



Global Compliance

Verhaltenskodex

Dorsch Global GmbH Tochtergesellschaften (Dorsch Entities)

Die Dorsch Global GmbH ordnet ihre Tochtergesellschaften an, das Dorsch 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. KREBS+KIEFER International GmbH
15. IRS Stahlwasserbau Consulting AG
16. BPS rail GmbH
17. Dorsch Impact GmbH
18. Dorsch Qatar LLC
19. Dorsch Holding GmbH - KSA LLC
20. Dorsch Consult Egypt LLC
21. Dorsch Consult India Private Ltd.
22. Dorsch Consult Asia Co. Ltd.
23. ECG Tanzania Ltd.
24. Engineering Consultants Group, Sole Proprietorship
25. Engineering Consultants Group, Qatar
26. Engineering Consultants Group ECG, Kuwait
27. ECG Engineering Consultants Group S.A.
28. Vela Tech Holding, Inc.
29. EDG2, Inc.
30. Alfa Tech Consulting Engineers Inc.
31. ATPD, Inc.
32. Verity Commercial, LLC
33. AlfaTech VestAsia PTE Ltd.
34. RSBG UK Ltd.
35. Genecon Ltd.
36. The Yard Creative Ltd.
37. Leslie Jones Architects Ltd.
38. BCS Business Critical Solutions GmbH
39. BCS Data Centres Limited
40. BCS Italia S.r.l. (BCSI)
41. McBains Ltd.
42. McBains Cooper Hellas Technical Consulting SA
43. Pell Frischmann Consultants Ltd.
44. Desco (Design & Consultancy) Ltd.
45. Decad (Asia) Inc.
46. 4Way Consulting Ltd.

Inhaltsverzeichnis

Ein Schreiben der Dorsch Global GmbH	1
Dorsch Vision und Grundwerte	2
Das Engagement von Dorsch Global für die Einhaltung von Menschenrechten und Nachhaltigkeit	2
1. Ziel	3
1.1. Warum haben wir einen Verhaltenskodex?	3
1.2. Was ist meine Verantwortung?	3
2. Wir handeln mit Integrität	3
2.1. Null Toleranz für Repressalien	3
2.2. Anonymität und Vertraulichkeit	3
2.3. Interne Meldewege	4
2.4. Hinweisgebersystem	4
3. Wir schaffen Chancengleichheit	5
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	6
4. Wir handeln verantwortungsbewusst	7
4.1. Interessenkonflikte	7
4.2. Schutz des Unternehmenseigentums	8
4.3. Schutz personenbezogener Daten	8
4.4. Verantwortung und Technologie	8
5. Wir arbeiten transparent	9
5.1. Korruption	9
5.2. Geschenke, Bewirtungen & Zuwendungen	9
5.3. Amtsträger	9
5.4. Beschleunigungszahlungen	10
5.5. Geldwäsche	10
5.6. Angebotsabsprachen	10
5.7. Richtige Erfassung von Aufzeichnungen	10
6. Wir achten auf unsere globalen Geschäftspraktiken	11
6.1. Geschäftspartner & Due Diligence	11
6.2. Fairer Wettbewerb	12
6.3. Außenwirtschaftsrecht	12
7. Wir sind Dorsch	13

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 - 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 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 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 unsere ethische Handeln - sowie weltweit jeden Tag in unseren Projekten - 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 GmbH (nachfolgend „Dorsch“ genannt) erwarten wir von unseren Mitarbeitern, 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 Mitarbeiter weltweit. Alle Mitarbeiter 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 von Dorsch?
- Unterstütze ich durch mein Verhalten die Reputation von Dorsch 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 unseren Dorsch Global Compliance (compliance@dorsch.global).

2. WIR HANDELN MIT INTEGRITÄT

2.1. Null Toleranz für Repressalien

Wir dulden keine Drohungen oder Repressalien gegenüber Personen, die Bedenken äußern, eine Whistleblower-Meldung einreichen oder bei einer Untersuchung kooperieren.

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, sich mit ihren Anliegen zu melden.

Jeder von uns muss dazu beitragen, dass Repressalien 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. Repressalien gegen Personen, die in gutem Glauben ein Problem ansprechen oder einen Verstoß melden, werden zu Disziplinarmaßnahmen führen.

2.2. Anonymität und Vertraulichkeit

Dorsch wird jedes Anliegen fair und absolut vertraulich behandeln. Mitarbeiter, die Bedenken haben, werden gebeten, diese zu melden und sich 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.

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

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

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 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 Vorgesetzten;
- Kontaktaufnahme mit der Personalabteilung;
- E-Mail an Dorsch Global Compliance compliance@dorsch.global;
- Telefonisch unter der Nummer +49 691302570.

Oft ist es am besten, wenn 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, verpflichten sich, diese Informationen unverzüglich an Dorsch Global Compliance 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 Dorsch Global 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 Hinweisgeber-System 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 mit Respekt;
- Seien Sie sensibel dafür, wie Ihr Verhalten Ihre Mitmenschen beeinflussen kann. Vermeiden Sie Themen, das andere beleidigen könnten;
- Reflektieren Sie Ihr Handeln, und versetzen Sie sich in die Lage der anderen Person;
- Sprechen Sie an, wenn Sie das Verhalten einer Person als beleidigend oder feindselig empfinden;
- Melden Sie Ihrem Vorgesetzten, anderen Führungskräften, der Personalabteilung oder Dorsch Global Compliance, wenn Sie von Diskriminierung oder Belästigung betroffen sind oder davon Kenntnis haben;
- Holen Sie den 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 zum Erfolg von Dorsch beizutragen.

Niemals sollten Mitarbeiter oder Bewerber diskriminiert oder unfair behandelt werden, insbesondere nicht bei der 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;
- Ethnie;
- 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.

3.3. Menschenrechte

Unser Bekenntnis zu Menschenrechten ist verankert in unserer Human Rights Policy. Dorsch erkennt die Bedeutung der Wahrung grundlegender Menschenrechte in all 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.

3.4. 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 verpflichtet sich Dorsch, die folgenden Maßnahmen zu ergreifen, um einen integrativen Arbeitsplatz zu schaffen:

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

3.5. 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 Arbeitsalltag zu beeinträchtigen.

Dorsch duldet keine Belästigung von oder durch 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.

3.6. Umwelt, Gesundheit & Sicherheit

Bei Dorsch widmen wir uns der Gestaltung nachhaltiger Lebensräume weltweit, während wir unsere Verpflichtungen gegenüber Interessensgruppen und der Umwelt erfüllen. Wir erkennen die Rolle an, die Unternehmen bei der Förderung nachhaltiger Entwicklung und des globalen Klimawandels spielen, und verpflichten uns zu ressourcenbewussten und umweltverantwortlichen Praktiken.

Wir sind bestrebt, Umweltverschmutzung zu minimieren und unsere Umweltschutzmaßnahmen kontinuierlich auszubauen.

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

Darüber hinaus priorisiert Dorsch das physische, psychische und soziale Wohlbefinden unserer Mitarbeiter und sorgt für einen nachhaltigen Ansatz in unserer Arbeitsumgebung. Jeder Mitarbeiter 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 die gesetzlichen Anforderungen an Arbeitssicherheit und proaktive Gesundheitsvorsorge und streben danach, ein Vorbild in unserer Branche und der Gesellschaft zu sein.

Unsere Umwelt, Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinien spiegeln unser Engagement wider, einen sicheren und verletzungsfreien Arbeitsplatz zu erhalten. Diese Selbstverpflichtung unserer Führung, Managements und unserer Mitarbeiter legt den Grundstein für eine sichere Arbeitsumgebung, 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 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 und erhalten das Vertrauen unserer Geschäftspartner und der Öffentlichkeit aufrecht,.

Ein Interessenskonflikt 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.

Wir vermeiden Interessenskonflikte durch die folgenden 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 dem Entscheidungsprozess **zurück**, wenn wir uns in einem Interessenskonflikt befinden, und unterstützen die getroffene Entscheidung.

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 ordnungsgemäß 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 und 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.

Unsere Mitarbeiter 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 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. Dies würde als Korruption eingestuft werden.

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 UN, 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.

5.4. Beschleunigungszahlungen

Eine Beschleunigungszahlung ist eine Zahlung von geringem Wert an einen Amtsträger, um eine nicht von Ermessen geprägte, routinemäßige staatliche Handlung zu beschleunigen, zu der Dorsch gesetzlich berechtigt ist. Selbst sehr geringe Beschleunigungszahlungen können in einigen Ländern strafrechtliche Folgen haben. 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 an Dorsch Global Compliance gemeldet werden. Diese Berichtspflicht gewährleistet Transparenz und Einhaltung von rechtlichen und ethischen Standards in Ausnahmesituationen.

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 Mitarbeiter verpflichtet, ungewöhnliche Transaktionen unverzüglich an Dorsch Global Compliance 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

Unsere 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.

5.7. Richtige Erfassung von Aufzeichnungen

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

Die Antikorruptionsgesetze verbieten die falsche Darstellung oder Auslassung von Transaktionen in den 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 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 Verstöße mit Kunden, Wettbewerbern oder Lieferanten der Dorsch Global Compliance 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 reflektieren, 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** von Dorsch Global Compliance 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 GLOBALE 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 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 qualifiziert ist, die Leistung auszuführen, für die er beauftragt wird;
- die angebotene Vereinbarung entspricht allen geltenden rechtlichen Anforderungen;
- kein Interessenkonflikt vorliegt, der die Beauftragung des Dritten unangemessen erscheinen ließe.

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.

Unsere Mitarbeiter müssen sicherstellen, dass Dritte, mit denen wir zusammenarbeiten, unsere ethischen Werte teilen und auf gesetztes- und richtlinienkonforme Weise 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.

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 in unserem Geschäftsumfeld integer handeln, niemals Informationen über Konkurrenten durch unangemessene Mittel beschaffen und keine falschen oder irreführenden Aussagen über Konkurrenten 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 Transaktionen mit Grenzüberschreitungen haben wir Prüfungen im Rahmen der Exportkontrolle definiert.

Bitte beachten Sie folgende 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

Gemeinsam gestalten wir eine nachhaltige Zukunft

Die folgenden Leitfragen werden Ihnen dabei helfen, zu bestimmen, ob Sie integer und im Einklang mit den Unternehmenswerten des Verhaltenskodex handeln.

Wenn Sie mit einer geschäftlichen Entscheidung konfrontiert sind, für die es keine festgelegte Richtlinie oder klaren Handlungsablauf gibt, beziehen Sie sich auf die Dorsch Grundwerte und Ihr eigenes Urteilsvermögen, um den besten Ansatz zu bestimmen.

Zusätzlich stellen Sie sich die folgenden Fragen:

- Werde ich mich mit meiner Entscheidung wohl fühlen?
- Könnte ich meine Entscheidung meiner Familie und Kollegen erklären?
- Wie würde die Entscheidung 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 die Entscheidung rechtmäßig ist und den Richtlinien entspricht?