



# Compliance-Richtlinie der Dreßler Bau GmbH

## **Vorwort der Geschäftsführung**

Vertrauen und Integrität sind schon lange 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 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen<sup>1</sup>, Auftraggeber und Lieferanten, angewiesen ist. Vertrauen kann man nur durch die strikte Einhaltung hoher sozialer und ethischer Verhaltensmaßstäbe und die Einhaltung der einschlägigen rechtlichen Vorschriften gewinnen. In diesem Sinne soll die vorliegende Compliance-Richtlinie klare Maßstäbe für Mitarbeiter der Dreßler Bau GmbH und aller Tochtergesellschaften (nachfolgend zusammenfassend „Dreßler Bau“) setzen.

Die Umsetzung der Compliance-Richtlinie hat für die Geschäftsführung höchste Priorität. Sie ist verbindlich für alle Mitarbeiter. Sie beruht auf unseren Überzeugungen und unseren Grundwerten. Sie ist Ausdruck unseres gemeinsamen Verständnisses von Integrität im geschäftlichen Alltag. Jeder Einzelne von uns hat mit der Einführung dieser Compliance-Richtlinie ein Stück Verantwortung dafür übernommen, dass Dreßler Bau auch zukünftig überall und jederzeit ihren guten Ruf bewahrt und als fairer und integrier Geschäftspartner angesehen wird.

Die Akzeptanz der Compliance-Richtlinie 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.

---

<sup>1</sup> Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in dem nachfolgenden Richtlinien text das generische Maskulinum verwendet. Die verwendete Personenbezeichnung bezieht sich gleichwohl auf alle Geschlechter, sofern nicht abweichend kenntlich gemacht.

## **ABSCHNITT 1 - ALLGEMEINER TEIL**

### **1. Anwendungsbereich**

Diese Compliance-Richtlinie stellt die unternehmerischen Grundsätze und ethischen Werte der Dreßler Bau dar und gilt für alle ihre Bereiche. Sie wird in regelmäßigen Abständen einer Revision unterzogen. Die jeweils aktuelle Version wird den Mitarbeiter schriftlich, im GD-Pedia sowie in Compliance-Schulungen zugänglich gemacht und steht auch zum Download auf der Webseite des Unternehmens zur Verfügung.

Die Compliance-Richtlinie ist die verbindliche Grundlage und Orientierung für unser rechtmäßiges, ethisch einwandfreies und verantwortungsbewusstes Handeln bei der täglichen Arbeit. Durch ihre Umsetzung im Innen- und Außenverhältnis, d.h. gegenüber Kunden, Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit, verfolgen wir das Ziel, sowohl das Unternehmen als auch seine Mitarbeiter vor Schäden durch gesetzeswidriges Handeln zu bewahren und den guten Ruf der Dreßler Bau für die Zukunft zu erhalten und zu fördern.

Die Compliance-Richtlinie bildet das grundlegende Compliance-Regelwerk ab und wird in ausgewählten Bereichen durch weitere themenbezogene Richtlinien konkretisiert und ergänzt, auf die nachfolgend Bezug genommen wird. Durch die Richtlinie werden bestehende arbeitsvertragliche Pflichten präzisiert. Wir erwarten daher von allen Mitarbeitern, sie aufmerksam durchzuarbeiten und bei ihrer täglichen Arbeit konsequent zu befolgen.

Bei Fragen zu der Richtlinie oder ihrer Anwendung, allgemein oder in einer konkreten Situation, können sich unsere Mitarbeiter an ihre Vorgesetzten oder an die jeweilige Betriebsvertretung (z.B. Betriebsrat) wenden. Daneben stehen Ihnen die Ethik-Hotline Tel.-Nr. 06021/403-287 (oder per E-Mail: Ethik-Hotline@dressler-bau.de) oder die Geschäftsführung für Rückfragen zur Verfügung, die gemeinschaftlich für Compliance verantwortlich sind.

Die vorgenannten Personen sind ferner für die Information der Mitarbeiter und für die Überwachung der Einhaltung sämtlicher Richtlinien sowie die Verfolgung von Verstößen zuständig. Neben der Information über das Bestehen bzw. die Aktualisierung der Compliance-Richtlinie führen sie auch die vorgenannten Schulungen durch, in denen zusätzlich über die für den jeweiligen zu schulenden Bereich wichtigen gesetzlichen (Neu-)Regelungen berichtet wird.

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

Im Fall des Verdachts eines Compliance-Verstoßes meldet der Mitarbeiter diesen unverzüglich an seinen Vorgesetzten oder die Ethik-Hotline. Sofern daneben die Meldung an eine weitere Person oder Stelle zwingend geboten ist, wird darauf in dieser Richtlinie gesondert hingewiesen.

## **2. Gesetzestreu und ethisch einwandfreies Verhalten**

„Compliance“ beschreibt die Regeltreue, also die Einhaltung von Gesetzen, Richtlinien und freiwilligen Kodizes. Dementsprechend erwarten wir von allen Mitarbeitern ein gesetzestreu und ethisch einwandfreies Verhalten.

Gesetzesverstöße sind strikt zu vermeiden. Im Fall einer Entdeckung eines Gesetzesverstoßes wird dieser unabhängig von der Stellung der oder des Betroffenen im Unternehmen konsequent aufgearbeitet. Da Gesetzesverstöße eine Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten darstellen, kann die Dreßler Bau Maßnahmen gegen die oder den Betroffenen bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses als ultima ratio ergreifen.

Ebenso ist die Beachtung ethischer Regeln des Zusammenlebens, die das gegenseitige Vertrauen und die Verlässlichkeit stärken, für unsere Mitarbeiter eine selbstverständliche Obliegenheit. Neben den vorgenannten Schulungen durch das Compliance-Team sind sie angehalten, in Eigenverantwortung Informationen über die für ihren Geschäftsbereich geltenden Vorschriften einzuholen und ihr Handeln auf Gesetzes- und Rechtmäßigkeit zu hinterfragen.

Hinsichtlich der Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien übernehmen Führungskräfte, die ihre Anerkennung durch eigenes persönlich einwandfreies Verhalten, Leistung, Integrität und soziale Kompetenz erlangen, eine Vorbildfunktion. 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 sie bei der Umsetzung zu unterstützen.

## **ABSCHNITT 2 - BESONDERER TEIL 1 - WIRTSCHAFTLICHE VERHALTENSREGELN**

### **3. Umgang mit Kunden, Lieferanten und externen Dienstleistern**

Mit der Qualität unserer Produkte und Güte unserer Serviceleistungen übernehmen wir Verantwortung gegenüber unseren Kunden. Auch Lieferanten und externe Dienstleister prägen unseren Betriebsablauf maßgeblich, sodass sie alle mit besonderer Sorgfalt ausgewählt werden müssen. Dabei werden ihre Leistungsfähigkeit, die Angemessenheit ihres Preises sowie ihre Integrität bei der Frage berücksichtigt, ob sie für eine Zusammenarbeit mit Dreßler Bau geeignet erscheinen.

Kunden, Lieferanten und externen Dienstleistern ist frühzeitig bei der Anbahnung der Geschäftsbeziehung zu erläutern, dass Dreßler Bau von ihren Vertragspartnern stets gesetzeskonformes und ethisch einwandfreies Verhalten erwartet, wie sie es auch selbst von ihren Mitarbeitern erwartet.

### **4. Vermeidung von Interessenkonflikten**

Das dienstliche Handeln aller Mitarbeiter hat im wirtschaftlichen Interesse der Dreßler Bau und nicht im privaten Interesse zu erfolgen. (Bereits der Anschein von) Situationen, in denen die persönlichen Interessen mit den Interessen von Dreßler Bau in Widerspruch stehen und Loyalitätskonflikte drohen, sind zu vermeiden.

Da Nebentätigkeiten die Gefahr von Interessenkonflikten bergen, ist jede Art der Nebentätigkeit anzeigepflichtig und vor Aufnahme von Dreßler Bau schriftlich zu genehmigen, um Interessenkonflikte und eine mögliche Strafbarkeit gem. § 299 Abs. 1 Nr. 2 und § 299 Abs. 2 Nr. 2 StGB zu vermeiden. Auch das Anbieten einer (entgeltlichen) Nebentätigkeit kann aufgrund der damit verbundenen Bestreben (verbotener Vorteil) einen Interessenkonflikt begründen.

Wir weisen darauf hin, dass sich auch derjenige strafbar macht, der sich bei Einkaufs- oder Beauftragungsentscheidungen von persönlichen Interessen bestimmen lässt und seinem Arbeitgeber dadurch direkt oder indirekt einen Nachteil zufügt, ohne zuvor dessen schriftliche Einwilligung eingeholt zu haben.

## **5. Verbot von Korruption und Zuwendungen aller Art**

Korruption sowie Zuwendungen aller Art sind verboten und werden konsequent bestraft. Korrupt handelt, wer seine berufliche Stellung oder sein (öffentliches) Amt dazu missbraucht, um sich oder einem Dritten einen Vorteil zu verschaffen, auf den dieser keinen Anspruch hat. Auch Geschenke, Bewirtungen, Einladungen und Spenden können verbotene Vorteile (Zuwendungen) sein, wenn sie nicht angemessen sind und nicht in einem üblichen Rahmen erfolgen. Bereits der Anschein einer unzulässigen Einflussnahme ist von unseren Mitarbeitern zu vermeiden.

Korruption sowie Zuwendungen aller Art sind sowohl für den Geber als auch für den Nehmer strafbar, vgl. § 299 StGB bzw. im Hinblick auf Amtsträger §§ 331 ff. StGB. Speziell mit Bezug auf Amtsträger gilt die Besonderheit, dass bereits die Besserstellung für **pflichtgemäßes** Handeln des Amtsträgers den Anfangsverdacht der Vorteilsgabe begründen kann.

Wegen der besonderen Bedeutung dieses Themenkomplexes sowie für umfangreichere Ausführungen zum Thema des Korruptions- und Zuwendungsverbot verweisen wir ausdrücklich auf die gesonderte Verhaltensrichtlinie für den Bereich Geschenke, Vorteile, Spenden etc. der Dreßler Bau GmbH (derzeit Stand: Juni 2024), die die vorliegende Richtlinie ergänzt. Insbesondere Mitarbeiter mit Kundenkontakt oder Kontakt zu Lieferanten und externen Dienstleistern sind angehalten, sich mit dieser Richtlinie vertraut zu machen.

## **6. Verbot von Verstößen gegen den lautereren Wettbewerb**

Ein fairer und unverfälschter Wettbewerb durch die Einhaltung des Wettbewerbs- und Kartellrechts ist für unser Unternehmen selbstverständlich. Wettbewerbswidrige Absprachen und abgestimmte Verhaltensweisen, insbesondere Angebots- und Preisabsprachen, schaden dem freien Wettbewerb und somit auch unserer eigenen nachhaltigen Entwicklung sowie unserem langfristigen, wirtschaftlichen Erfolg. Für wettbewerbsschädigendes Verhalten werden gegen beteiligte Unternehmen hohe Geldbußen verhängt. Alle unsere Mitarbeiter tragen eigenverantwortlich zur Sicherstellung eines fairen Wettbewerbs bei, indem sie keine wettbewerbswidrigen Absprachen mit Kunden, Lieferanten, Mitbewerbern oder Baupartnern treffen. Die gilt insbesondere, jedoch nicht abschließend, für Absprachen betreffend die

- Festlegung von Preisen
- Gestaltung von Rahmenbedingungen oder Konditionen für Lieferungen
- Verteilung von Märkten, Vertriebs-/Einkaufsgebieten, Kunden/Lieferanten
- Beeinflussung von Ausschreibungen.

Besondere Sorgfalt ist bei der Gründung von Bietergemeinschaften/Arbeitsgemeinschaften geboten. Bei jeder beabsichtigten Gründung einer Bietergemeinschaft/Arbeitsgemeinschaft ist eine Prüfung gemäß unserem jeweils aktuellen Formblatt „Selbstveranlagung zur Gründung einer Bietergemeinschaft/Arbeitsgemeinschaft“ vorzunehmen und zu dokumentieren.

Verstöße gegen das Verbot des unlauteren Wettbewerbs sind mit gravierenden Folgen für unser Haus verbunden. Neben Bußgeldern als drohende Sanktion existiert seit 2021 beim Bundeskartellamt ein sog. Wettbewerbsregister, in das bestimmte Wirtschaftsdelikte (begangen durch verantwortliche Mitarbeiter) von Unternehmen eingetragen werden. Mithilfe dieser elektronischen Datenbank können Unternehmen im Wege eines automatisierten Abrufverfahrens ohne großen Aufwand identifiziert und von öffentlichen Aufträgen und Konzessionen ausgeschlossen werden. Seit 2022 sind öffentliche Auftraggeber in Vergabeverfahren mit einem geschätzten Auftragswert ab 30 T€ (ohne Umsatzsteuer) sogar verpflichtet, das Register in Bezug auf den Bestbieter abzufragen.

## **7. Verbot der Mitwirkung an Geldwäschehandlungen und Terrorismusfinanzierung**

Geldwäsche ist gemäß § 261 StGB strafbar und kann Sanktionen gegen Einzelpersonen sowie das vertretene Unternehmen begründen. Sie beschreibt einen Vorgang, in dessen Rahmen Personen oder Organisationen versuchen, illegal erworbene Gelder oder andere Vermögenswerte zu verbergen oder durch scheinbar legales Handeln wieder in den Wirtschaftskreislauf einzubringen.

Wir halten die gesetzlichen Verpflichtungen zur Geldwäscheprävention ein und lehnen Geschäftsbeziehungen mit unseriösen Geschäftspartnern ab. Potentielle Geschäftspartner sind daher grundsätzlich zu identifizieren, wobei dies z.B. durch Kopie von Ausweisdokumenten und die Einholung von Informationen über ihren Geschäftsbetrieb zu dokumentieren ist. Bargeschäfte ab 10 T€ sind generell verboten.

Bei Verdachtsmomenten bezüglich Geldwäschehandlungen ist unverzüglich und in jedem Fall die Geschäftsleitung zu informieren. Details sind in der Richtlinie zum Geldwäschegesetz (derzeit Stand: Juni 2024) geregelt.

## **8. 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 wird regelmäßig z. B. durch Einholung von Auskünften, Handelsregisterauszügen, Unbedenklichkeitsbescheinigungen, Mindestlohnklärungen der Mitarbeiter, Ausweiskopien und ggf. eigene Kontrollen vor Ort etc. geprüft werden.

## **9. Schutz von Geschäftsgeheimnissen**

Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowie vertrauliche Informationen der Dreßler Bau und Dritter sind zu schützen. 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.

Bei der Behandlung entsprechender Informationen beachten wir die Anforderungen des Geschäftsgeheimnisgesetzes. Mitarbeiter von Dreßler Bau sind gehalten, bei dem Umgang mit Geschäftsgeheimnissen angemessene (technische) Geheimhaltungsmaßnahmen zu ergreifen und diese sowie das vorliegende Geheimhaltungsinteresse zu dokumentieren.

Ohne Erlaubnis dürfen Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowie vertrauliche Informationen Dritten gegenüber weder verwendet noch mündlich, schriftlich oder in anderer Form mitgeteilt, weitergegeben oder veröffentlicht werden. Diese Pflicht besteht auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.

## **10. Schutz von Unternehmenseigentum und finanzielle Integrität**

Mitarbeiter von Dreßler Bau haben die Pflicht, mit dem materiellen und geistigen Eigentum sowie dem Vermögen des Unternehmens angemessen, sparsam und pfleglich umzugehen. Geräte, Fahrzeuge, Einrichtungen und Materialien von Dreßler Bau dürfen nur für Unternehmenszwecke genutzt werden.

Die von Dreßler Bau zur Verfügung gestellte IT-Ausstattung, wie z. B. Thin Client, IGEL, PC, Smartphone, Tablet etc. sind ausschließlich 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 der IT-Ausstattung ist in eingeschränktem Umfang möglich, sofern der Mitarbeiter eine ausdrückliche Einwilligungserklärung unterzeichnet hat. Einzelheiten hinsichtlich der Nutzung der von Dreßler Bau zur Verfügung gestellten mobilen Geräte, entnehmen Sie bitte der Richtlinie für mobile Endgeräte (Stand: Juni 2024).

Eine widersprüchliche, unvollständige oder wahrheitswidrige Dokumentation jeglicher Art ist verboten. Schriftliche Aufzeichnungen und Dokumentationen in Akten von Dreßler Bau haben vollständig, transparent und wahrheitsgemäß zu erfolgen. Aufzeichnungen für die und in der Buchhaltung sowie alle Vorgänge, die Ein- oder Auszahlungen auslösen, haben streng nach den gesetzlichen Vorschriften zu erfolgen und sind revisionssicher aufzubewahren. Hier beachten wir insbesondere die Vorschriften des Handelsgesetzbuches.

## **11. Datenschutz**

Um den Datenschutz bei der Verarbeitung personenbezogener Daten zu garantieren, halten wir uns an die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) sowie der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO). Datenschutzrechtliche Verstöße können von der Aufsichtsbehörde mit hohen Geldbußen belegt werden.

Personenbezogene Daten sind alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person (betroffene Person) beziehen. Als identifizierbar wird eine natürliche Person angesehen, die direkt oder indirekt, insbesondere mittels Zuordnung zu einer Kennung, wie einem Namen, einer Kennnummer, zu einer Online-Kennung, zu Standortdaten oder zu einem oder meh-

ren besonderen Merkmalen, die Ausdruck der physischen, physiologischen, genetischen, psychischen, wirtschaftlichen, kulturellen oder sozialen Identität dieser natürlichen Person sind, identifiziert werden kann.

Personenbezogene Daten dürfen nur erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, soweit und solange dies für festgelegte, eindeutige und rechtmäßige Zwecke erforderlich ist.

Darüber hinaus müssen personenbezogene Daten sicher aufbewahrt werden und dürfen nur unter Anwendung der nötigen Vorsichtsmaßnahmen übertragen werden. Mitarbeiter der Dreßler Bau, die personenbezogene Daten verarbeiten, sind zu strengster Vertraulichkeit verpflichtet.

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

### **ABSCHNITT 3 - BESONDERER TEIL 2 - ESG VERHALTENSREGELN**

ESG - Environmental, Social and Corporate Governance sind Kriterien und Rahmenbedingungen für die Berücksichtigung von Umwelt-, Nachhaltigkeits- und Sozialfragen innerhalb von Unternehmensführungen, öffentlichen Körperschaften, Regierungen und Behörden.

#### **12. Menschenrechtliche und umweltbezogene Sorgfaltspflichten**

Auch wenn die Dreßler Bau nicht als Verpflichtete in den Anwendungsbereich des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) fällt, bekennen wir uns eindeutig zur Einhaltung menschenrechts- und umweltbezogener Sorgfaltspflichten. Wir setzen uns dafür ein, dass dahingehende Risiken minimiert und Verletzungen somit vorgebeugt und verhindert werden.

Ein menschenrechtliches Risiko im Sinne des LkSG ist ein Zustand, bei dem aufgrund tatsächlicher Umstände mit hinreichender Wahrscheinlichkeit ein Verstoß insbesondere gegen die Verbote jeder Form der Kinder- und Zwangsarbeit, allen Arten der Sklaverei, jegliche Form der Diskriminierung droht sowie Verletzungen der Arbeitsschutzvorschriften, Koalitionsfreiheit oder der Verpflichtung zur Bezahlung eines angemessenen Lohns vorliegen.

Ein umweltbezogenes Risiko ist ein Zustand, bei dem aufgrund tatsächlicher Umstände mit hinreichender Wahrscheinlichkeit ein Verstoß insbesondere gegen die Verbote der Herstellung, Verwendung und Behandlung von Quecksilber oder anderer gefährlicher Chemikalien nach dem POPs-Übereinkommen droht oder Verbote der nicht sachgerechten Abfallentsorgung, der Aus- oder Einfuhr von Abfällen vorliegen.

Die Dreßler Bau hat eine Erklärung der Unternehmensleitung zum LkSG abgegeben und zuletzt im Juni 2024 eine Risikoanalyse der gesamten Lieferkette des Unternehmens durchgeführt, die keine Auffälligkeiten ergeben hat. Die Mitarbeiter der Dreßler Bau wurden im Hinblick auf das LkSG geschult und sind zur Vornahme von Prüfungshandlungen bei Verdachtsmomenten angehalten.

### **13. Verbot von Diskriminierung und Belästigung**

Dreßler Bau und alle Mitarbeiter respektieren die persönliche Würde, die persönlichen Rechte und die Individualität jeder einzelnen Person innerhalb und außerhalb des Unternehmens. Wir lehnen jede Form der Diskriminierung, der Belästigung oder Beleidigung ab. Die Mitarbeiter von Dreßler Bau sind zu gegenseitigem Respekt aufgerufen.

Eine Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität wird entsprechend § 1 AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) nicht toleriert und kann neben anderen Maßnahmen Schadensersatzansprüche nach dem AGG begründen.

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

Die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter an ihrem Arbeitsplatz hat für Dreßler Bau hohe Priorität. Arbeitssicherheit und die Bereitstellung modernster Arbeitsmittel gehören für uns daher längst zur Selbstverständlichkeit.

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 ihren vollen Einsatz für Dreßler Bau. Die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter wird zudem durch eine offene Kommunikation unterstützt. Ihre Zufriedenheit ist einer unserer wesentlichen Erfolgsfaktoren.

Durch unser eigenes Gesundheitsmanagement „Dreßler-Vital“ und Employee-Assistance-Programme investieren wir aktiv in die physische und psychische Gesundheit unserer Mitarbeiter und motivieren sie, diese Angebote zu nutzen.

Die Verantwortung gegenüber anderen Mitarbeitern stellt die bestmögliche Vorsorge gegen Unfallgefahren aller Art dar.

Alle Mitarbeiter müssen daher die bestehenden gesetzlichen und behördlichen Sicherheits- und Schutzvorschriften 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.

Jeder Einzelne trägt Verantwortung, ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu schaffen, zu erhalten und Verbesserungsvorschläge bei erkannten Sicherheitsdefiziten zu unterbreiten. Identifizierte Gefährdungen und Sicherheitsmängel sind unverzüglich der jeweiligen Führungskraft zu melden.

## **15. Umweltschutz und Nachhaltigkeit**

Umweltschutz, Schonung der natürlichen Ressourcen und ein nachhaltiges Wirtschaften sind für Dreßler Bau zentrale Unternehmensziele. Die Gesetze zum Schutz von Luft, Wasser und Boden halten wir ein und nutzen sie fortlaufend als Orientierung, unsere eigenen Prozesse und Produkte zu optimieren. Wir orientieren uns ferner an den Richtlinien der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB). Abstimmungen zu unternehmerischen Entscheidungen und Abläufen erfolgen so, dass der nachhaltige Umgang mit natürlichen Ressourcen berücksichtigt wird.

Im Rahmen von Baumaßnahmen sollen Umweltschäden vermieden und die Beeinträchtigung der Umwelt auf das technisch und organisatorisch unvermeidliche Maß begrenzt werden. Für die Baustellen wurde daher bereits ein Entsorgungsmanagement eingerichtet, mit dessen Hilfe die Abfallentsorgung auf der Baustelle soweit möglich zentral durch Dreßler Bau organisiert und abgewickelt wird. Hierzu gehört auch die Verpflichtung der Nachunternehmer, ihre Abfälle sortenrein in von uns bereitgestellte Container zu trennen.

Unseren Mitarbeitern steht der bereits im Jahr 2021 am Standort Dresden neu geschaffene Arbeitskreis Nachhaltigkeit sowie ein Ansprechpartner pro Niederlassung bei themenbezogenen Fragen

zur Verfügung. Auch bildet die PET-Vortragsreihe einen festen Bestandteil des Weiterbildungsangebots von Dreßler Bau. Außerdem haben wir Richtlinien zur Schonung natürlicher Ressourcen entwickelt, die diesen Punkt unserer Compliance-Richtlinie konkretisieren.

## **ABSCHNITT 4 - ABSCHLIEßENDE REGELUNGEN**

### **16. Hinweisgebersystem**

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

Ihre Meldung hilft, Missstände frühzeitig zu erkennen und zu beheben und so langfristig den geschäftlichen Erfolg von Dreßler Bau zu gewährleisten.

Jeder Hinweis wird von uns ernst genommen und sorgfältig aufgeklärt. Jeder Hinweis wird darüber hinaus vertraulich behandelt. Informationen über die hinweisgebende Person werden nur weitergegeben, wenn diese ausdrücklich ihr Einverständnis erteilt haben oder sofern die Weitergabe eine notwendige Pflicht im Rahmen eines behördlichen (Ermittlungs-)Verfahrens ist. Hinweise auf Verstöße gegen die Verhaltensrichtlinien haben für den Hinweisgeber keine internen nachteiligen Folgen.

Die Mitarbeiter, die auf Verstöße gegen diese oder in Bezug genommene Verhaltensrichtlinien oder Gesetze hinweisen, können frei entscheiden, ob sie die Meldung namentlich oder anonym abgeben. Ihnen stehen folgende Wege zur Informationsweitergabe zur Verfügung:

#### **a) Ethik Hotline**

Über die Ethik-Hotline als interne Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz steht hilfesuchenden Mitarbeitern ein Jurist in der Hauptverwaltung zur Verfügung:

Ethik Hotline

Tel.-Nr. 06021/403-287

E-Mail [Ethik-Hotline@dressler-bau.de](mailto:Ethik-Hotline@dressler-bau.de)

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) Whistleblower-Hotline**

Durch unser elektronisches Meldesystem haben Sie außerdem die Möglichkeit, uns völlig anonym Hinweise auf Gesetzes- oder Compliance-Verstöße zu geben. Nach Abgabe der Meldung erhalten Sie die Möglichkeit, elektronisch einen geschützten Postkasten einzurichten, auf den nur Sie Zugriff haben. Entsprechende Erläuterungen werden Ihnen nach Abgabe der Meldung ebenfalls elektronisch zur Verfügung gestellt. Selbstverständlich bleiben Sie auch bei Nutzung des Postkastens anonym. Die Meldung können sie „HIER“ abgeben.

**c) Externer Meldekanal**

Sofern einem intern gemeldeten Verstoß nicht abgeholfen wurde, bleibt es der hinweisgebenden Person unbenommen, sich an eine der externen Meldestellen des Bundes zu wenden.

Die hinweisgebende Person ist bei der Wahl der Meldestelle frei. Wir möchten Sie jedoch ermutigen, sich zunächst an unsere interne Meldestelle zu wenden. Auch hier sind anonyme Meldungen möglich und die vertrauliche Behandlung sowie sorgfältige Bearbeitung Ihres Hinweises werden gewährleistet.

Aschaffenburg, im Juni 2024

Hubertus Dreßler

Stefan Murr

Martin Scheibner