

Januar 2019

CODE OF CONDUCT („Code“)

EINFÜHRUNG

Dieser Code of Conduct legt die Verhaltensrichtlinien und Standards für Integrität und Transparenz fest, die für jeden DSD¹-Mitarbeiter (einschl. der Auszubildenden) und auf allen Hierarchieebenen gelten. Soweit auf diese anwendbar, gelten alle hierin festgelegten Grundsätze auch für die Beziehungen zwischen DSD und seinen Vertragspartnern, Lieferanten und Beratern, jeweils in Übereinstimmung mit den geltenden Regeln und Gesetzen in den einzelnen Ländern.

Der Inhalt dieses Code of Conduct ist anwendbar auf sämtliche Mitarbeiter, Geschäftsführer, Vertragspartner und Lieferanten von DSD.

Ein persönliches Bekenntnis zur Einhaltung von Recht und Gesetz, zu Ehrlichkeit, Loyalität gegenüber DSD und Transparenz ist erforderlich.

Jeder DSD-Mitarbeiter soll die Rechte und Pflichten aus seinem Arbeitsverhältnis in Übereinstimmung mit Gesetz, internen und externen Regeln und den Richtlinien dieses Code erfüllen, wobei die Basis seiner Tätigkeit für DSD ein persönliches Bekenntnis zu Ehrlichkeit, Loyalität gegenüber DSD und Transparenz in allen Aktivitäten für DSD sein soll.

Die Einhaltung der Bestimmungen dieses Codes ist wesentlicher Bestandteil der Anforderungen an DSD-Mitarbeiter.

Jedes Verhalten am Arbeitsplatz, das zu einem ungerechtfertigten (d.h. ohne Rechtsgrund) persönlichen Vorteil für Mitarbeiter oder deren Familienmitgliedern oder Dritten führt, gilt als widersprüchlich zu den Grundsätzen dieses Codes.

¹ DSD bezeichnet DSD Steel Group GmbH und alle ihre in- und ausländische Tochtergesellschaften sowie ihre Beteiligungen; eine Auflistung der umfassten Gesellschaften findet sich in der Anlage zu diesem Code of Conduct.

Jeder Mitarbeiter sollte vor Entscheidungen, die im Rahmen seiner Arbeit zu treffen sind, folgende Fragen bedenken:

1. Stimmt die Entscheidung mit den DSD-internen Regeln und Anweisungen überein?
2. Steht diese Entscheidung im Einklang mit den Grundsätzen des Code of Conduct?
3. Ist diese Entscheidung die am besten geeignete?
4. Wenn diese Entscheidung öffentlich wird, kann sie in irgendeiner Weise DSD's öffentliches Ansehen beeinträchtigen oder dieses gefährden?

Verantwortung der entscheidenden Organe von DSD

Die Geschäftsführung der DSD Steel Group GmbH erlässt diese Vorschriften und Verfahren. Nur sie kann Änderungen an dem Code verabschieden.

Die DSD-Geschäftsführungen² gewährleisten die vollständige Umsetzung des Codes in ihrem jeweiligen Unternehmen und geben ein gutes Beispiel für deren Einhaltung ab.

Die DSD-Geschäftsführungen werden die erforderlichen Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter, Lieferanten, Vertragspartner und Berater den Code kennen und bei ihrer Arbeit anwenden.

DSD Steel Group GmbH wird die Umsetzung des Codes überwachen und überprüfen und sich – zur Unterstützung der DSD-Geschäftsführungen - mit sämtlichen Fragen bezüglich der Interpretation und Anwendung des Codes die nicht zufriedenstellend im Rahmen der normalen hierarchischen Organisation von DSD gelöst werden können, befassen.

² DSD-Geschäftsführungen bezeichnet die Geschäftsführung(en) der einzelnen DSD-Gesellschaften, der in- und ausländische Tochtergesellschaften sowie ihre Beteiligungen, wie in der Anlage zu diesem Code of Conduct aufgelistet

1. DEN CODE VERSTEHEN UND ANWENDEN

1.1 DSD's Bekenntnis

DSD bekennt sich dazu, in nachhaltiger, ethisch und sozial verantwortungsvoller Weise zu handeln und alle einschlägigen rechtlichen Anforderungen zu erfüllen wo auch immer DSD tätig wird. Die Einhaltung der relevanten internationalen Konventionen und Richtlinien, die von internationalen Organisationen, einschließlich der Vereinten Nationen und der OECD (Organization for Economic Co-Operation and Development) erlassen werden, ist ein grundlegendes Prinzip aller unternehmerischer Aktivitäten von DSD.

DSD ist bestrebt sicherzustellen, dass ihr Bekenntnis zu geschäftlicher Integrität sich in ihren Beziehungen zu Geschäftspartnern sowie der Lieferkette widerspiegelt. Die in diesem Code enthaltenen Grundsätze stellen eine Zusammenfassung der Integritätsanforderungen dar, die DSD einhält. Der DSD-Code muss in Verbindung mit dem jeweiligen Kundenvertrag gelesen werden, der weitere Anforderungen und Richtlinien in Bezug auf die geschäftliche Integrität enthalten kann.

1.2 Anwendungsumfang

Der DSD Code ist für alle natürlichen und juristischen Personen anwendbar, die mit DSD zusammenarbeiten. Dies beinhaltet alle DSD-Mitarbeiter auf allen Ebenen, Mitglieder der Geschäftsführungen, freie Mitarbeiter, geliehenes Personal, Berater, Vertragspartner, Agenten und andere, die für DSD tätig sind oder DSD vertreten.

Darüber hinaus erwartet DSD von seinen Vertragspartnern, dass diese sicherstellen, dass in ihrem Einflussbereich, insbesondere bei ihren eigenen Mitarbeitern und Subunternehmern, die gleichen Standards eingehalten und beachtet werden.

1.3 Anwendbares Recht

DSD wird alle im Land ihres Sitzes sowie in den Ländern, in denen DSD tätig ist, einschlägigen Gesetze und Richtlinien einhalten. Von Lieferanten wird erwartet, dass diese in Übereinstimmung mit relevanten internationalen Konventionen und Richtlinien handeln, die von internationalen Organisationen, einschließlich der Vereinten Nationen und der OECD (Organization for Economic Co-Operation and Development), erlassen werden.

Bei Unterschieden zwischen Gesetzen, Regeln und dem DSD-Code oder Anforderungen aus einem Vertrag mit DSD, wird DSD die jeweils strengste Anforderung einhalten.

1.4 Management und Compliance

DSD wird die Anforderungen an die unternehmerische Integrität, die sich aus dem DSD-Code ergeben, identifizieren, steuern und einhalten. Dies beinhaltet die Zurverfügungstellung und wirksame Kommunikation von geeigneten Richtlinien, Abläufen, Managementsystemen, internen Kontrollsystemen und des zur Einhaltung des DSD-Codes notwendigen Personals.

2. HANDELN MIT UNTERNEHMERISCHE INTEGRITÄT

2.1 Nachhaltigkeit

DSD handelt auf ökologisch und sozial nachhaltige Weise und versucht mit Gastgemeinden und anderen Interessenvertretern einen regelmäßigen und offenen Dialog über Themen der Nachhaltigkeit zu etablieren.

2.2 Umwelt

DSD wird eine vorbeugende Herangehensweise an ökologische Herausforderungen unterstützen, Schritte ergreifen zur Förderung einer größeren ökologischen Verantwortung und die Entwicklung sowie den Gebrauch umweltfreundlicher Technologien unterstützen.

2.3 Menschenrechte

DSD wird in ihrem Einflussbereich den Schutz internationaler Menschenrechte unterstützen und respektieren sowie sicherstellen, dass DSD nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig wird.

2.4 Arbeitsschutzbestimmungen und -standards

2.4.1 Kinderarbeit

DSD lässt sich nicht auf Kinderarbeit ein und führt keine Arbeiten aus, die ein Kind seiner Kindheit, Leistungsfähigkeit oder Würde berauben oder die seiner körperlichen oder geistigen Gesundheit oder Entwicklung Schaden zufügen.

DSD wird keine Kinder als Arbeitskräfte einsetzen, die jünger als 15 Jahre sind oder älter, wenn ein höheres Alter im jeweils einschlägigen Arbeitsrecht vorgeschrieben ist; in diesem Fall gilt das höhere Alter.

Ausnahmen sind nur zugelassen für leichte Arbeiten oder Praktika bzw. Trainings, wenn diese nach der ILO (International Labour Organization)-Konvention Nr. 138 zulässig sind.

Unter keinen Umständen wird DSD Kinder unter 18 Jahren gefährliche Arbeiten ausführen lassen, einschließlich solcher Arbeiten, die Gefahren für ihre Gesundheit, Sicherheit oder Entwicklung enthalten.

2.4.2 Koalitionsfreiheit und Recht auf Tarifverhandlungen

DSD gewährleistet das Recht auf Koalitionsfreiheit und, wenn eine deutliche Anzahl von Arbeitnehmern zustimmt, auf kollektive Tarifverhandlungen und erkennt diese an. DSD wird keine Arbeitnehmervertreter oder Gewerkschaftsmitglieder diskriminieren und ihnen die Möglichkeit geben, ihre Vertreterfunktion am Arbeitsplatz auszuüben.

Wo die Koalitionsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen nach nationalem Recht beschränkt sind, sollen Lieferanten ihren Arbeitnehmern erlauben, ihre eigenen Vertreter frei zu wählen.

2.4.3 Zwangsarbeit

DSD nutzt keine Zwangs- oder Fronarbeit. DSD gewährleistet, dass die von Arbeitnehmern ausgeführte Arbeit frei gewählt ist und frei ist von Drohungen. Darüber hinaus wird DSD gewährleisten, dass alle Arbeitnehmer frei sind, ihre Tätigkeit durch geeignete und angemessene Kündigung zu beenden.

2.4.4 Arbeitsbedingungen

DSD wird seinen Arbeitnehmern mindestens eine Vergütung zahlen, die dem jeweiligen nationalen Mindestlohn entspricht.

DSD gewährleistet, dass alle Arbeitnehmer eine schriftliche Vereinbarung erhalten, die die Arbeitsbedingungen in einer Sprache festhält, die der jeweils Betroffene versteht.

2.5 Gleichstellung, Vielfalt und Respekt

DSD arbeitet aktiv daran, eine Arbeitsatmosphäre zu schaffen, die gekennzeichnet ist durch Gleichstellung, Vielfalt und gegenseitigen Respekt. Die Auswahl und Behandlung von Arbeitnehmern und anderen, die in die Durchführung eines Vertrags involviert sind, soll in der Weise erfolgen, dass keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Rasse, Behinderungen, sexueller Orientierung, Staatsangehörigkeit, Religion, sozialer oder ethnischer Herkunft, politischer Ansicht, Gewerkschaftszugehörigkeit oder aus einem anderen Grund erfolgt.

DSD toleriert keinerlei Diskriminierung oder Belästigung an ihren Arbeitsplätzen.

2.6 Gesundheit, technische Sicherheit und Arbeitssicherheit

DSD arbeitet aktiv für ein unfallfreies und gesundes Arbeitsumfeld und unterstützt eine offene und proaktive Gesundheits- und Sicherheitskultur.

DSD plant und handelt so, dass Unfälle vermieden werden und arbeitet systematisch, um Risiken zu handhaben. Keine Tätigkeit ist so wichtig, dass sie unter Gefahr für Leben oder Gesundheit ausgeführt werden muss.

DSD beschützt seine Arbeitnehmer bestmöglich vor Schäden durch Umstände außerhalb ihrer Kontrolle, wie Naturkatastrophen oder Sicherheitsgefahren. Der Schutz vor Sicherheitsgefahren richtet sich verhältnismäßig nach der Gefahr selbst.

2.7 Anti-Korruption

DSD duldet keine Korruption und bekämpft diese in allen Formen im öffentlichen und privaten Bereich. DSD wird keine Bestechungsgelder oder andere unzulässige Vorteile für geschäftliche oder private Bereicherung anbieten, nachfragen, gewähren, akzeptieren oder annehmen, weder direkt noch indirekt, für sich selbst oder andere.

3. GESCHÄFTLICHE GEFÄLLIGKEITEN, GESCHENKE, BEWIRTUNG UND AUFWENDUNGEN

DSD verbietet das Anbieten und Akzeptieren von geschäftlichen Gefälligkeiten, Geschenken, Bewirtung, Aufwendungen oder sonstigen Zuwendungen, wenn diese einen unangemessenen Einfluss darstellen oder so wirken, als würden sie einen solchen darstellen.

Darüber hinaus wird DSD nicht, weder direkt noch indirekt, Mitarbeitern oder Vertretern des Kunden oder sonstigen Personen, die diesem nahestehen, Geschenke anbieten, es sei denn, das Geschenk ist geringfügig und, gemessen an Zeitpunkt und Ort, angemessen.

3.1 Fairer Wettbewerb

DSD wendet hohe kommerzielle ethische Standards an und bewegt sich innerhalb des Rahmens der Wettbewerbsregeln, die in den Märkten gelten, in denen DSD auftritt. DSD wird nicht an irgendwelchen gesetzeswidrigen Preisabsprachen, Marktaufteilungen oder anderen kartellrechtswidrigen Praktiken teilnehmen.

3.2 Einwandfreie Buchführung

DSD verpflichtet sich zu Transparenz, Prüfbarkeit und Fehlerfreiheit in ihren Geschäften und zur ausnahmslosen Wahrung von Vertraulichkeitspflichten. Die Buchführung und das Belegwesen sind ordnungsgemäß und entsprechen den gesetzlichen Vorschriften.

3.3 Geldwäsche

DSD wird an keiner Form von Geldwäsche teilnehmen und stellt sicher, dass finanzielle Transaktionen nicht zu Geldwäschezwecken missbraucht werden.

3.4 Vertraulichkeit

DSD wird, wie vertraglich mit dem Kunden vereinbart, vertrauliche Informationen, die DSD vom Kunden erhält, vertraulich behandeln und nicht missbrauchen.

3.5 Interessenkonflikt

DSD wird während der Tätigkeit für einen Kunden jegliche Interessenkonflikte vermeiden. Ein Interessenkonflikt tritt auf, wenn ein Vertreter von DSD als solcher die Förderung seiner persönlichen Interessen verfolgt oder die eines Freundes oder Verwandten. DSD wird sämtliche Fälle von potentiellen oder offensichtlichen Konflikten zwischen einem persönlichen Interesse und dem des Kunden aufzeichnen.

3.6 Politische Spenden und Aktivitäten

DSD wird keine Spenden an Parteien oder Politiker im Zusammenhang mit einem abgeschlossenen Vertrag vornehmen.

3.7 Schutz des Eigentums und Vermögens

DSD ist verantwortlich für die Sicherung und ordnungsgemäße Benutzung von in DSD-Besitz befindlichem Eigentum des Kunden. Ein im Eigentum des Kunden stehende Sache wird nicht zum persönlichen Vorteil genutzt.

3.8 Verhalten

Während der Arbeitszeit erlaubt DSD seinen Mitarbeitern nicht, unter Rauschmitteln, einschließlich Alkohol und Drogen, zu stehen.

Bei Arbeiten auf Baustellen oder innerhalb des Werksgeländes von Kunden, Partnern oder Lieferanten, ist die Einführung sowie der Konsum von Alkohol, Drogen oder sonstigen Substanzen, welche eine berauschende oder bewusstseinsbeeinträchtigende Wirkung haben, strikt untersagt, auch wenn diese Drogen oder Substanzen im Land, in welchem sich der Arbeitsort befindet, legal erworben werden können.

Begrenzte Mengen von Alkohol sind erlaubt, wenn die örtlichen Gepflogenheiten und Gelegenheiten dies angemessen erscheinen lassen, vorausgesetzt, dass der Genuss von Alkohol nicht verbunden ist mit dem Betrieb einer Maschine, Verkehrsteilnahme oder anderen Aktivitäten, die nicht vereinbar sind mit dem Genuss von Alkohol.

4. UMGANG MIT ZWEIFELSFÄLLEN UND VERSTÖSSEN GEGEN DEN DSD-CODE

4.1 Wo Rat suchen?

Wenn ein Mitarbeiter oder ein Vertragspartner von DSD über die Bedeutung eines einzelnen Teils des Codes oder über die richtige Vorgehensweise unsicher ist oder wird, wird er bei den DSD-Geschäftsführungen oder der Geschäftsführung der DSD Steel Group GmbH Rat suchen und dort die Angelegenheit vorbringen.

4.2 Wo Bedenken oder Verstöße gegen den DSD-Code melden

DSD Steel Group GmbH hat interne Mechanismen für das Reporting und den Umgang mit Bedenken oder Verstößen gegen den DSD-Code. Die Geschäftsführungen der DSD sowie die Mitarbeiter und Vertragspartner von DSD sollen ohne Verzögerung DSD Steel Group GmbH über jegliche Bedenken, zweifelhafte Vorfälle oder potentielle Verstöße unterrichten und DSD Steel Group GmbH bei der Untersuchung der jeweiligen Angelegenheit voll unterstützen. DSD Steel Group GmbH wird keine Vergeltungsmaßnahmen gegenüber Personen, die ein echtes Anliegen im Bereich der Geschäftsintegrität vorgebracht haben oder bei dessen Bewältigung hilfreich waren, einleiten.

4.3 Konsequenzen einer Zuwiderhandlung

Verstöße gegen den DSD-Code werden als ernste Angelegenheit betrachtet, die bei Arbeitnehmern zu einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses und/oder zu Schadenersatzansprüchen führen können, bei Vertragspartnern von DSD zu einem Ausschluss als solchen, zu Schadenersatzansprüchen sowie zu einer Anzeige bei den zuständigen Behörden.

5. EINHALTUNG DES CODES OF CONDUCT DURCH DSD-MITARBEITER

5.1 Vorrang des Codes

Im Fall von Abweichungen zwischen Bestimmungen des Codes und Anweisungen, die innerhalb der Hierarchie von DSD gegeben werden, gehen die Bestimmungen des Codes vor.

Arbeitsverträge mit DSD stehen unter der Bedingung, dass der Verhaltenscodex, wie im Code festgeschrieben, akzeptiert wird.

Die Anwendung des Codes ist eine höchstpersönliche und nicht übertragbare Pflicht jedes Mitarbeiters von DSD. Sobald ein Mitarbeiter informiert ist, kann er keine Unkenntnis des Codes oder den Erhalt von abweichenden Anweisungen, egal von welcher Hierarchiestufe, geltend machen, um Verstöße gegen den Code zu rechtfertigen.

DSD-Vorgesetzte sollen Verstöße der Mitarbeiter gegen den Code weder genehmigen noch tolerieren und im Fall, dass sie Verstöße beobachten, diese unverzüglich an die DSD Steel Group GmbH melden.

Abhängig von der Schwere des Verstoßes und in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen können Disziplinarmaßnahmen zur fristlosen Kündigung sowie zur Einleitung gerichtlicher Schritte führen, auch noch nach der Kündigung.

5.2 Einhaltung von Gesetzen

Alle Mitarbeiter sollen jederzeit alle Gesetze, die in den Ländern gelten, in denen sie für DSD arbeiten, einhalten. Die Mitarbeiter sollen alle notwendigen Vorsichtsmaßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass DSD nicht in gesetzeswidrige Aktivitäten verwickelt ist.

5.3 Transparenz

Informationen sollen vollständig und korrekt sein und Entscheidungen dem Transparenzgebot entsprechen. Mitarbeiter sollen alle Verfahren anwenden, die erforderlich sind, um sicherzustellen, dass Informationen und Entscheidungen transparent sind. Zum Zweck der Durchführung gelten Informationen dann als transparent, wenn sie eine genaue Widerspiegelung der Wirklichkeit sind.

Eine Entscheidung wird dann als transparent betrachtet, wenn sie die folgenden Bedingungen erfüllt:

- a. Sie wurde mit Genehmigung einer zuständigen Hierarchieebene getroffen;
- b. Sie basiert auf einer vernünftigen Risikoanalyse;
- c. Ihre Gründe können zurückverfolgt werden;
- d. Sie stellt das Interesse von DSD vor alle anderen Interessen.

5.4 Interessenkonflikte, Loyalitätspflicht und Wettbewerbsverbot

Ein tatsächlicher oder möglicher Interessenkonflikt besteht, wenn eine Beziehung zwischen einem Mitarbeiter und einem Dritten sich als nachteilig für die Interessen von DSD erweisen könnte.

Für alle Mitarbeiter sollen im Umgang mit Kunden, Lieferanten, Vertragspartnern und Wettbewerbern die Interessen von DSD vorrangig sein vor jeglicher Möglichkeit, einen tatsächlichen oder möglichen Vorteil für sich selbst oder ihre Familienmitglieder oder ihre Partner zu erlangen.

Interessenkonflikte, die DSD-Mitarbeiter betreffen, sind schriftlich aufzuzeichnen.

5.5 Geschenke und andere Formen der Zuwendung

Mitarbeiter von DSD dürfen Geschenke nur in geringfügigem Umfang und nur in solchen Fällen akzeptieren, in denen ein unbeteiligter Beobachter das Geschenk nicht als Mittel zur Erlangung eines ungerechtfertigten Vorteils deuten würde.

Mitarbeiter, die eine Gratifikation oder einen bevorzugte Behandlung erhalten, die nicht mehr den normalen Höflichkeiten entspricht, sollen ihren Vorgesetzten um Anweisung über die weitere Verfahrensweise mit dieser Zuwendung bitten.

Auf keinen Fall dürfen Geschenke in Form von Bargeld oder solche, die leicht in Bargeld umzuwandeln sind, akzeptiert werden.

Die Beschränkungen bezüglich des Empfangs von Geschenken gelten auch für Familienmitglieder oder Partner der Mitarbeiter.

5.6 Gebrauch von DSD-Eigentum

Mitarbeiter sollen den ordnungsgemäßen Gebrauch von DSD-Eigentum gewährleisten und sicherstellen, dass das Eigentum nur bestimmungsgemäß und von bevollmächtigten Personen benutzt wird.

5.7 Schutz von DSD-Informationen

DSD-Informationen sollen nur bevollmächtigten Personen zugänglich und geschützt sein gegen unzulässige Preisgabe.

Nur Mitarbeiter mit ausdrücklicher Vollmacht von DSD sollen zu DSD-internen Informationen Zugang haben und solche Informationen sollen nur genutzt werden für den Zweck und die Zeiträume, die in der entsprechenden Vollmacht spezifiziert sind.

Passwörter dürfen nur den jeweiligen Inhabern bekannt sein und nicht an Dritte preisgegeben werden.

Mitarbeiter sind direkt dafür verantwortlich, alle Maßnahmen zu ergreifen, um die in ihrem Besitz befindlichen DSD-Informationen gegen Beschädigung und Verlust zu schützen und sicherzustellen, dass diese Informationen für die in Gesetzen und internen Vorschriften festgelegten Zeiträume sicher verwahrt werden.

Die Nichteinhaltung von Vertraulichkeitsverpflichtungen kann einen schwerwiegenden Verstoß darstellen.

Informationen sollen entsprechend den in jedem Land gültigen Gesetzen vertraulich behandelt werden bis sie öffentlich bekannt werden.

5.8 Ausnutzen von Insiderwissen

Das Ausnutzen von Insiderwissen ist streng verboten.

5.9 Nutzen von Technologischen Betriebsmitteln

Hardware und Software sollen nur für DSD-Zwecke oder für ausdrücklich erlaubte Zwecke genutzt werden. Der Gebrauch von unlizenzierter Software ist streng verboten.

Mitarbeiter sollen technologische Betriebsmittel und Geräte nicht für andere Zwecke nutzen als ausdrücklich von DSD erlaubt.

Mitarbeiter, die technologische Betriebsmittel nutzen, werden über deren Anwendungseinschränkungen geschult und sollen so arbeiten, dass Lizenzen nicht verletzt werden und auch keine sonstigen Handlungen vornehmen, für die DSD haftbar gemacht werden kann.

Technologische Betriebsmittel sollen gemäß den geltenden Gesetzen und den Verfahren und Betriebsbestimmungen genutzt werden, die von den zuständigen Abteilungen erlassen werden.

5.10 Recht an geistigem Eigentum

Das Recht an geistigem Eigentum von Erfindungen, die am Arbeitsplatz gemacht werden, steht grundsätzlich DSD zu, soweit gesetzliche Regeln dem nicht entgegenstehen. Die Einzelheiten werden entsprechend den einschlägigen gesetzlichen Vorschriften gehandhabt.

Saarlouis, 18. Januar 2019



François LETO



Thierry PUTTERS

Anlage: Auflistung der umfassten Gesellschaften

DSD Steel Group GmbH, Saarlouis GER

- DSD Offshore Construction GmbH, Saarlouis GER
- DSD NOELL GmbH, Würzburg GER
 - DSD Metalna d.o.o., Ljubljana SLOW
 - DSD NOELL Srl, Timisoara ROM
- DSD Montagetechnik GmbH, Saarlouis GER
- DSD HILGERS Stahlbau GmbH, Rheinbrohl GER
- Ferrostaal Maintenance Eisenhüttenstadt GmbH, Eisenhüttenstadt GER
- DSD Industrie Rohrtechnik GmbH, Delitzsch GER
- DSD Industrieanlagen Technik GmbH, Eisenhüttenstadt GER
- DSD International Contractors Sarl, Sanem LUX
- DSD International GmbH, Saarlouis GER
 - Pirson de Venezuela SA, Puerto Ordaz VEN
- Sécométal Montage et Maintenance Industriel SAS, Florange FRA
- DSD Steel Bulgaria Ltd., Varna BUL
- DSD Konstrukcije d.o.o., Ljubljana SLOW
- DSD Nordseewerke Holding GmbH, Saarlouis GER
- SETILGEST Serv. Tecnicos de Gestao e Eng. SA, Lissabon POR
- DSD Solarvent GmbH, Saarlouis GER
 - PVA Diefflen GmbH & Co. KG, Saarlouis GER
- DSD Hüttentechnologie GmbH, Saarlouis GER
- DSD Industriemontagen GmbH, Delitzsch GER