen Merkmale zu stützen.

Unser Verhaltenskodex verbietet zudem jegliche Art von Belästigung am Arbeitsplatz sowie sonstiges beleidigendes oder respektloses Verhalten.

# 3. Wir schaffen Chancengleichheit

## 3.2 Menschenrechte

Dorsch erkennt die Bedeutung der Wahrung grundlegender Menschenrechte in allen unseren Geschäftsbereichen an und hält sich weltweit an die lokalen Arbeitsgesetze.

Von allen Mitarbeitern wird erwartet, dass sie unsere Verpflichtung zur Durchführung von Maßnahmen und Richtlinien unterstützen, die:

- Einen Arbeitsplatz frei von Diskriminierung und Belästigung fördern;
- Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Menschenhandel verbieten;
- Faire und gerechte Löhne sowie sonstige Leistungen in Übereinstimmung mit den lokalen Gesetzen bieten;
- Menschenwürdige und sichere Arbeitsbedingungen bieten;
- Das Recht auf Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit der Mitarbeiter achten.

## 3.3 Vielfalt & Gerechtigkeit

Dorsch schafft ein integratives Arbeitsumfeld. Wir schätzen die einzigartigen Erfahrungen, Perspektiven und kulturellen Hintergründe unserer Mitarbeiter. Unser Ziel ist es, ein Umfeld zu schaffen, in dem sich unsere Mitarbeiter respektiert und wertgeschätzt fühlen.

Daher hat sich Dorsch verpflichtet, die folgenden Maßnahmen zu ergreifen, um einen integrativen Arbeitsplatz zu schaffen:

- Fortlaufende Schulung und Weiterbildung aller Mitarbeiter zu den Themen Vielfalt, Gerechtigkeit und Integration;
- Wir bieten allen Mitarbeitern eine sichere Möglichkeit, ihre Bedenken in Bezug auf Vielfalt, Gleichberechtigung und Integration an unserem Arbeitsplatz zu äußern;
- Unterstützung flexibler Arbeitsregelungen, die den unterschiedlichen Bedürfnissen aller Mitarbeiter gerecht werden.

## 3. Wir schaffen Chancengleichheit

### 3.4 Bekämpfung von Belästigung am Arbeitsplatz

Dorsch verbietet alle Formen der Belästigung, einschließlich sexueller Belästigung und anderer feindseliger Verhaltensweisen, wie Mobbing und Einschüchterung. Belästigung – ob verbal, visuell, psychologisch oder physisch - hat das Potenzial, einer Person zu schaden und ihre Arbeitsleistung zu beeinträchtigen.

Dorsch duldet keine Belästigung von oder durch einen Mitarbeiter oder Geschäftspartner. Jeder, der sich an Belästigung beteiligt, muss mit disziplinarischen Maßnahmen bis hin zur Kündigung rechnen, unabhängig davon, ob das unangemessene Verhalten einen Gesetzesverstoß darstellt.

Einige Beispiele für Belästigung sind:

- Unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche oder Aufforderungen zu sexuellen Gefälligkeiten;
- Das Zeigen von sexuell eindeutigen Bildern, Karikaturen oder anderen Materialien;
- Beleidigende Bemerkungen oder Witze, einschließlich vulgärer oder profaner Sprache;
- Jegliche Form der körperlichen Bedrohung oder Einschüchterung.

### 3.5 Umwelt, Gesundheit & Sicherheit

Wir sind uns der Umweltauswirkungen unserer Geschäftstätigkeit bewusst und verpflichten uns zu einem verantwortungsvollen und nachhaltigen Umgang mit natürlichen Ressourcen. Die Umweltbelastung soll auf ein notwendiges Minimum reduziert und der Umweltschutz kontinuierlich ausgebaut werden.

Dorsch bietet seinen Mitarbeitern ein sicheres Arbeitsumfeld durch die Einhaltung der einschlägigen gesetzlichen Vorgaben und Vorschriften zur Arbeitssicherheit und zum proaktiven Gesundheitsschutz.

Jeder Dorsch Mitarbeiter trägt mit eigenen verantwortungsvollen Maßnahmen zum Schutz von Mensch und Umwelt bei (z.B. durch das Aufräumen am Arbeitsplatz oder durch das Tragen von Schutzkleidung beim Besuch von Baustellen).

# 4. Wir handeln verantwortungsbewusst

## 4.1 Interessenkonflikte

Ein Interessenkonflikt liegt vor, wenn die privaten Interessen einer Person die Interessen von Dorsch beeinträchtigen (oder zu beeinträchtigen scheinen).

Wir alle sind dafür verantwortlich, tatsächliche oder potenzielle Interessenkonflikte zu erkennen und selbst deren Anschein zu vermeiden. Dadurch schützen wir die Reputation von Dorsch und bauen Vertrauen zu unseren Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit auf, sodass wir unser Geschäft langfristig erhalten und ausbauen können.

Ein Interessenkonflikt kann entstehen und muss offengelegt werden, wenn ein Mitarbeiter:

- Jemanden einstellt, leitet oder Einfluss auf die Arbeitsbelastung, Leistungsbeurteilung, Erteilung von Genehmigungen und/oder Vergütung einer Person hat, zu der er eine enge persönliche Beziehung hat;
- ein Familienmitglied oder einen engen persönlichen Kontakt zu einem Amtsträger hat, der in der Lage ist, Entscheidungen zu treffen, die sich auf die Geschäfte von Dorsch auswirken könnten;
- ein enges persönliches Interesse an den Geschäften von Wettbewerbern oder anderen für Dorsch relevanten Dritten hat.

Dies schließt Fälle ein, in denen der Mitarbeiter, seine Familienmitglieder oder ein enger persönlicher Kontakt:

- für Wettbewerber oder andere Dritte, die für das Geschäft von Dorsch relevant sind, arbeiten oder Dienstleistungen für sie erbringen;
- andere Anlagen als börsennotierte Rentenfonds, indexgebundene Fonds oder Tracker-Fonds halten, die wesentliche Beteiligungen an einem Wettbewerber, einem staatlich kontrollierten oder beeinflussten Unternehmen oder einem anderen für die Geschäfte von Dorsch relevanten Dritten darstellen.

## Vermeiden Sie:

Wir vermeiden Interessenkonflikte durch die folgenden Maßnahmen:

Wir sind **achstam** gegenüber Situationen, in denen persönliche und Unternehmensinteressen in Konflikt stehen oder stehen könnten oder in denen jemand vernünftigerweise annehmen könnte, dass ein Konflikt besteht;

Wir **erkennen**, dass Interessenkonflikte vermieden oder angegangen werden können, wenn sie umgehend offengelegt und angemessen gehandhabt werden;

Wir einen Vorgesetzten, die Personalabteilung oder den Compliance Officer **um Rat bitten**, insbesondere wenn wir uns nicht sicher sind, ob ein Interessenkonflikt vorliegt;

Wir tatsächliche oder potenzielle Konflikte ehrlich und unverzüglich **offenlegen**;

Wir uns aus dem Entscheidungsprozess **zurückziehen**, wenn wir uns in einem Interessenkonflikt befinden, und die getroffene Entscheidung unterstützen.

# 4. Wir handeln verantwortungsbewusst

## 4.2 Schutz des Unternehmenseigentums

Wir haben die Pflicht, mit dem materiellen und immateriellen Vermögen des Unternehmens verantwortungsvoll und angemessen umzugehen.

Zum materiellen Eigentum von Dorsch gehören Gebäude, Betriebs- und Geschäftsausstattung, sowie Fahrzeuge. Wir sind dafür verantwortlich, dieses Eigentum vor Verlust, Beschädigung, Missbrauch, Diebstahl und Verschwendung zu schützen. Dies können wir erreichen, indem wir es vernünftig und nur für geschäftliche Zwecke einsetzen.

Immaterielle Vermögenswerte sind für unser Geschäft von grundlegender Bedeutung. Dazu gehören unser Wissen, unsere Ideen, Strukturen und Arbeitsmethoden. Diese Werte müssen im besten Interesse von Dorsch geschützt und verwaltet werden.

## 4.3 Schutz personenbezogener Daten

Wir respektieren die Privatsphäre unserer Mitarbeiter und unserer Geschäftspartner und behandeln ihre persönlichen Daten mit Sorgfalt.

"Personenbezogene Daten" sind alle Informationen, die zur direkten oder indirekten Identifizierung einer Person verwendet werden können, wie z.B. Name, Mitarbeiter-ID, E-Mail-Adresse oder Telefonnummer.

Es gibt Datenschutzgesetze, die vorschreiben, wie personenbezogene Daten verantwortungsbewusst zu erfassen, zu speichern, zu verwenden, weiterzugeben, zu übertragen und zu entsorgen sind. Wir halten diese Gesetze überall wo wir tätig sind ein.

## 4.4 Verantwortung & Technologie

Alle Informationen, Daten und Dateien sind im Eigentum unseres Unternehmens, und Dorsch behält sich - soweit gesetzlich zulässig - das Recht vor, Nachrichten, Dokumente oder andere Dateien auf den Datenbeständen des Unternehmens zu überwachen.

Von den Mitarbeitern wird erwartet, dass sie mit den IT-Richtlinien des Unternehmens vertraut sind. Dazu gehören unter anderem die Regeln zum Umgang mit E-Mails und die Einhaltung des Urheberrechts.

Bei allen Formen der Kommunikation ist es wichtig, dass wir uns an die Gesetze halten, transparent und genau arbeiten und anderen mit Respekt begegnen.

Die Mitarbeiter von Dorsch müssen zudem darauf achten, eine unsachgemäße Nutzung zu vermeiden, wie z.B.:

- Versenden, Empfangen oder Speichern von unangemessenen oder beleidigenden Informationen, die nicht mit unseren Grundwerten übereinstimmen;
- Verbreitung von diskriminierenden oder belästigenden Kommentaren oder bedrohlicher oder beleidigender Sprache;
- Herunterladen von nicht erlaubtem oder illegalem Material, das nach den geltenden Gesetzen in den Ländern, in denen wir tätig sind, verboten ist;
- Der Zugriff auf Webseiten, die unsere Geschäftsaktivitäten und die Produktivität unserer Mitarbeiter während der Arbeitszeit beeinträchtigen.

# 5. Wir arbeiten transparent

## 5.1 Korruption

Wir führen unsere Geschäfte transparent und mit Integrität, um Korruption zu vermeiden. Korruption ist jede illegale oder unethische Handlung oder Unterlassung durch eine Person, die durch persönlichen Gewinn motiviert ist. Ein solches Verhalten kann zu rechtlichen Sanktionen oder zur Schädigung der Reputation von Dorsch führen.

Mitarbeiter dürfen Amtsträgern, Geschäftspartnern oder Dritten im Zusammenhang mit geschäftlichen Aktivitäten weder direkt noch indirekt unerlaubte finanzielle oder nicht-finanzielle Vorteile anbieten, versprechen oder gewähren, um ein Geschäftsergebnis in unzulässiger Weise zu beeinflussen, ein unzulässiges Verhalten zu veranlassen oder zu belohnen sowie eine geschäftliche, vertragliche, regulatorische oder persönliche Entscheidung zu beeinflussen.

## 5.2 Geschenke, Bewirtungen & Zuwendungen

Antikorruptionsgesetze verbieten in der Regel nicht die Gewährung oder Annahme von Geschenken, Bewirtungen und anderen geschäftlichen Zuwendungen, jedoch müssen diese in Übereinstimmung mit lokalen und internationalen Gesetzen und den Richtlinien und Verfahren von Dorsch sowie den Richtlinien der anderen Partei erfolgen. Diese Vorschriften sehen Wertgrenzen vor oder verlangen eine vorherige Genehmigung von Geschenken, Bewirtungen und Zuwendungen, um sicherzustellen, dass die geplante Handlung nicht durch Antikorruptionsgesetze oder andere einschlägige Vorschriften verboten ist.

Bevor Sie einem Amtsträger oder einem Geschäftspartner Geschenke, Bewirtung und Zuwendungen anbieten oder diese annehmen, müssen Sie alle folgenden Fragen mit "Ja" beantworten können:

- Darf der Empfänger das Geschenk, die Bewirtung oder die Zuwendung nach den örtlichen Gesetzen annehmen?
- Wird das Geschenk, die Bewirtung oder die Zuwendung angeboten oder angenommen, ohne dass eine Gegenleistung oder ein Vorteil erwartet wird?
- Wird mit dem Angebot oder der Annahme des Geschenks, der Bewirtung oder der Zuwendung ein legitimer Geschäftszweck verfolgt?
- Wird das Geschenk, die Bewirtung oder Zuwendung transparent und offen angeboten oder angenommen?

## 5.3 Amtsträger

Jeder Angestellte einer Regierungsbehörde, unabhängig von Rang oder Position, wird als Amtsträger definiert. Mitarbeiter von multilateralen Finanzorganisationen wie der Weltbank oder internationalen Organisationen wie der UNO sowie Mitglieder der königlichen Familien gelten ebenfalls als Amtsträger.

Bei Geschäften, an denen staatliche Stellen beteiligt sind, ist das Korruptionsrisiko für Unternehmen besonders hoch. Dementsprechend sind die Dorsch-Richtlinien bezüglich der Interaktion mit Regierungen und Amtsträgern strenger.

## 5. Wir arbeiten transparent

### 5.4 Beschleunigungszahlungen

Eine Beschleunigungszahlung ist eine Zahlung von geringem Wert an einen Amtsträger, um eine routinemäßige staatliche Maßnahme zu beschleunigen, auf die Dorsch einen Rechtsanspruch hat, die nicht in seinem Ermessen liegt.

Selbst sehr geringe Beschleunigungszahlungen können in einigen Ländern strafrechtliche Folgen haben. Darüber hinaus unterstützt Dorsch die 10 Prinzipien des UN Global Compact (<https://unglobalcompact.org/>), und damit den Grundsatz, alle Formen der Korruption zu bekämpfen. Dementsprechend verbietet Dorsch auch jegliche Art von Beschleunigungszahlungen.

Zahlungen an Amtsträger in Fällen, in denen der Mitarbeiter keine andere Möglichkeit hat, als die Zahlung zu leisten, um den Verlust von Leib, Leben oder Freiheit zu verhindern, gelten nicht als Beschleunigungszahlungen. Diese Zahlungen müssen jedoch unverzüglich dem Compliance Officer gemeldet werden.

### 5.5 Geldwäsche

Dorsch engagiert sich im weltweiten Kampf gegen die Geldwäsche.

Unter Geldwäsche versteht man den Prozess der Überführung von Erträgen aus Straftaten und illegalen Transaktionen in den legalen Geldkreislauf.

Um zu verhindern, dass Dorsch fälschlicherweise in diese Art von Fehlverhalten verwickelt wird und um das Risiko von Geldwäschetransaktionen zu minimieren, sind alle Dorsch Mitarbeiter verpflichtet, ungewöhnliche Transaktionen unverzüglich dem Compliance Officer zu melden.

Dorsch führt zudem zu diesem Zweck eine Due-Diligence-Prüfung bei Kunden, Lieferanten und anderen Geschäftspartnern durch.

Achten Sie auf Warnsignale, die auf Geldwäscheaktivitäten hinweisen könnten.

### 5.6 Angebotsabsprachen

Dorsch Mitarbeiter und Dritte, die dieser Richtlinie unterliegen, dürfen keine Absprachen über Projektangebote treffen oder sich anderweitig an unzulässigen Ausschreibungspraktiken wie Angebotsrotationen, Preisabsprachen, falschen oder irreführenden Darstellungen oder anderen unzulässigen Verhaltensweisen beteiligen.



## 5. Wir arbeiten transparent

### 5.7 Richtige Erfassung von Aufzeichnungen

Die gesetzlichen Vorschriften zur Buchführung verpflichten Dorsch, seine Bücher, Aufzeichnungen und Konten so detailliert und genau zu führen, dass sie alle Transaktionen korrekt wiedergeben.

Die Antikorruptionsgesetze verbieten die falsche Darstellung oder Auslassung von Transaktionen in den Büchern eines Unternehmens oder das Versäumen, ordnungsgemäße Kontrollen durchzuführen, die zu einer solchen falschen Darstellung führen. Eine detaillierte und genaue Beschreibung aller Zahlungen und Aufwendungen ist für die Einhaltung der Vorschriften von entscheidender Bedeutung.

Dementsprechend müssen alle Mitarbeiter die geltenden Grundsätze, Gesetze und Dorsch Praktiken für die Buchführung und Finanzberichterstattung befolgen. Insbesondere müssen die Mitarbeiter alle von der Geschäftsleitung geforderten Berichte und Aufzeichnungen rechtzeitig und vollständig erstellen.

Bevor eine Zahlung im Namen von Dorsch an eine natürliche oder juristische Person, insbesondere an einen Amtsträger, geleistet oder genehmigt wird, müssen sich Mitarbeiter und Dritte vergewissern, dass kein Teil einer solchen Zahlung für einen anderen als in den Büchern und Aufzeichnungen von Dorsch bestimmten Zweck ist.

Mitarbeiter und Dritte dürfen keine nicht offengelegten oder nicht aufgezeichneten Konten von Dorsch für andere Zwecke einrichten. Genauso dürfen persönliche Gelder oder Gelder von Dritten nicht für Zwecke verwendet werden, die nach den Richtlinien von Dorsch verboten sind.

### So Handeln Sie richtig:

**Handeln** Sie im besten Interesse von Dorsch und lassen Sie niemals zu, dass persönliche Interessen Ihre Fähigkeit, solide und objektive Geschäftsentscheidungen zu treffen, beeinträchtigen oder einen entsprechenden Anschein erwecken.

**Legen Sie** alle Nebentätigkeiten und mgl. Verstöße mit Kunden, Wettbewerbern oder Lieferanten dem Compliance Officer über die Meldewege **offen**.

**Fragen** Sie sich, ob Ihre persönlichen Interessen mit denen von Dorsch kollidieren könnten. Auch wenn private Interessen Ihre geschäftlichen Entscheidungen nicht beeinflussen, sollten Sie überlegen, ob andere dies so wahrnehmen könnten.

**Ziehen Sie sich** von Entscheidungen **zurück**, die zu einem Interessenkonflikt führen oder diesen Anschein erwecken könnten, bis Sie sicher sind, dass kein Interessenkonflikt besteht.

**Holen** Sie den **Rat** des Compliance Officers ein, wenn Sie sich nicht sicher sind, welche Maßnahmen Sie ergreifen sollen.

Erfassen Sie Transaktionen **genau** und legen Sie sie vollständig offen.

Bieten Sie **niemals** etwas von Wert an oder nehmen Sie es an, um Geschäftsentscheidungen unzulässig zu beeinflussen.

# 6. Wir achten auf unsere globalen Geschäftspraktiken

## 6.1 Geschäftspartner & Due Diligence

Bestechungszahlungen, die indirekt über Dritte im Namen von Dorsch erfolgen, können die Reputation des Unternehmens schädigen, selbst wenn Dorsch keine tatsächliche Kenntnis von der korrupten Handlung eines Dritten hat.

Dorsch ergreift Maßnahmen zur Risikominimierung bei der Auswahl und dem Abschluss von Verträgen mit Dritten, die im Namen von Dorsch Geschäfte abwickeln.

Bevor eine Geschäftsbeziehung mit einem Dritten eingegangen wird, muss eine angemessene Due-Diligence-Prüfung durchgeführt werden. Die erforderliche Due-Diligence-Prüfung hängt von der Art der geplanten Geschäftsbeziehung ab. Dorsch hat einen Verhaltenskodex für Geschäftspartner, um sicherzustellen, dass die Geschäftspartner unsere Compliance-Maßnahmen verstehen und anerkennen.

### Fragen Sie sich ob:

- Die von dem Dritten geforderte Vergütung angemessen ist und auf einer wirtschaftlichen Grundlage beruht;
- Der Dritte seriös, kompetent und qualifiziert ist, um die Arbeit auszuführen, für die er beauftragt wird;
- Die vorgeschlagene Vereinbarung mit allen geltenden rechtlichen Anforderungen übereinstimmt;
- Ein Interessenkonflikt besteht, der die Beauftragung des Dritten unangemessen erscheinen lässt.

### Warnsignale:

Besonderes Gewicht sollte auf mögliche Warnsignale gelegt werden, wie z.B.:

- Der Dritte bittet um ungewöhnliche Zahlungsmodalitäten, z.B. Barzahlung oder Zahlung auf ein persönliches Konto ohne Rechnung;
- Der Dritte ist ein enges Familienmitglied eines Regierungsbeamten;
- Der Dritte hat Einwände gegen die Richtlinien von Dorsch.

Die Mitarbeiter von Dorsch müssen sicherstellen, dass Dritte, mit denen wir zusammenarbeiten, unsere ethischen Werte teilen und auf gesetzes- und richtlinienkonforme Weise handeln.

Jegliche Zusammenarbeit mit Dritten muss durch schriftliche Vereinbarungen geregelt werden.

Bedenken während der Zusammenarbeit mit Dritten sind unverzüglich an den Compliance Officer weiterzuleiten.

# 6. Wir achten auf unsere globalen Geschäftspraktiken

## 6.2 Fairer Wettbewerb

In vielen Ländern gibt es Gesetze, die den Wettbewerb regeln. Kartellgesetze fördern den fairen Wettbewerb, indem sie Praktiken verbieten, die den Handel oder Wettbewerb unangemessen einschränken oder Preise festlegen.

Die Folgen von Verstößen gegen diese Gesetze sind schwerwiegend. Unser Versprechen, unsere Geschäfte fair und mit Integrität zu führen, umfasst die Verpflichtung, alle Gesetze zur Regulierung wettbewerbswidriger Aktivitäten einzuhalten. Dazu gehört auch, dass wir integer auf dem Markt handeln, niemals Informationen über Konkurrenten durch unangemessene Mittel beschaffen und keine falschen oder irreführenden Aussagen über Konkurrenten zu treffen.

## 6.3 Außenwirtschaftsrecht

Wir beachten sämtliche Vorschriften des Außenwirtschaftsrechts, welche sich für uns nach nationalen und internationalen Vorschriften ergeben. Als global tätiger Planungs- und Beratungskonzern hat Freihandel unter Beachtung geltender Regeln für uns höchste Priorität. Für Transaktionen mit Grenzüberschreitungen haben wir Prüfungen im Rahmen der Exportkontrolle definiert.

## Zu beachtende Regeln:

- Vereinbaren Sie keine Preise oder teilen Sie Märkte nicht mit Wettbewerbern auf, es sei denn, die Vereinbarung wird aktiv überwacht und von der zuständigen Aufsichtsbehörde genehmigt;
- Vermeiden Sie bei Treffen oder gesellschaftlichen Veranstaltungen mit Konkurrenten oder potenziellen Konkurrenten die Erörterung der folgenden Informationen, sofern diese nicht öffentlich zugänglich sind:
  - Preise, Preispolitik, Vertragsbedingungen oder Konditionen;
  - Kosten, Lagerbestände, Marketing- und Servicepläne, Marktumfragen und Studien;
  - Kapazitäten und Wissen, territoriale Vereinbarungen;
  - Alle anderen geschützten oder vertraulichen Informationen.
- Vermeiden Sie die Verwendung von Geschäftsgeheimnissen, vertraulichen oder geschützten Informationen von einem früheren Arbeitgeber oder einem anderen Unternehmen;
- Achten Sie darauf, dass alle negativen oder kritischen Kommentare über einen Konkurrenten korrekt sind;
- Diese Regeln gelten sowohl für informelle Absprachen als auch für formelle Vereinbarungen. Um sicherzustellen, dass wir in einem fairen Wettbewerb stehen, sind die oben ausgeführten Verhaltensweisen zu unterlassen, da sie als Versuch einer Wettbewerbsbeschränkung angesehen werden könnten. Handlungen, die gegen diese Regeln verstoßen, müssen gemeldet werden.

# 7. Wir sind Dorsch...

## Bringing visions to life... Together

Wenn Sie vor einer geschäftlichen Entscheidung stehen, für die es keine festen Richtlinien oder eine klare Vorgehensweise gibt, nutzen Sie die Dorsch-Grundwerte und Ihr eigenes Urteilsvermögen, um die beste Vorgehensweise zu bestimmen.

Die folgenden Leitfragen helfen Ihnen herauszufinden, ob Sie im Einklang mit diesem Verhaltenskodex handeln:

- Werde ich mich mit meiner Entscheidung wohl fühlen?
- Könnte ich sie meiner Familie und den Kollegen erklären?
- Wie würde sie in einer Zeitung aussehen?
- Habe ich eine Entscheidung getroffen, die fair und gerecht ist?
- Habe ich die wesentlichen Fakten überprüft?
- Wenn ich mir nicht sicher bin, habe ich nachgefragt?
- Habe ich festgestellt, ob es rechtmäßig ist und den Richtlinien entspricht?

# Dorsch Gruppe

Seit 70 Jahren ist die Dorsch Gruppe ein anerkannter und innovativer Beratungs- und Entwicklungspartner für Industriekunden, private Investoren und öffentliche Institutionen.

Als Konzern mit rund 3.400 Mitarbeitern sind wir eine der größten unabhängigen Planungs- und Beratungsgruppen in Deutschland und international mit mehreren Tochterunternehmen und einer Vielzahl von Projektbüros in mehr als 50 Ländern vertreten.

Unsere Schwerpunkte liegen vor allem in den Fachbereichen Verkehr & Infrastruktur, Wasser & Umwelt, Spezialtiefbau, Industrie & Energie sowie Architektur & Stadtentwicklung. Wir sind in der Lage, Projekte in allen Lebenszyklen verantwortungsvoll zu planen und fachkundig zu realisieren, sowohl national als auch international. Dabei arbeiten wir stets qualitätsbewusst und zukunftsorientiert - für die Menschen in allen Regionen der Welt.

## **Dorsch Holding GmbH**

Frankfurt Airport Center 1 Hugo-Eckener-Ring  
Gebäude 234, HBK 43  
60549 Frankfurt am Main  
Germany

Phone: +49 69 1302570  
Fax: +49 69 13025732  
Web: [www.dorsch.de](http://www.dorsch.de)