

# Compliance/Verhaltensrichtlinien der Dreßler Bau GmbH

## **Vorwort der Geschäftsführung:**

Vertrauen und Integrität sind zu zentralen Begriffen einer modernen Unternehmensführung geworden. Dies beruht auf der Erkenntnis, dass ein Unternehmen, das nachhaltig am Markt bestehen und wachsen soll, auch auf das Vertrauen seiner Umgebung, d. h. seiner Auftraggeber, Lieferanten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angewiesen ist. Zur Vereinfachung wird im folgenden Text für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einheitlich der Begriff „Mitarbeiter“ verwendet. Vertrauen kann man nur durch die strikte Einhaltung hoher sozialer und ethischer Verhaltensmaßstäbe und die Einhaltung der einschlägigen rechtlichen Vorschriften gewinnen. In diesem Sinne sollen die Compliance/Verhaltensrichtlinien (im nachfolgenden Text kurz „Verhaltensrichtlinien“ genannt) klare Maßstäbe für Mitarbeiter der Dreßler Bau GmbH und aller Tochtergesellschaften der Dreßler Bau GmbH setzen. Im Folgenden wird zur sprachlichen Vereinfachung immer nur von „Dreßler Bau“ gesprochen.

Die Umsetzung der Verhaltensrichtlinien hat für die Geschäftsführung höchste Priorität. Sie sind verbindlich für jeden Mitarbeiter.

Die Verhaltensrichtlinien beruhen auf unseren Überzeugungen und unseren Grundwerten. Sie sind Ausdruck unseres gemeinsamen Verständnisses von Integrität im geschäftlichen Alltag. Jeder Einzelne von uns übernimmt mit der Einführung dieser Verhaltensrichtlinien ein Stück Verantwortung dafür, dass Dreßler Bau auch zukünftig überall und jederzeit ihren guten Ruf bewahrt und als fairer und integrierter Geschäftspartner angesehen wird.

Die Akzeptanz der Verhaltensrichtlinien beruht auf der Anerkennung dieser Grundsätze bei allen Mitarbeitern von Dreßler Bau. Führungskräften kommt dabei aufgrund ihrer Vorbildfunktion eine besondere Aufgabe zu. Nur wenn alle Mitarbeiter diese Verhaltensregeln kennen, akzeptieren und zur Grundlage ihres Handelns machen, wird Dreßler Bau auch zukünftig als ein Unternehmen gelten, das die Anerkennung und Wertschätzung verdient, die ihm seit Jahrzehnten beigemessen wird.

## **Gesetzestreu und ethisch einwandfreies Verhalten:**

Wir erwarten von allen Mitarbeitern ein gesetzestreu und ethisch einwandfreies Verhalten. Bitte tragen Sie durch Ihr Verhalten und Ihre Vorbildfunktion innerhalb und außerhalb des Unternehmens dazu aktiv bei!

## **1. Einhaltung der Regeln des lautereren Wettbewerbs**

Dreßler Bau achtet den fairen und freien Wettbewerb.

Ein fairer und unverfälschter Wettbewerb durch die Einhaltung des Wettbewerbs- und Kartellrechts ist für unser Unternehmen selbstverständlich. Jeder unserer Mitarbeiter trägt eigenverantwortlich zur Sicherstellung eines fairen Wettbewerbs bei, indem er keine wettbewerbswidrigen Absprachen mit Kunden, Mitbewerbern und Baupartnern trifft. Wettbewerbswidrige Absprachen und abgestimmte Verhaltensweisen, insbesondere Angebots- und Preisabsprachen, schaden dem offenen Wettbewerb und somit auch unserer eigenen nachhaltigen Entwicklung sowie unserem langfristigen, wirtschaftlichen Erfolg. Besondere Sorgfalt ist bei der Gründung von Bietergemeinschaften/Arbeitsgemeinschaften geboten. Bei jeder beabsichtigten Gründung einer Bietergemeinschaft/Arbeitsgemeinschaft ist eine Prüfung gem. unserem jeweils aktuellen Formblatt „Selbstveranlagung zur Gründung einer Bietergemeinschaft/Arbeitsgemeinschaft“ vorzunehmen und zu dokumentieren.

## **2. Gegenseitiger Respekt, Ehrlichkeit und Integrität**

Dreßler Bau und jeder Mitarbeiter respektieren die persönliche Würde, die persönlichen Rechte und die Individualität jedes Einzelnen innerhalb wie außerhalb des Unternehmens. Dreßler Bau und ihre Mitarbeiter lehnen jede Form der Diskriminierung, der Belästigung oder Beleidigung von Kollegen oder Mitarbeitern und Mitarbeitern von Geschäftspartnern und auch von Dritten ab.

Die Mitarbeiter von Dreßler Bau sind zu gegenseitigem Respekt aufgerufen.

Eine Benachteiligung aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Nationalität, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, der politischen Haltung, eines persönlichen Handicaps, des Alters oder der sexuellen Identität wird nicht toleriert.

## **3. Führung, Verantwortung und Aufsicht – besondere Verantwortung der Führungskräfte**

Jede Führungskraft trägt die Verantwortung für die ihm anvertrauten Mitarbeiter.

Führungskräfte sind Vorbilder.

Die Anerkennung der Mitarbeiter muss durch persönlich einwandfreies Verhalten, durch Leistung, Integrität und soziale Kompetenz erlangt werden. Eine Führungskraft setzt klare Ziele, die engagiert, aber realistisch sind; sie hat das Vertrauen ihrer Mitarbeiter. Sie fördert die Entwicklung der Mitarbeiter und ist für deren Probleme und Sorgen ansprechbar.

Jede Führungskraft hat in dem ihr übertragenen Aufgabenbereich Organisations- und Aufsichtspflichten zu erfüllen. Hierbei überwacht sie auch die Einhaltung der Gesetze und der Verhaltensrichtlinien. Führungskräfte sind gehalten, die Bedeutung und Inhalte dieser Richtlinie den Mitarbeitern zu vermitteln, vorzuleben und diese bei deren Umsetzung zu unterstützen.

Im Rahmen der Auswahl geeigneter Mitarbeiter wird die Führungskraft diese nach ihrer persönlichen wie fachlichen Eignung auswählen und dabei die Bedeutung der konkreten Aufgabe sowie die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter berücksichtigen. Anweisungen an Mitarbeiter werden eindeutig, nachvollziehbar, vollständig und verbindlich erteilt. Ein Ausweichen des Mitarbeiters in gesetzlich verbotenes Handeln ist auszuschließen. Das Handeln des Mitarbeiters ist stets engagiert zu begleiten.

Auf die Handbücher (insbesondere Führungshandbuch, Vertriebshandbuch, Projektleiterhandbuch, Handbuch für das Finanz- und Rechnungswesen etc.) sowie die einschlägigen Richtlinien z. B. zu Geschenken, Geldwäsche, Datensicherheit etc., die alle in GD-Pedia veröffentlicht sind, wird verwiesen.

#### **4. Wir fördern Bildung und Lebensqualität bei der Arbeit**

Die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter ist einer unserer wesentlichen Erfolgsfaktoren. Wir fördern ein ausgewogenes Gleichgewicht zwischen Arbeit und Freizeit sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Mit individuellen und bedarfsgerechten Arbeitsmodellen bieten wir unseren Mitarbeitern ein hohes Maß an Flexibilität und Aufstiegschancen. Im Gegenzug erwarten wir die höchstmögliche Leistungsfähigkeit für Dreßler Bau. Die Mitarbeiterzufriedenheit wird zudem durch eine offene Kommunikation unterstützt.

#### **5. Umgang mit Interessenkonflikten**

Das dienstliche Handeln jedes Mitarbeiters hat im wirtschaftlichen Interesse der Dreßler Bau und nicht im privaten Interesse zu erfolgen. Situationen, in denen die persönlichen oder finanziellen Interessen eines Mitarbeiters mit den Interessen von Dreßler Bau in Konflikt geraten, sind zu vermeiden.

Sofern ein Interessenkonflikt zwischen privaten und geschäftlichen Interessen bestehen könnte, hat der Mitarbeiter seinen Vorgesetzten hierüber zu informieren.

Wer sich bei Einkaufs- oder Beauftragungsentscheidungen von persönlichen Interessen bestimmen lässt und seinem Geschäftsherrn (Arbeitgeber), ohne zuvor dessen schriftliche Einwilligung eingeholt zu haben, direkt oder indirekt einen Nachteil zufügt, macht sich auch ohne Vorliegen einer Wettbewerbssituation strafbar.

Nebentätigkeiten aller Art sind von Dreßler Bau vor Aufnahme/Annahme schriftlich zu genehmigen, um Interessenkonflikte und eine mögliche Strafbarkeit gem. § 299 Abs. 1 Nr. 2 und § 299 Abs. 2 Nr. 2 StGB zu vermeiden

#### **6. Anbieten, Versprechen und Gewähren von Geschenken, Vorteilen und Spenden und Fordern, Versprechen lassen und Annehmen von Geschenken, Vorteilen und Spenden**

Grundsätzlich verwirklicht sowohl das Anbieten, Versprechen und Gewähren als auch das Fordern, Sich-Versprechen lassen und auch das Annehmen eines Vorteils an und von einem Vertragspartner zur unlauteren Bevorzugung im Wettbewerb gemäß § 299 Abs. 1 Nr. 1 und Abs. 2 Nr. 1 StGB einen Straftatbestand.

Nach den neu eingeführten Vorschriften des § 299 Abs. 1 Nr. 2 sowie § 299 Abs. 2 Nr. 2 StGB gilt dies auch ohne Vorliegen einer Wettbewerbssituation, sofern die Zuwendung eine Gegenleistung für eine Verletzung einer gegenüber dem Unternehmen oder dem Geschäftsherrn bestehenden Dienstpflicht beim Bezug von Waren oder Dienstleistungen darstellt.

Bei Amtsträgern und für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteten ist das Anbieten, Versprechen und Gewähren von Vorteilen regelmäßig verboten und stellt strafbares Verhalten dar.

Wir verweisen hierzu ausdrücklich auf die gesonderte Verhaltensrichtlinie für den Bereich Geschenke, Vorteile, Spenden etc. der Dreßler Bau GmbH (derzeit Stand: Juli 2019).

## **7. Umgang mit Unternehmenseigentum**

Mitarbeiter von Dreßler Bau haben die Pflicht, mit dem Eigentum und dem Vermögen des Unternehmens angemessen, sparsam und pfleglich umzugehen.

Geräte, Fahrzeuge, Einrichtungen und Materialien von Dreßler Bau dürfen nur für Unternehmenszwecke und nicht unzulässig privat genutzt werden.

Die von Dreßler Bau zur Verfügung gestellte IT-Ausstattung, wie z. B. Thin Client, IGEL, PC, Smartphone, Tablet etc. sind für dienstliche Zwecke zu nutzen. In keinem Fall dürfen Informationen abgerufen oder weitergegeben werden die Rassenhass, Gewaltverherrlichung oder andere Straftaten unterstützen, dazu aufrufen oder pornographischen Inhalt haben.

Eine private Nutzung ist in eingeschränktem Umfang möglich, sofern der Mitarbeiter eine ausdrückliche Einwilligungserklärung zur privaten Nutzung unterzeichnet hat.

Einzelheiten hinsichtlich der Nutzung der von Dreßler Bau zur Verfügung gestellten mobilen Geräte, entnehmen Sie bitte der Richtlinie für mobile Endgeräte (Stand: Juli 2019).

## **8. Ordnungsmäßigkeit aller schriftlichen Aufzeichnungen und Buchhaltungsvorgänge**

Schriftliche Aufzeichnungen und Dokumentationen in Akten von Dreßler Bau haben vollständig und wahrheitsgemäß zu erfolgen. Aufzeichnungen für und in der Buchhaltung sowie alle Vorgänge, die Ein- oder Auszahlungen auslösen, haben streng nach den gesetzlichen Vorschriften zu erfolgen und sind revisionssicher aufzubewahren.

Eine widersprüchliche, unvollständige oder wahrheitswidrige Dokumentation ist verboten.

## **9. Umgang mit vertraulichen Informationen**

Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sind vertraulich zu behandeln. Dies gilt ebenso für Informationen, an denen Dreßler Bau und ihre Geschäftspartner ein Geheimhaltungsinteresse haben. Ohne Erlaubnis dürfen solche Informationen Dritten gegenüber weder mündlich noch schriftlich oder in anderer Form mitgeteilt werden. Diese Pflicht besteht auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort. Bei den vertraulichen Informationen kann es sich z. B. um Kundeninformationen aller Art, technische oder kaufmännische Details, Eigenentwicklungen,

Planungen, Ein- und Verkaufspreise, das Lohngefüge sowie Vereinbarungen über Rahmenabkommen und Verträge aller Art handeln.

Vor dem Hintergrund des im April 2019 in Kraft getretenen Gesetzes zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen (GeschGehG) sind die Mitarbeiter von Dreßler Bau gehalten, bei Geschäftsgeheimnissen angemessene (auch technische) Geheimhaltungsmaßnahmen zu ergreifen und diese sowie das vorliegende Geheimhaltungsinteresse zu dokumentieren.

## **10. Geldwäsche**

Wir halten die gesetzlichen Verpflichtungen zur Geldwäscheprävention ein und lehnen Geschäftsbeziehungen mit unseriösen Geschäftspartnern, deren Mittel womöglich aus illegalen Quellen stammen (vor allem Gewinne aus schweren Straftaten), ab. Bargeschäfte ab 10 T€ sind generell verboten. Jeder Mitarbeiter ist dazu aufgefordert, Verdachtsmomente, die auf Geldwäsche hinweisen, bei seinem Vorgesetzten oder der Ethik-Hotline (Tel. 06021 403-287 oder per E-Mail: Ethik-Hotline@dressler-bau.de) zu melden. Geschäftspartner sind grundsätzlich zu identifizieren, wobei dies z. B. durch Kopie von Ausweisdokumenten und die Einholung von Informationen über seinen Geschäftsbetrieb zu dokumentieren ist.

Details sind in der Richtlinie zum Geldwäschegesetz (derzeit Stand: Juli 2019) geregelt.

## **11. Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter an ihrem Arbeitsplatz**

Die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter an ihrem Arbeitsplatz hat für Dreßler Bau hohe Priorität. Jeder Einzelne trägt ein Stück Verantwortung, ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu schaffen, zu erhalten und Vorschläge bei erkannten Sicherheitsdefiziten zu geben. Die Verantwortung gegenüber anderen Mitarbeitern stellt die bestmögliche Vorsorge gegen Unfallgefahren aller Art dar. Jeder Mitarbeiter muss daher die Sicherheitsvorschriften von Dreßler Bau strikt einhalten. Es finden regelmäßig Schulungen u. a. für Ersthelfer im Unternehmen, Schulungen der Sicherheitsbeauftragten durch die DEKRA und Unterweisungen durch die Berufsgenossenschaft auf den Baustellen statt. Die einschlägigen Unfallverhütungsvorschriften sind über GD-Pedia abrufbar.

## **12. Datenschutz und Datensicherheit**

Personenbezogene Daten dürfen nur erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, soweit dies für festgelegte, eindeutige und rechtmäßige Zwecke erforderlich ist. Der Umgang mit personenbezogenen Daten gemäß Datenschutzgrundverordnung (DS-GVO) ist in Verfahrensanweisungen, die gemeinsam mit dem externen Datenschutzbeauftragten erstellt wurden, geregelt.

Darüber hinaus müssen personenbezogene Daten sicher aufbewahrt werden und dürfen nur unter Anwendung der nötigen Vorsichtsmaßnahmen übertragen werden. Die Vorschriften der Datenschutzgrundverordnung sowie anderer gesetzlicher Vorschriften sind strikt einzuhalten. Festgestellte Mängel sind unverzüglich dem Vorgesetzten, dem zuständigen Mitarbeiter und

in jedem Fall dem Datenschutzbeauftragten (derzeit: Ulrich Jahnke, Fa. Priolan, Tel. 07131-2628800, datenschutz@dressler-bau.de) mitzuteilen.

### **13. Illegale Beschäftigung und Schwarzarbeit**

Dreßler Bau duldet keine Form illegaler Beschäftigung und Schwarzarbeit. Es sind insbesondere die Vorschriften des AÜG, des AEntG, des SGB IV und VII und des SchwarzArbG zu beachten. Die Umgehung und Verletzung dieser Regeln stellt strafbares Verhalten dar, welches durch Dreßler Bau verfolgt, angezeigt und auch intern sanktioniert wird. Auch von unseren Lieferanten, Nachunternehmern und anderen Baupartnern erwarten wir die Einhaltung aller arbeits- und sozialrechtlichen Vorschriften und Normen. Die Einhaltung aller arbeits- und sozialrechtlichen Normen muss regelmäßig z. B. durch Einholung von Auskünften, Handelsregisterauszügen, Unbedenklichkeitsbescheinigungen, Mindestlohnklärungen der Mitarbeiter, Ausweiskopien etc. geprüft werden.

### **14. Umweltschutz**

Umweltschutz, Schonung der natürlichen Ressourcen und ein nachhaltiges Wirtschaften sind für Dreßler Bau zentrale Unternehmensziele. Die Gesetze, die zum Umweltschutz erlassen wurden, sind daher einzuhalten. Ferner sollen Abstimmungen zu unternehmerischen Entscheidungen und Abläufen so erfolgen, dass der nachhaltige Umgang mit natürlichen Ressourcen berücksichtigt wird. Für die Baustellen ist jeweils ein Abfall- und Entsorgungsmanagement einzurichten, das alle einschlägigen Gesetze und Richtlinien berücksichtigt.

Im Rahmen von Baumaßnahmen sollen Umweltschäden vermieden und die Beeinträchtigung der Umwelt auf das technisch und organisatorisch unvermeidliche Maß begrenzt werden.

### **15. Verstöße gegen die Verhaltensrichtlinien**

Verstöße gegen diese Verhaltensrichtlinien oder gegen einschlägige Gesetze können weder von der Geschäftsführung noch von den jeweiligen Vorgesetzten toleriert werden und ziehen arbeitsrechtliche Konsequenzen, bis hin zu Abmahnungen und Kündigungen, nach sich.

Ferner machen wir darauf aufmerksam, dass beim Bundeskartellamt derzeit ein Register erstellt wird, in dem alle Unternehmen aufgeführt werden sollen, die oder besser deren Mitarbeiter Straftatbestände begangen haben, die dem Wirtschaftsstrafrecht zuzuordnen sind. Ziel ist es, dass diese Unternehmen im Wege eines automatisierten Abrufverfahrens ohne großen Aufwand identifiziert und von öffentlichen Aufträgen und Konzessionen ausgeschlossen werden können.

Es ist geplant ein derartiges automatisiertes Abrufverfahren für Beauftragungen ab einem Volumen von mehr als 30 T€ für den Auftraggeber zur Verpflichtung zu machen.

Verstöße gegen das Wirtschaftsstrafrecht, gegen die Vorschriften zur Bekämpfung der Geldwäsche oder gegen das Kartell-, Arbeits- und Sozialrecht sind somit mit gravierenden Folgen für unser Haus verbunden.

## **16. Fragen zu den Verhaltensrichtlinien**

Wer Fragen im Zusammenhang mit der Anwendung dieser Verhaltensrichtlinien hat, kann sich jederzeit an seinen Vorgesetzten, die Rechtsabteilung der Dreßler Bau oder an die jeweilige Betriebsvertretung (z. B. Betriebsrat) wenden.

## **17. Hinweisgebersystem (Whistleblower-Hotline)**

Für den Fall, dass ein Mitarbeiter, ein Geschäftspartner oder auch dritte Personen einen Verstoß gegen diese Verhaltensrichtlinien bemerken, bitten wir diese, die Geschäftsführung von Dreßler Bau hierüber unverzüglich zu benachrichtigen.

Sofern der Hinweisgeber den vorgenannten Weg nicht gehen will, er sich aber gleichwohl mit Situationen konfrontiert sieht, die tatsächlich im Widerspruch zu den ethischen Richtlinien und Verhaltensgrundsätzen stehen oder auch nur stehen könnten, stehen ihm mehrere Wege zur Informationsweitergabe zur Verfügung:

### **a) Interne Ethik-Hotline**

Über die Ethik-Hotline steht hilfeschuchenden Mitarbeitern ein Jurist in der Hauptverwaltung unter der Tel.-Nr. 06021/403-287 (oder per E-Mail: Ethik-Hotline@dressler-bau.de) zur Verfügung. Mit ihm können außerhalb der üblichen Hierarchie ethisch relevante Sachverhalte oder Fragestellungen diskutiert werden. Sofern dem Juristen Verstöße gegen Gesetze oder ethische Grundsätze mitgeteilt werden, ist dieser verpflichtet, die Geschäftsführung hierüber zu informieren.

### **b) Externe Ethik-Hotline**

Durch unsere externe Ethik-Hotline haben Sie die Möglichkeit uns völlig anonym Hinweise zu geben. Bei Nutzung dieses hochmodernen Melde- und Kommunikationssystems können Sie bei der Aufklärung von Verdachtsfällen mitwirken. Nach Abgabe der Meldung erhalten Sie die Möglichkeit einen geschützten Postkasten einzurichten, auf den nur Sie Zugriff haben.. Entsprechende Erläuterungen werden Ihnen nach Abgabe der Meldung bereitgestellt. Selbstverständlich bleiben Sie auch bei Nutzung des Postkastens anonym.

Die Meldung können sie [„HIER“](#) abgeben.

Hinweise auf Verstöße gegen die Verhaltensrichtlinien dürfen für den Hinweisgeber keine nachteiligen Folgen haben.

Aschaffenburg, im Oktober 2021



Hubertus Dreßler



Peter Littauer



Martin Scheibner