



# **Global Compliance**

## **Verhaltenskodex**



### Dorsch Global GmbH Tochtergesellschaften (Dorsch Gesellschaften)

Die Dorsch Global GmbH ordnet ihre Tochtergesellschaften (im Folgenden: „Dorsch Global“) an, das Dorsch Global Compliance Management System universell zu übernehmen, um eine strikte Einhaltung der festgelegten Compliance-Richtlinien, ethischen Standards und rechtlichen Anforderungen sicherzustellen. Das System skizziert sorgfältig grundlegende Prinzipien und Praktiken, die das unternehmensweite Verhalten regeln, und verlangt von jeder Tochtergesellschaft, diese Standards in ihren Betriebsabläufen zu integrieren und durchzusetzen. Dieser Verhaltenskodex zielt darauf ab, die Unternehmensstruktur und Compliance-Verantwortlichkeiten der Tochtergesellschaften unter der Dorsch Global GmbH zu stärken.

1. Dorsch Global GmbH
2. Dorsch Holding GmbH-DC Abu Dhabi
3. Dorsch Holding GmbH
4. Dorsch Europe GmbH
5. Dorsch Engineers GmbH
6. GRE German Rail Engineering GmbH
7. BLS Energieplan GmbH
8. spiekermann ingenieure gmbh
9. Dorsch Service GmbH
10. KREBS+KIEFER Ingenieure GmbH (Darmstadt)
11. KREBS+KIEFER Ingenieure GmbH (Karlsruhe)
12. KREBS+KIEFER Ingenieure GmbH (Berlin)
13. KREBS+KIEFER Prüfgesellschaft mbH
14. IRS Stahlwasserbau Consulting AG
15. BPS rail GmbH
16. Dorsch Impact GmbH
17. Dorsch Qatar LLC
18. Dorsch Holding GmbH - KSA LLC
19. Dorsch Consult Egypt LLC
20. Dorsch Consult India Private Ltd.
21. Dorsch Consult Asia Co. Ltd.
22. ECG Tanzania Ltd.
23. Engineering Consultants Group, Sole Proprietorship
24. Engineering Consultants Group, Qatar
25. Engineering Consultants Group ECG, Kuwait
26. ECG Engineering Consultants Group S.A.
27. Vela Tech, Inc.
28. EDG2, Inc.
29. Alfa Tech Consulting Engineers Inc.
30. ATPD, Inc.
31. Verity Commercial, LLC
32. AlfaTech VestAsia PTE Ltd.
33. RSBG UK Ltd.
34. Genecon Ltd.
35. The Yard Creative Ltd.
36. Leslie Jones Architects Ltd.
37. BCS Business Critical Solutions GmbH
38. BCS Data Centres Limited
39. BCS Italia S.r.l. (BCSI)
40. McBains Ltd.
41. McBains Cooper Hellas Technical Consulting SA
42. Pell Frischmann Consultants Ltd.
43. Desco (Design & Consultancy) Ltd.
44. Decad (Asia) Inc.
45. 4Way Consulting Ltd.



## **INHALTSVERZEICHNIS**

|                                                                                                             |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>EIN SCHREIBEN DER DORSCH GLOBAL GMBH .....</b>                                                           | <b>1</b>  |
| <b>DORSCH GLOBAL VISION UND GRUNDWERTE .....</b>                                                            | <b>2</b>  |
| <b>DAS ENGAGEMENT VON DORSCH GLOBAL FÜR DIE EINHALTUNG VON MENSCHENRECHTEN<br/>UND NACHHALTIGKEIT .....</b> | <b>2</b>  |
| <b>1 ZIEL .....</b>                                                                                         | <b>3</b>  |
| 1.1 Warum haben wir einen Verhaltenskodex? .....                                                            | 3         |
| 1.2 Was ist meine Verantwortung? .....                                                                      | 3         |
| <b>2 WIR HANDELN MIT INTEGRITÄT .....</b>                                                                   | <b>3</b>  |
| 2.1 Null Toleranz für Repressalien .....                                                                    | 3         |
| 2.2 Anonymität und Vertraulichkeit .....                                                                    | 4         |
| 2.3 Interne Meldewege .....                                                                                 | 4         |
| 2.4 Hinweisgebersystem .....                                                                                | 4         |
| <b>3 WIR SCHAFFEN CHANCENGLEICHHEIT .....</b>                                                               | <b>5</b>  |
| 3.1 Unsere Verantwortung .....                                                                              | 5         |
| 3.2 Anti-Diskriminierung .....                                                                              | 5         |
| 3.3 Menschenrechte .....                                                                                    | 6         |
| 3.4 Vielfalt & Gerechtigkeit .....                                                                          | 6         |
| 3.5 Bekämpfung von Belästigung am Arbeitsplatz .....                                                        | 6         |
| 3.6 Umwelt, Gesundheit & Sicherheit .....                                                                   | 7         |
| <b>4 WIR HANDELN VERANTWORTUNGSBEWUSST .....</b>                                                            | <b>7</b>  |
| 4.1 Interessenkonflikte .....                                                                               | 7         |
| 4.2 Schutz des Unternehmenseigentums .....                                                                  | 8         |
| 4.3 Schutz personenbezogener Daten .....                                                                    | 8         |
| 4.4 Verantwortungsbewusster Umgang mit Technologie .....                                                    | 9         |
| <b>5 WIR ARBEITEN TRANSPARENT .....</b>                                                                     | <b>9</b>  |
| 5.1 Korruption .....                                                                                        | 9         |
| 5.2 Geschenke, Bewirtungen & Zuwendungen .....                                                              | 9         |
| 5.3 Amtsträger .....                                                                                        | 10        |
| 5.4 Beschleunigungszahlungen .....                                                                          | 10        |
| 5.5 Geldwäsche .....                                                                                        | 10        |
| 5.6 Angebotsabsprachen .....                                                                                | 11        |
| 5.7 Richtige Erfassung von Aufzeichnungen .....                                                             | 11        |
| <b>6 WIR ACHTEN AUF UNSERE GLOBALEN GESCHÄFTSPRAKTIKEN .....</b>                                            | <b>12</b> |
| 6.1 Geschäftspartner & Due Diligence .....                                                                  | 12        |
| 6.2 Fairer Wettbewerb .....                                                                                 | 12        |
| 6.3 Außenwirtschaftsrecht .....                                                                             | 13        |
| <b>7 WIR SIND DORSCH GLOBAL .....</b>                                                                       | <b>13</b> |

## **EIN SCHREIBEN DER DORSCH GLOBAL GMBH**

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 - Mitarbeitende, 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 Global GmbH 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 Hoffmann**  
Chairman  
Dorsch Global GmbH



**Ayman Haikal**  
CEO  
Dorsch Global GmbH

## **DORSCH GLOBAL VISION UND GRUNDWERTE**

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

Unser Ziel ist es, innovativen, ganzheitlichen und nachhaltigen Mehrwert für die Gesellschaft zu schaffen. Uns vereint weltweit eine gemeinsame Vision: nachhaltige Lebensräume für heutige und zukünftige Generationen maßgeblich mitzugestalten.

### **Gemeinsam gestalten wir eine nachhaltige Zukunft**



## **DAS ENGAGEMENT VON DORSCH GLOBAL FÜR DIE EINHALTUNG VON MENSCHENRECHTEN UND NACHHALTIGKEIT**

Dorsch Global setzt sich kontinuierlich für die Einhaltung der höchsten Standards in Bezug auf Menschenrechte, ethische Praktiken und unternehmerische Verantwortung ein.

Wir verpflichten uns, die Werte der Internationalen Charta der Menschenrechte und der acht Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit zu achten und zu wahren. Darüber hinaus verpflichten wir uns, die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte (UNGPs) und die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen über verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln zu befolgen.

Unsere Richtlinien und Verfahren zur Korruptions- und Bestechungsbekämpfung orientieren sich darüber hinaus an den Grundsätzen der UN-Konvention gegen Korruption, die unsere Bemühungen zur Verhinderung, Aufdeckung und Bekämpfung von Korruption in all ihren Formen leiten.

Durch unser ethisches Handeln sowie durch die tägliche Arbeit in unseren Projekten weltweit tragen wir aktiv zur Erreichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen bei (UN SDGs).

Unser Compliance Management System (CMS) untermauert diese Grundsätze, indem es die Einhaltung lokaler Gesetze und internationaler Standards gewährleistet, und Integrität, Transparenz und Verantwortlichkeit in allen Tochtergesellschaften weltweit fördert.

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

## **1 ZIEL**

### **1.1 Warum haben wir einen Verhaltenskodex?**

Bei der Dorsch Global erwarten wir von unseren Mitarbeitenden, dass sie sich im Umgang mit unseren Kunden, Kollegen und anderen Stakeholdern gemäß den höchsten Standards an Ethik, Integrität und Verhalten handeln. Dies beinhaltet, ist aber nicht beschränkt auf, die vollständige Einhaltung aller Verpflichtungen, die sich aus Gesetzen und sonstigen Rechtsquellen ergeben.

Unser Verhaltenskodex gilt für all unsere Mitarbeitenden weltweit. Alle Mitarbeitende verpflichten sich, die in diesem Verhaltenskodex festgelegten Verhaltensregeln einzuhalten. Bei Verstößen werden angemessene Disziplinarmaßnahmen ergriffen. In Fällen schweren Fehlverhaltens kann dies zu einer fristlosen Kündigung führen.

### **1.2 Was ist meine Verantwortung?**

Die folgenden Leitfragen helfen Ihnen zu identifizieren, 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?
- Unterstütze ich durch mein Verhalten die Reputation des Unternehmens in positiver Weise?
- Hält mein Verhalten einer externen Prüfung 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 unsere Dorsch Global Compliance ([compliance@dorsch.global](mailto:compliance@dorsch.global)).

## **2 WIR HANDELN MIT INTEGRITÄT**

### **2.1 Null Toleranz für Repressalien**

Wir dulden keinerlei Einschüchterung oder Repressalien gegenüber Personen, die Bedenken äußern, eine Whistleblower-Meldung einreichen oder bei einer Untersuchung mitwirken.

Repressalien stehen nicht nur im Widerspruch zu unseren Grundwerten, sondern gefährden auch unsere Kultur der Offenheit und des Vertrauens. Jede Androhung von Repressalien kann Untersuchungen behindern und Menschen davon abhalten, Bedenken zu äußern.

Jeder von uns ist daher angehalten dazu beizutragen, dass Repressalien nicht toleriert 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. Repressalien gegen Personen, die in gutem Glauben ein Problem ansprechen oder einen Verstoß melden, werden zu Disziplinarmaßnahmen führen.

## **2.2 Anonymität und Vertraulichkeit**

Dorsch Global wird jedes Anliegen fair und absolut vertraulich behandeln. Mitarbeitende, die Bedenken haben, werden ausdrücklich ermutigt, diese zu melden und sich dabei namentlich zu identifizieren. Dies ist der beste Weg, um sicherzustellen, dass eine gründliche und vollständige Untersuchung durchgeführt und eine aktive und dauerhafte Lösung erreicht werden kann.

Gleichzeitig ist Dorsch Global bewusst, dass es Fälle geben kann, in denen eine anonyme Meldung bevorzugt wird.

Anonyme Meldungen können über die Dorsch Global Integrity Line gemacht werden (*siehe 2.4 Hinweisgebersystem*). Hier wird der Sachverhalt auf Grundlage der bereitgestellten Informationen geprüft, wobei Ihre Anonymität so weit wie gesetzlich zulässig gewahrt bleibt.

## **2.3 Interne Meldewege**

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 Unterstützung einzuholen.

Wenn wir den Eindruck haben, dass ein Verstoß gegen unsere Richtlinien, unseren Verhaltenskodex oder geltendes Recht vorliegt oder bevorsteht, sind wir verpflichtet, dies zu melden.

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

- Kontaktaufnahme mit Ihrem Vorgesetzten;
- Kontaktaufnahme mit der Personalabteilung;
- E-Mail an Dorsch Global Compliance [compliance@dorsch.global](mailto:compliance@dorsch.global);
- Telefonisch unter der Nummer +49 691302570.

Oft ist es am sinnvollsten, sich zunächst an den eigenen Vorgesetzten zu wenden. Sollte dies jedoch nicht möglich oder angemessen erscheinen, gilt vor allem: Wichtig ist, dass Sie nicht zögern, sondern Ihre Bedenken äußern und Unterstützung suchen, wenn etwas nicht richtig erscheint.

Führungskräfte, die einen Hinweis auf einen Ethik- oder Compliance-Verstoß erhalten, sollen diese Informationen unverzüglich an Dorsch Global Compliance weiterleiten.

Dorsch Global geht konsequent jedem Hinweis auf mögliches Fehlverhalten nach und berücksichtigt dabei stets den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Jede einzelne Meldung wird sorgfältig überprüft. Auf dieser Grundlage wird schließlich entschieden, welche Maßnahmen geeignet, erforderlich und angemessen sind.

## **2.4 Hinweisgebersystem**

Darüber hinaus ist es möglich, eine Meldung vertraulich über das Hinweisgebersystem („Dorsch Global Integrity Line“) von Dorsch Global einzureichen. Dieses wird über eine Online-Plattform bereitgestellt, die weltweit, rund um die Uhr und in mehreren Sprachen zugänglich ist.

Mögliche Verstöße gegen geltendes Recht, diesen Verhaltenskodex oder interne Richtlinien von Dorsch Global können also jederzeit über die Dorsch Global Integrity Line gemeldet werden. Diese ist unter der folgenden Adresse erreichbar:

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

Das von einer externen Stelle betriebene und vollständig online verfügbare Hinweisgebersystem ermöglicht eine sichere und vertrauliche Kommunikation mit Dorsch Global Compliance.

### **3 WIR SCHAFFEN CHANCENGLEICHHEIT**

#### **3.1 Unsere Verantwortung**

- Behandeln Sie alle Mitarbeiter, Kunden und Geschäftspartner jederzeit mit Respekt;
- Seien Sie sensibel dafür, welche Wirkung Ihr Verhalten auf Ihre Mitmenschen haben kann und vermeiden Sie Gesprächsthemen, die andere verletzen oder beleidigen könnten;
- Reflektieren Sie Ihr Handeln, und versetzen Sie sich in die Lage der anderen Person;
- Sprechen Sie es offen an, wenn Sie das Verhalten einer Person als beleidigend oder feindselig empfinden;
- Melden Sie Vorfälle etwaiger Diskriminierung oder Belästigung Ihrem Vorgesetzten, anderen Führungskräften, der Personalabteilung oder Dorsch Global Compliance, wenn Sie davon betroffen sind oder davon Kenntnis haben;
- Holen Sie sich Rat von Dorsch Global Compliance ein, wenn Sie nicht sicher sind, welche Maßnahmen Sie ergreifen sollen.

#### **3.2 Anti-Diskriminierung**

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

Diskriminierung oder eine Benachteiligung von Mitarbeitenden oder Bewerbern, insbesondere bei der Auswahl, Einstellung, Schulung, Beförderung, Vergütung oder bei sonstigen arbeitsbezogenen Entscheidungen, ist mit unseren Werten nicht vereinbar.

Alle Personalentscheidungen sind ausschließlich auf der Grundlage von arbeitsbezogenen Faktoren zu treffen ohne Rücksicht auf:

- Hautfarbe;
- Alter;
- Geschlecht;
- Sexuelle Orientierung;
- Geschlechtsidentität;
- Geschlechtsausdruck;
- Religion;
- Ethnie;
- Staatsangehörigkeit;
- Behinderung;
- Genetische Informationen;
- Schwangerschaft;
- Familienstand;
- oder andere persönliche Merkmale.

Entscheidungen, die auf den oben genannten Merkmalen beruhen, verstoßen gegen unsere Richtlinien und sind in vielen Ländern gesetzlich verboten.

### **3.3 Menschenrechte**

Unser Bekenntnis zu Menschenrechten ist verankert in unserer Human Rights Policy. Wir erkennen die Bedeutung der Wahrung grundlegender Menschenrechte in all unseren Geschäftsbereichen an und halten uns weltweit an die lokalen Arbeitsgesetze.

Unsere Mitarbeitenden sind aufgerufen, unsere Verpflichtung zur Durchführung von Maßnahmen und Richtlinien zu unterstützen, die darauf abzielen:

- ein Arbeitsumfeld frei von Diskriminierung und Belästigung zu fördern;
- Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Menschenhandel auszuschließen;
- faire und gerechte Löhne sowie sonstige Leistungen in Übereinstimmung mit den lokalen Gesetzen zu bieten;
- menschenwürdige und sichere Arbeitsbedingungen zu gewährleisten;
- das Recht auf Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit der Mitarbeiter zu achten.

### **3.4 Vielfalt & Gerechtigkeit**

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

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

- Wir schulen alle Mitarbeitenden zu den Themen Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion;
- Wir bieten allen Mitarbeitenden eine sichere Möglichkeit, ihre Bedenken in Bezug auf Vielfalt, Gleichberechtigung und Integration am Arbeitsplatz zu äußern;
- Wir unterstützen flexible Arbeitsregelungen, die den unterschiedlichen Bedürfnissen aller Mitarbeitenden gerecht werden.

### **3.5 Bekämpfung von Belästigung am Arbeitsplatz**

Dorsch Global verbietet jede Form der Belästigung, einschließlich sexueller Belästigung und anderer feindseliger Verhaltensweisen wie Mobbing oder Einschüchterung. Belästigung, ob verbal, visuell, psychisch oder körperlich, kann sowohl das Wohlbefinden einer Person als auch ihren Arbeitsalltag beeinträchtigen.

Dorsch Global duldet keine Belästigung, weder durch Mitarbeitende noch durch Geschäftspartner. Wer sich in irgendeiner Form an Belästigung beteiligt, muss mit disziplinarischen Maßnahmen bis hin zur Kündigung rechnen, unabhängig davon, ob das unangemessene Verhalten einen Gesetzesverstoß darstellt.

Beispiele für Belästigung sind unter anderem:

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

### **3.6 Umwelt, Gesundheit & Sicherheit**

Bei Dorsch Global setzen wir uns für die Gestaltung nachhaltiger Lebensräume weltweit ein, während wir unsere Verpflichtungen gegenüber Stakeholdern und der Umwelt erfüllen. Wir erkennen die Rolle an, die Unternehmen bei der Förderung nachhaltiger Entwicklung und dem globalen Klimawandel spielen. Daher verpflichten wir uns zu ressourcenschonenden und umweltbewussten Praktiken.

Wir sind bestrebt, Umweltverschmutzung zu minimieren und unsere Maßnahmen zum Schutz der Umweltschutz kontinuierlich auszubauen.

Unsere Teams weltweit erarbeiten täglich innovative, nachhaltige Lösungen für globale Herausforderungen. Wir erwarten auch von unseren Mitarbeitenden, dass sie verantwortungsbewusst handeln und Ressourcen über die Projektarbeit hinaus bewusst nutzen. Wir verpflichten uns, unsere Leistung anhand von Umwelt-, Sozial- und Governance-Kennzahlen (*Environmental, Social und Governance – ESG*) entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette zu messen, zu verwalten und zu verbessern.

Darüber hinaus hat das physische, psychische und soziale Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden höchste Priorität. Dies ist ein grundlegender Bestandteil unseres nachhaltigen Arbeitsumfelds. Jeder Einzelne trägt durch verantwortungsbewusstes Handeln zur Sicherheit und zum Umweltschutz bei, z. B. durch die Aufrechterhaltung ordnungsgemäßer Arbeitsplätze und das Tragen von Schutzkleidung auf Baustellen. Wir erfüllen konsequent alle gesetzlichen Anforderungen an Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und streben danach, ein Vorbild in unserer Branche und der Gesellschaft zu sein.

Unsere Umwelt, Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinien spiegeln unser Engagement wider, einen sicheren Arbeitsplatz zu schaffen und zu erhalten. Diese Selbstverpflichtung unserer Führungskräfte, des Managements und unserer Mitarbeitenden bildet die Grundlage für ein sicheres Arbeitsumfeld, operative Exzellenz und langfristigen Geschäftserfolg.

## **4 WIR HANDELN VERANTWORTUNGSBEWUSST**

### **4.1 Interessenkonflikte**

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

Wir alle sind dafür verantwortlich, tatsächliche oder potenzielle Interessenskonflikte zu erkennen und selbst deren Anschein zu vermeiden. Dadurch schützen wir die Reputation von Dorsch Global und erhalten das Vertrauen unserer Geschäftspartner und der Öffentlichkeit aufrecht.

Ein Interessenskonflikt kann entstehen und muss offengelegt werden, wenn Mitarbeitende:

- Personen einstellen, leiten oder Einfluss auf die Arbeitsbelastung, Leistungsbeurteilung, Erteilung von Genehmigungen und/oder Vergütung einer Person haben, zu der sie eine enge persönliche Beziehung haben;
- ein öffentliches Amt ausüben oder eines ihrer Familienmitglieder oder enger persönlicher Kontakte ein solches Amt innehat und dadurch in der Lage ist, Entscheidungen zu treffen, die sich auf die Geschäftsaktivitäten von Dorsch Global auswirken könnten;
- ein persönliches Interesse an den Geschäften von Wettbewerbern oder anderen für Dorsch Global relevanten Dritten haben.



Dies schließt Fälle ein, in denen Mitarbeitende, ihre Familienmitglieder oder ein enger persönlicher Kontakt:

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

### **Wir vermeiden Interessenskonflikte durch folgende Maßnahmen:**

- Wir sind **achtsam** gegenüber Situationen, in denen persönliche und Unternehmensinteressen in Konflikt stehen oder stehen könnten oder in denen angenommen werden könnte, dass ein Konflikt besteht;
- Wir **erkennen an**, dass Interessenskonflikte vermieden oder angegangen werden können, wenn sie umgehend offengelegt und angemessen gehandhabt werden;
- Wir **konsultieren** einen Vorgesetzten, die Personalabteilung oder Dorsch Global Compliance **und bitten um Rat**, insbesondere wenn wir uns nicht sicher sind, ob ein Interessenskonflikt vorliegt;
- Wir **legen** tatsächliche oder potenzielle Konflikte ehrlich und unverzüglich **offen**;
- Wir **ziehen** uns aus Entscheidungsprozessen **zurück**, wenn wir uns in einem Interessenskonflikt befinden, und unterstützen die getroffene Entscheidung.

## **4.2 Schutz des Unternehmenseigentums**

Es ist unsere Aufgabe, mit dem materiellen und immateriellen Vermögen unseres Unternehmens verantwortungsvoll umzugehen.

Zum materiellen Eigentum von Dorsch Global gehören Gebäude, Betriebseinrichtungen, Fahrzeuge sowie Computersysteme. Wir sind dafür verantwortlich, dieses Eigentum vor Verlust, Beschädigung, Missbrauch, Diebstahl und Verschwendung zu schützen. Dies können wir erreichen, indem wir diese Ressourcen ordnungsgemäß und nur für geschäftliche Zwecke einsetzen.

Immaterielle Vermögenswerte sind für unser Geschäft ebenso von grundlegender Bedeutung. Dazu gehören unser Wissen, unsere Ideen, Strukturen und Arbeitsmethoden. Diese Werte sind im besten Interesse von Dorsch Global zu schützen und sorgfältig zu verwalten.

## **4.3 Schutz personenbezogener Daten**

Wir achten die Privatsphäre unserer Mitarbeitenden und unserer Geschäftspartner und behandeln ihre persönlichen Daten mit größter 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.

Bestehende Datenschutzgesetze regeln wie personenbezogene Daten verantwortungsbewusst zu erfassen, zu speichern, zu verwenden, weiterzugeben, zu übertragen und zu löschen sind. Wir halten uns an diese Gesetze überall dort, wo wir tätig sind.

## **4.4 Verantwortungsbewusster Umgang mit Technologie**

Alle Informationen, Daten und Dateien im Zusammenhang mit unserer Arbeit sind Eigentum unseres Unternehmens. Soweit gesetzliche zulässig behält sich Dorsch Global das Recht vor, Nachrichten, Dokumente oder andere Dateien auf den Datenbeständen des Unternehmens zu überwachen.

Von unseren Mitarbeitenden 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 Beachtung von Urheberrechten.

Bei allen Formen der Kommunikation ist es wichtig, dass wir uns gesetzeskonform verhalten, transparent und genau arbeiten und anderen mit Respekt begegnen.

Unsere Mitarbeitenden sind zudem dazu angehalten, eine unsachgemäße Nutzung von Unternehmenssystemen zu vermeiden, wie z. B.:

- Versenden, Empfangen oder Speichern von unangemessenen oder beleidigenden Informationen, die nicht mit unseren Grundwerten im Einklang stehen;
- Verbreitung von diskriminierenden oder belästigenden Inhalten sowie 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;
- 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 jede Form von Korruption zu vermeiden. Korruption bezeichnet jede illegale oder unethische Handlung oder Unterlassung, die durch persönlichen Vorteil motiviert ist. Ein solches Verhalten kann nicht nur rechtliche Folgen nach sich ziehen, sondern auch die Reputation von Dorsch Global schädigen.

Mitarbeitende dürfen daher im Zusammenhang mit geschäftlichen Aktivitäten Amtsträgern, Geschäftspartnern oder Dritten weder direkt noch indirekt finanzielle oder nicht-finanzielle Vorteile anbieten, versprechen oder gewähren, um ein Geschäftsergebnis in unzulässiger Weise zu beeinflussen, ein Fehlverhalten zu veranlassen oder zu belohnen sowie eine geschäftliche, vertragliche, regulatorische oder persönliche Entscheidung zu beeinflussen. Solche Handlungen können als Korruption eingestuft werden.

### **5.2 Geschenke, Bewirtungen & Zuwendungen**

Antikorrupptionsgesetze verbieten im Allgemeinen nicht die Gewährung oder Annahme von Geschenken, Bewirtungen und anderen Zuwendungen im geschäftlichen Kontext. Entscheidend ist jedoch, dass solche Handlungen in Übereinstimmung mit lokalen und internationalen Gesetzen und den Richtlinien und Verfahren von Dorsch Global sowie den Richtlinien der anderen beteiligten Partei erfolgen. Diese Vorschriften sehen feste Wertgrenzen oder auch eine vorherige Genehmigung solcher Geschenke, Bewirtungen und Zuwendungen vor, um sicherzustellen, dass die geplante Handlung nicht durch Antikorrupptionsgesetze oder andere einschlägige Vorschriften verboten ist.

Bevor Sie einem Amtsträger oder einem Geschäftspartner Geschenke, Bewirtung oder sonstige Zuwendungen anbieten oder diese annehmen, sollten 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?
- Gibt es einen legitimen Grund für das Angebot oder die Annahme des Geschenks, der Bewirtung oder der Zuwendung?
- Erfolgt das Angebot oder die Annahme des Geschenks, der Bewirtung oder der Zuwendung transparent und offen?

### **5.3 Amtsträger**

Als Amtsträger gilt jeder Angestellte einer Regierungsbehörde, unabhängig von Rang oder Position. Ebenso gelten als Amtsträger Mitarbeitende von multilateralen Finanzorganisationen wie der Weltbank oder der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) oder internationalen Organisationen wie der Vereinten Nationen, sowie Mitglieder von Königshäusern.

Bei Geschäften, an denen staatliche Stellen beteiligt sind, ist das Korruptionsrisiko für unser Unternehmen besonders hoch. Dementsprechend sind die Dorsch Global-Richtlinien für den Umgang mit Regierungen und Amtsträgern bewusst strenger gefasst.

### **5.4 Beschleunigungszahlungen**

Eine Beschleunigungszahlung ist eine Zahlung von geringem Wert an einen Amtsträger, um eine routinemäßige und nicht von Ermessen geprägte staatliche Handlung zu beschleunigen, auf die Dorsch Global rechtlich einen Anspruch hat. Auch wenn es sich um eher kleine Beträge handelt, können solche Beschleunigungszahlungen in einigen Ländern strafrechtliche Folgen haben. Dementsprechend verbietet Dorsch Global auch jegliche Art von Beschleunigungszahlungen, unabhängig von der Höhe.

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 an Dorsch Global Compliance gemeldet werden. Diese Berichtspflicht gewährleistet Transparenz und die Einhaltung von rechtlichen und ethischen Standards auch in Ausnahmesituationen.

### **5.5 Geldwäsche**

Dorsch Global engagiert sich im weltweiten Kampf gegen 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 Global unbeabsichtigt in diese Art von Fehlverhalten verwickelt wird und um das Risiko von Geldwäschetransaktionen zu minimieren, sind alle Mitarbeiter verpflichtet, ungewöhnliche Transaktionen unverzüglich an Dorsch Global Compliance zu melden.

Dorsch Global 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

Unsere Mitarbeitenden sowie 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.

## 5.7 Richtige Erfassung von Aufzeichnungen

Die gesetzlichen Vorschriften zur Buchführung verpflichten Dorsch Global dazu, seine Buchhaltung und Konten so detailliert und nachvollziehbar zu führen, dass alle Transaktionen korrekt wiedergegeben werden.

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

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

Bevor eine Zahlung im Namen von Dorsch Global an eine natürliche oder juristische Person, insbesondere an einen Amtsträger, geleistet oder genehmigt wird, müssen sich Mitarbeitende und Dritte vergewissern, dass die Zahlung ausschließlich zu dem Zweck erfolgt, die in den Büchern und Aufzeichnungen von Dorsch Global bestimmt und beschrieben ist.

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

### So handeln Sie richtig:

- **Handeln Sie** im besten Interesse von Dorsch Global und lassen Sie nicht zu, dass persönliche Interessen Ihre Fähigkeit, solide und objektive Geschäftsentscheidungen zu treffen, beeinträchtigen oder den entsprechenden Anschein erwecken;
- **Melden Sie** alle Nebentätigkeiten und Verstöße mit Kunden, Wettbewerbern oder Lieferanten an Dorsch Global Compliance;
- **Fragen Sie sich selbst**, ob Ihre persönlichen Interessen mit denen von Dorsch Global kollidieren. Auch wenn private Interessen Ihre geschäftlichen Entscheidungen nicht beeinflussen, könnte objektiv ein solcher Eindruck erweckt werden;
- **Nehmen Sie Abstand von Entscheidungen**, die zu einem Interessenkonflikt führen oder diesen Anschein erwecken könnten, bis Sie sicher sind, dass kein Interessenkonflikt besteht;
- **Holen Sie im Zweifel Rat** von Dorsch Global Compliance ein, wenn Sie sich nicht sicher sind, welche Maßnahmen Sie ergreifen sollen;
- **Erfassen und dokumentieren Sie** Transaktionen **genau** und legen Sie sie **vollständig** offen;
- **Bieten oder akzeptieren Sie niemals** etwas von Wert, um Geschäftsentscheidungen zu beeinflussen.

## **6 WIR ACHTEN AUF UNSERE GLOBALE GESCHÄFTSPRAKTIKEN**

### **6.1 Geschäftspartner & Due Diligence**

Bestechungszahlungen, die gegebenenfalls indirekt über Dritte im Namen von Dorsch Global erfolgen, können die Reputation des Unternehmens schädigen, selbst dann, wenn Dorsch Global keine Kenntnis der Handlungen hatte.

Um dieses Risiko zu minimieren ergreift Dorsch Global Maßnahmen bei der Auswahl und dem Abschluss von Verträgen mit Dritten, die im Namen von Dorsch Global tätig werden.

Bevor es zu einer Geschäftsbeziehung mit Dritten kommt, muss eine angemessene Prüfung („Due Diligence“) durchgeführt werden. Der Umfang der Due Diligence richtet sich nach der Art der geplanten Geschäftsbeziehung. Dorsch Global hat einen Verhaltenskodex für Geschäftspartner, um sicherzustellen, dass Geschäftspartner unsere Compliance-Maßnahmen verstehen und anerkennen.

**Stellen Sie sicher, dass:**

- die von Dritten geforderte Vergütung angemessen ist und eine wirtschaftliche Grundlage hat;
- der Dritte seriös, kompetent und für die beauftragte Leistung qualifiziert ist;
- die geplante Zusammenarbeit allen geltenden rechtlichen Anforderungen entspricht;
- kein Interessenkonflikt vorliegt, der die Beauftragung des Dritten unangemessen erscheinen ließe.

**Achten Sie besonders auf mögliche Warnsignale wie zum Beispiel:**

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

Bei der Zusammenarbeit mit Dritten ist sicherzustellen, dass diese unsere ethischen Werte teilen und im Einklang mit Gesetzen und unseren Richtlinien handeln.

Jegliche Zusammenarbeit mit Dritten muss durch schriftliche Vereinbarungen geregelt werden. Bedenken während der Zusammenarbeit mit Dritten sind unverzüglich an Dorsch Global Compliance weiterzuleiten.

### **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.

Verstößen gegen diese Gesetze werden streng geahndet. Deshalb verpflichtet sich Dorsch Global, alle einschlägigen Gesetze zu befolgen und Geschäfte fair und mit Integrität zu führen. Dazu gehört auch, niemals Informationen über Wettbewerber auf unzulässige Weise zu beschaffen und keine falschen oder irreführenden Aussagen über Wettbewerber zu treffen.

### **6.3 Außenwirtschaftsrecht**

Wir beachten sämtliche Vorschriften des Außenwirtschaftsrechts, welche sich für uns nach nationalen und internationalen Vorschriften ergeben.

Als global tätiges Planungs- und Beratungsunternehmen hat Freihandel unter Beachtung geltender Regeln für uns höchste Priorität. Für grenzüberschreitende Transaktionen haben wir Schritte zur Prüfung im Rahmen der Exportkontrolle definiert.

**Folgende Grundsätze sind einzuhalten:**

- Treffen Sie keine Preisabsprachen oder teilen Sie Märkte nicht mit Wettbewerbern auf, es sei denn, die Vereinbarung wird von der zuständigen Aufsichtsbehörde aktiv überwacht und genehmigt;
- Besprechen Sie bei Treffen oder gesellschaftlichen Veranstaltungen mit (potentiellen) Wettbewerbern keine der folgenden Themen, sofern diese nicht öffentlich zugänglich sind:
  - Preise, Preispolitik, Vertragsbedingungen oder Konditionen;
  - Kosten, Lagerbestände, Marketing- und Servicepläne, Marktanalysen und Studien;
  - Kapazitätsplanungen und Wissen, territoriale Vereinbarungen;
  - Alle anderen geschützten oder vertraulichen Informationen.
- Vermeiden Sie die Nutzung von Geschäftsgeheimnissen, vertraulichen oder geschützten Informationen eines früheren Arbeitgebers oder eines anderen Unternehmens;
- Äußern Sie sich über Wettbewerber nur dann kritisch oder negativ, wenn Ihre Aussagen sachlich korrekt und überprüfbar sind.

Diese Regeln gelten sowohl für informelle Absprachen als auch für formelle Vereinbarungen. Um einen fairen Wettbewerb zu gewährleisten, sind die oben ausgeführten Verhaltensweisen zu unterlassen, da sie als Versuch einer Wettbewerbsbeschränkung angesehen werden könnten. Handlungen, die gegen diese Regeln verstoßen, sind umgehend zu melden.

## **7 WIR SIND DORSCH GLOBAL**

**Gemeinsam gestalten wir eine nachhaltige Zukunft.**

Die folgenden Leitfragen sollen Ihnen helfen zu bestimmen, ob Ihr Handeln im Einklang mit den in unserem Verhaltenskodex festgelegten Unternehmenswerten steht.

Wenn Sie vor einer geschäftlichen Entscheidung stehen, für die es keine festgelegte Richtlinie oder klaren Handlungsablauf gibt, orientieren Sie sich an den Dorsch Global-Grundwerten und -Prozessen sowie an Ihrem Urteilsvermögen, um die beste Vorgehensweise zu bestimmen.

**Stellen Sie sich zusätzlich die folgenden Fragen:**

- Werde ich mich mit meiner Entscheidung wohl fühlen?
- Könnte ich meine Entscheidung meiner Familie und Kollegen erklären?
- Wie würde die Entscheidung wirken, wenn sie in einer Zeitung stünde?
- Habe ich fair und gerecht entschieden?
- Habe ich die wesentlichen Fakten überprüft?
- Habe ich bei Zweifeln nachgefragt?
- Habe ich geprüft, ob die Entscheidung rechtmäßig ist und den Richtlinien entspricht?