

CODE OF CONDUCT

(VERHALTENSKODEX FÜR INTERNE,
LIEFERANTEN & GESCHÄFTSPARTNER)



INHALTSVERZEICHNIS

1	Zweck und Bedeutung des Code of Conduct.....	3
2	Grundprinzipien des Miteinanders.....	3
2.1	Chancengleichheit	4
2.2	Verbot von Kinderarbeit und Zwangsarbeit.....	4
3	Integrität im Geschäftsverkehr	4
3.1	Umgang mit Geschenken, Bewirtungen und Einladungen	4
3.1.1	Hingabe von Zuwendungen und Geschenken	5
3.1.2	Annahme von Zuwendungen und Geschenken	5
3.2	Interessenskonflikte	5
3.3	Umgang mit Amts- und Mandatsträgern, Regierungen und Behörden	5
3.4	Wettbewerbsbeschränkende Absprachen bei Ausschreibungen - Korruptionsverbot	6
4	Nachhaltigkeit.....	6
4.1	Soziale Nachhaltigkeit	6
4.2	Ökologische Nachhaltigkeit	7
4.3	Ökonomische Nachhaltigkeit.....	7
5	Qualität, Sicherheit und Kommunikation.....	7
5.1	Unser Qualitätsanspruch	7
5.2	Allgemeine Sicherheitsregelungen.....	8
5.3	Marketing und Kommunikation	8
6	Umgang mit Informationen und Ressourcen	8
6.1	Datenschutz	9
6.2	Vertraulicher Umgang mit Wissen und geistigem Eigentum	9
6.3	IT-Sicherheit	9
6.4	Umgang mit Unternehmensvermögen.....	9
7	Hilfe / Kontakt.....	9
8	Selbsttest zur Entscheidungshilfe	10

Versionierung

Version	Datum	Änderung	Kürzel
4.0		Deckblatt, Zusammenfassungskapitel, Grundprinzipien des Miteinanders, Integrität im Geschäftsverkehr, Interessenskonflikte, Nachhaltigkeit (aktualisiert)...	SM/ GM

1 Zweck und Bedeutung des Code of Conduct

Mit diesem Code of Conduct legen wir verbindlich fest, wie wir als vertrauenswürdiger, zuverlässiger und integrier Partner handeln.

Vor diesem Hintergrund ist es selbstverständlich, dass wir uns an geltende Gesetze halten, ethische Grundwerte respektieren und nachhaltig handeln. Dies ist unsere gesellschaftliche Verantwortung, die wir alle wahrnehmen müssen – die Geschäftsführung genauso wie alle Führungskräfte und jeder einzelne Mitarbeiter.

Der Code of Conduct dient als verbindliche Leitlinie im beruflichen Alltag. Er wird ergänzt durch arbeitsvertragliche Vereinbarungen. Die Nichtbeachtung des Code of Conduct kann zu erheblichen Schäden führen, nicht nur für unser Unternehmen, sondern auch für uns als Mitarbeiter sowie für unsere Geschäftspartner und weitere Stakeholder. Verstöße werden nicht toleriert und mit Konsequenzen geahndet, die - je nach Schwere des Verstoßes - von arbeitsrechtlichen Maßnahmen über zivilrechtliche Schadensersatzansprüche bis hin zu strafrechtlichen Sanktionen reichen können. Alle Maßnahmen erfolgen nach einem transparenten Verfahren unter Wahrung der Verhältnismäßigkeit.

Um dies zu vermeiden, liegt es in der Verantwortung eines jeden von uns, sich mit den Inhalten des Code of Conduct vertraut zu machen, ihn in das eigene Verhalten einzubeziehen und bei Entscheidungen zu berücksichtigen. In Zweifelsfällen steht Michael Gulde, verantwortlich im Vorstand für Compliance, sowie in Vertretung Roland Kühnel, externer Partner und Compliance-Verantwortlicher, zur Verfügung.

2 Grundprinzipien des Miteinanders

Wir pflegen ein respektvolles, faires und vertrauensvolles Miteinander. Gegenseitige Wertschätzung und ein offener Dialog sind für uns die Grundlage einer positiven Unternehmenskultur. Wir unterstützen uns gegenseitig, gehen konstruktiv mit Kritik um und fördern eine Atmosphäre, in der Vielfalt und unterschiedliche Perspektiven willkommen sind. Unser Umgang ist geprägt von Ehrlichkeit, Transparenz und Hilfsbereitschaft – unabhängig von Funktion, Abteilung oder Hierarchie. Jeder Einzelne trägt durch sein Verhalten dazu bei, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich alle Mitarbeiter wohlfühlen, ihr Potenzial entfalten und gemeinsam erfolgreich sein können.

2.1 Chancengleichheit

Wir legen großen Wert auf Chancengleichheit und faire Behandlung aller Mitarbeiter. Grundlage für Auswahl, Einstellung und Förderung sind ausschließlich Qualifikation, Leistung und Fähigkeiten. Jeder Mensch wird bei uns respektiert und in seiner Individualität geachtet.

Diskriminierung oder Benachteiligung jeglicher Art wird nicht toleriert. Dies umfasst insbesondere Ungleichbehandlung aufgrund von Herkunft, Hautfarbe, Nationalität, Abstammung, Geschlecht, sexueller Identität, Glauben, Weltanschauung, politischer Einstellung, Alter, körperlicher Konstitution oder äußerem Erscheinungsbild.

Wir erwarten von allen Mitarbeitern, die persönliche Sphäre der Kolleginnen und Kollegen zu respektieren. Sexuelle Belästigung, Mobbing oder sonstige Formen des Missbrauchs sind verboten und werden nicht geduldet. Jeder Verstoß wird konsequent verfolgt.

2.2 Verbot von Kinderarbeit und Zwangsarbeit

Wir erkennen die grundlegenden Menschenrechte an und verpflichten uns, weder Kinderarbeit - im Sinne der Konventionen 138 und 182 der ILO (International Labor Organisation) - noch Zwangsarbeit in irgendeiner Form zuzulassen. Die Beschäftigung von Kindern unterhalb des gesetzlich festgelegten Mindestalters ist untersagt. Ebenso lehnen wir jede Form unfreiwilliger Arbeit, erzwungener Arbeitsverhältnisse oder moderner Sklaverei ab. Diese Grundsätze gelten auch für unsere Lieferanten und Geschäftspartner, von denen wir die gleiche Verantwortung erwarten.

Darüber hinaus verpflichten wir uns, auch entlang unserer Lieferkette auf die Einhaltung der Menschenrechte zu achten und erwarten von unseren Partnern die gleiche Verantwortung im Sinne des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes

3 Integrität im Geschäftsverkehr

Unser geschäftliches Handeln ist von Integrität, Ehrlichkeit und Fairness geprägt. Wir verpflichten uns, alle geltenden Gesetze und internen Richtlinien einzuhalten und Geschäftsentscheidungen ausschließlich im besten Interesse des Unternehmens zu treffen. Korruption, unfaire Wettbewerbspraktiken oder unsachgemäße Beeinflussungen lehnen wir konsequent ab. Der transparente und regelkonforme Umgang mit Kunden, Lieferanten, Behörden und Geschäftspartnern bildet die Grundlage für langfristige und vertrauensvolle Beziehungen. Jede Form von Vorteilsnahme oder unlauterem Verhalten wird nicht toleriert.

3.1 Umgang mit Geschenken, Bewirtungen und Einladungen

Zuwendungen in Form von Geschenken, Bewirtungen und Einladungen sind in geschäftlichen Beziehungen weit verbreitet. Sofern sich diese Zuwendungen in einem angemessenen Rahmen halten und nicht gegen interne sowie gesetzliche Regelungen verstoßen, sind sie nicht zu beanstanden. Wenn solche Zuwendungen aber diesen Rahmen übersteigen und zur Beeinflussung von Dritten genutzt werden, kann das strafbar sein. Dies gilt auch für Zuwendungen an Familie oder Freunde.

3.1.1 Hingabe von Zuwendungen und Geschenken

Bewirtungsaufwendungen bis 75 Euro pro Person werden im Rahmen der Angemessenheit akzeptiert. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass bereits das Anbieten oder das Versprechen von Zuwendungen und Geschenken strafbar ist. Dies gilt auch für Handlungen im ausländischen Wettbewerb.

Nicht akzeptabel:

- Geld: z. B. Bargeld, Überweisungen, Überweisungen Dritter auf Konten zugunsten von Kunden

Genehmigungspflichtig über den Compliance-Verantwortlichen, Michael Gulde:

- Geldwerte Leistungen: z. B. unentgeltliche/verbilligte Überlassung von Flugtickets und Gewährung von Urlaubsreisen
- Sachwerte und sonstige Werte über 75 Euro: z. B. Spirituosen, Kleidungsstücke, elektrische Geräte, Eintrittskarten und Gutscheine, sofern der Wert der Geschenke die jeweilige steuerliche Höchstgrenze überschreitet

3.1.2 Annahme von Zuwendungen und Geschenken

Es ist generell verboten, folgende Zuwendungen anzunehmen, die in direktem oder indirektem Zusammenhang mit der Auftragsvergabe und Abwicklung von Verträgen oder sonstigen Geschäftsbeziehungen stehen:

- Geld: z. B. Bargeld, Überweisungen, zinslose/ zinsgünstige Darlehen
- Geldwerte Leistungen: z. B. Flugtickets, Angebot für verbilligte Einkäufe
- Sachwerte und sonstige Werte: z. B. Spirituosen, Kleidungsstücke, Eintrittskarten und Gutscheine, sofern der Wert der Geschenke die jeweilige steuerliche Höchstgrenze (derzeit 40 Euro) überschreitet

Reiseeinladungen vom Kunden sind dann erlaubt anzunehmen, wenn NEXTPACK die Reisekosten im Rahmen einer Dienstreise übernimmt. Im Zweifelsfall ist die direkte Führungskraft zu verständigen und seine Entscheidung einzuholen.

3.2 Interessenskonflikte

Ein Interessenkonflikt liegt vor, wenn persönliche Interessen – zum Beispiel familiäre, finanzielle oder freundschaftliche Bindungen – die objektive Wahrnehmung der Unternehmensinteressen beeinträchtigen könnten. Wir erwarten, dass alle Mitarbeiter Situationen vermeiden, in denen private Belange in Konflikt mit ihren dienstlichen Aufgaben geraten. Besteht ein möglicher Interessenkonflikt, ist dieser offen gegenüber der direkten Führungskraft oder dem Compliance-Verantwortlichen darzulegen. Transparenz und rechtzeitige Kommunikation sind entscheidend, um Schaden vom Unternehmen und den Beteiligten abzuwenden. Unser Ziel ist es, sicherzustellen, dass geschäftliche Entscheidungen stets sachlich, unabhängig und im besten Interesse von NEXTPACK getroffen werden.

3.3 Umgang mit Amts- und Mandatsträgern, Regierungen und Behörden

Im Umgang mit Amts- und Mandatsträgern, Regierungen und Behörden ist stets Rücksprache mit Michael Gulde, verantwortlich im Vorstand für Compliance, zu halten.

3.4 Wettbewerbsbeschränkende Absprachen bei Ausschreibungen - Korruptionsverbot

Korruption ist ein gravierendes Problem im Wirtschaftsverkehr. Sie führt zu Entscheidungen aus sachwidrigen Gründen, verhindert Fortschritt und Innovation, verzerrt den Wettbewerb und schädigt die Gesellschaft. Korruption ist verboten. Sie kann Geldbußen für NEXTPACK sowie straf-, zivil- und arbeitsrechtliche Sanktionen für betroffene Mitarbeiter nach sich ziehen.

Erlaubt:

- Provisionsverträge als zulässiges Mittel der Auftragsakquisition

Erlaubt mit Ausnahme:

- Zahlungen auf Auslandskonten:
 - Dokumentation von Kontoinhaber und -bevollmächtigtem
 - Durchführung ausschließlich durch Kreditorenabteilung
 - Notwendige Dokumentationen und Sorgfaltspflicht bei Kreditorenabteilung hinterlegt

Nicht erlaubt:

- Preis- und Mengenabsprachen oder Scheinangebote mit Wettbewerbern
- Zahlungen an „Briefkastenfirmen“

4 Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit ist viel mehr als nur ein Synonym für Umweltschutz. Auch Themen wie Arbeitsbedingungen und Unternehmenskultur zählen zur Nachhaltigkeit. Unser Ziel ist es, NEXTPACK als Unternehmen, sowie auch unsere Mitarbeiter mittel- und langfristig zu entwickeln. Dabei wollen wir negative Auswirkungen auf Gesellschaft und Umwelt weitgehend minimieren und positive Auswirkungen unterstützen.

Wir erwarten auch von unseren Geschäftspartnern die Einhaltung aller Gesetze und Verordnungen zum Schutz von Menschen und Umwelt. In allen Bereichen der Nachhaltigkeit versuchen wir immer besser zu werden und uns weiterzuentwickeln, denn jede noch so kleine Maßnahme ist ein Schritt in die richtige Richtung.

Nachhaltiges Handeln wird bereits vielfältig bei uns im Arbeitsalltag gelebt.

4.1 Soziale Nachhaltigkeit

Im Bereich der sozialen Nachhaltigkeit liegen uns gute Arbeitsbedingungen am Herzen. Die Gesundheit unserer Mitarbeiter ist uns sehr wichtig. Wir wollen, dass es unseren Kollegen gut geht. In der Fertigung schaffen wir daher Bedingungen, um unsere Produkte mit möglichst wenig Krafteinsatz, ergonomischer Arbeitsweise bei gleichzeitiger Nutzung maschineller Anlagen zu produzieren. Faire Bezahlung, ein wertschätzendes Miteinander, offene Feedbackkultur, transparente Kommunikation und vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten prägen unsere Unternehmenskultur. In unserem heterogenen Team darf jeder mitreden und sich einbringen. Diskriminierung wird nicht

geduldet. Gemeinsame Ausflüge und Feste stärken den Zusammenhalt und fördern das Arbeitsklima.

4.2 Ökologische Nachhaltigkeit

Wir verpflichten uns, die natürlichen Lebensgrundlagen zu schützen und durch verantwortungsvolles Handeln zu einer nachhaltigen Entwicklung beizutragen. Dazu gehört der bewusste Einsatz von Energie, Rohstoffen und Wasser sowie die kontinuierliche Reduktion von Emissionen, Abfällen und Lärm. Wir fördern eine ressourcenschonende Produktion, bevorzugen umweltfreundliche Technologien und achten bei der Auswahl unserer Lieferanten und Partner auf deren ökologische Standards. Unser Ziel ist es, wirtschaftlichen Erfolg und ökologische Verantwortung im Einklang zu entwickeln und damit auch einen positiven Beitrag für kommende Generationen zu leisten.

Jeder Mitarbeiter ist aufgefordert, im täglichen Handeln aktiv zur Schonung der Umwelt beizutragen. Dies gelingt uns durch folgende Maßnahmen:

- Mülltrennung und -vermeidung in den Büros
- Bewusster Umgang mit Wasser und Energie
- Leasing in der IT für nachhaltige Beschaffung
- Förderung umweltfreundlicher Mobilität:
 - Bilden von Fahrgemeinschaften für Kunden- und Messebesuche.
 - Fahrrad Leasing zur privaten und betrieblichen Nutzung
 - Wahl von ökologisch freundlichen Reisemitteln, z. B. Bahn statt Flugzeug für Kurzstrecken
- Vernünftige Balance zwischen Vor- Ort- und Remote-Terminen, um unnötige Reisen zu vermeiden

4.3 Ökonomische Nachhaltigkeit

Als verlässlicher Arbeitgeber in der Region tragen wir zur ökonomischen Nachhaltigkeit bei. Wir sichern langfristig Arbeitsplätze, investieren in die Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter und setzen auf verantwortungsvolles Wachstum. Wirtschaftlicher Erfolg ist für uns kein Selbstzweck, sondern die Basis, um Innovationen zu fördern, faire Löhne zu zahlen und unseren Beitrag zur Stabilität der regionalen Wirtschaft zu leisten.

5 Qualität, Sicherheit und Kommunikation

Qualität, Sicherheit und eine klare Kommunikation sind die Grundlage unseres langfristigen Erfolges. Wir verpflichten uns, höchste Standards einzuhalten, um sichere Arbeitsbedingungen zu gewährleisten und Produkte in zuverlässiger Qualität zu liefern. Gleichzeitig legen wir Wert auf eine konsistente und verantwortungsvolle Kommunikation – nach innen wie nach außen. Nur so können wir das Vertrauen unserer Kunden, Mitarbeiter und Partner dauerhaft stärken.

5.1 Unser Qualitätsanspruch

Wir sichern unseren Kunden Projekte in Time, in Budget, in Quality und in Scope zu. Bei unseren Produkten sind wir ebenfalls vertraglich verpflichtet, bestmögliche Qualität abzuliefern. Zum Teil ist dies auch mit Zertifizierungen belegt.

Wir als NEXTPACK sind immer darauf bedacht, es besser zu machen, den nächsten Level in der Verpackungsbranche (**NEXTPACK = nextLEVEL in der Verpackung**) zu erreichen. Wir laden alle Mitarbeitenden ein, Vorschläge für Verbesserungen einzubringen. Diese werden systematisch geprüft und umgesetzt. Durch Audits und Betriebsprüfungen streben wir weitere Zertifizierungen im Unternehmen an. Wir arbeiten mit den gesetzlichen Behörden, den Kunden und unseren Partnern zusammen und weisen somit nach, dass wir die definierten Standards einhalten. Bei Abweichungen in diesen Prüfungen werden die Optimierungen ausgewertet, neue Vorgehensweisen erarbeitet, um so künftig gleiche Fehler zu vermeiden.

5.2 Allgemeine Sicherheitsregelungen

Unfälle lassen sich am besten vermeiden, wenn alle Mitarbeitenden mit gesundem Menschenverstand ihr Verhalten einschätzen. Unsere Mitarbeitenden sind dazu angehalten, bei starker Ermüdung während der Dienstreise ein Hotelzimmer zu buchen statt weiterzufahren.

Unser Verhalten, das Einhalten der Arbeitsschutzvorschriften, das ordnungsgemäße Verwenden von Arbeitsmitteln sowie deren Schutzvorrichtungen, können Verletzungen vermeiden und sogar dein Leben oder das unserer Kollegen* schützen.

Bei uns im Betrieb gelten Sicherheitsvorschriften und wir richten uns danach. Zu Beispiel tragen wir in der NEXTPACK-Produktion, wo vorgeschrieben, Sicherheitskleidung (Brille, Gehörschutz, Sicherheitsschuhe, Arbeitshandschuhe) und nutzen die Sicherheitswege. Besteht Handyverbot, lassen wir das Handy im Auto bzw. klären ab, wie wir damit umgehen. Wir informieren uns bezüglich der Sicherheitsregeln des Kunden vor Ort und halten diese ebenfalls ein.

5.3 Marketing und Kommunikation

Wir wollen ein einheitliches Erscheinungsbild, um unsere Einzigartigkeit zu unterstreichen. Der Kunde hat somit einen Wiedererkennungswert, das gibt Orientierung und Sicherheit. Für die Kommunikation mit Pressevertretern und Medien ist unser Vorstand zuständig. Stellungnahmen in der Öffentlichkeit sind stets auch über den Vorstand abzuwickeln.

Auch in sozialen Medien oder auf öffentlichen, fachlichen oder kulturellen Veranstaltungen ist ein verantwortungsvoller Umgang mit Informationen geboten. Mitarbeitende kennzeichnen persönliche Meinungsäußerungen klar als privat und vermeiden es, vertrauliche Unternehmensinformationen zu teilen.

6 Umgang mit Informationen und Ressourcen

Ein verantwortungsvoller Umgang mit Informationen und Ressourcen ist entscheidend für unseren langfristigen Unternehmenserfolg. Dazu gehören der Schutz personenbezogener Daten, der vertrauliche Umgang mit Wissen und geistigem Eigentum, die Sicherstellung einer stabilen und geschützten IT-Umgebung sowie der sorgfältige Einsatz materieller und immaterieller Unternehmenswerte. Jeder Mitarbeiter trägt Verantwortung dafür, diese Güter zu schützen und ausschließlich im Sinne des Unternehmens einzusetzen.

6.1 Datenschutz

Zum Schutz der Privatsphäre existieren für den Umgang mit personenbezogenen Daten besondere gesetzliche Regelungen. Die Erhebung, Speicherung, Verarbeitung und sonstige Nutzung personenbezogener Daten bedürfen im Grundsatz der Einwilligung des Betroffenen, einer vertraglichen Regelung oder einer sonstigen gesetzlichen Grundlage.

6.2 Vertraulicher Umgang mit Wissen und geistigem Eigentum

NEXTPACK verfügt über umfangreiche Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowie technisches Know-how. Dieses Wissen unserer Mitarbeiter ist die Grundlage unseres geschäftlichen Erfolgs. Wir sind uns des Werts unseres Know-hows bewusst und schützen dieses sehr sorgfältig. Die unbefugte Weitergabe von derartigem Wissen ist nicht erlaubt.

Das geistige Eigentum von Konkurrenten, Geschäftspartnern und sonstigen Dritten erkennen wir an.

6.3 IT-Sicherheit

Informationstechnologie ist aus dem Arbeitsalltag nicht wegzudenken, birgt aber eine Vielzahl von Risiken. Dazu gehören insbesondere die Beeinträchtigung durch Schadprogramme, der Verlust von Daten durch Programmfehler oder der Missbrauch von Daten. Um diese Risiken zu minimieren, setzen wir moderne Sicherheitsstandards wie Firewalls, Virenschutzprogramme und Zugriffsbeschränkungen ein und aktualisieren unsere Systeme regelmäßig. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, IT-Sicherheitsvorgaben einzuhalten, insbesondere beim Umgang mit Passwörtern, beim Öffnen von E-Mail-Anhängen oder bei der Nutzung mobiler Endgeräte. Private Software darf nicht ohne Genehmigung installiert werden. IT-Sicherheitsvorfälle oder Verdachtsmomente müssen unverzüglich an die IT-Abteilung oder den zuständigen Vorgesetzten gemeldet werden. Nur durch das gemeinsame Bewusstsein aller Mitarbeiter können wir unsere Daten, Systeme und geschäftlichen Informationen zuverlässig schützen.

6.4 Umgang mit Unternehmensvermögen

Das materielle und immaterielle Vermögen von NEXTPACK dient dazu, unsere Mitarbeiter bei der Erreichung der Geschäftsziele des Unternehmens zu unterstützen und darf nur im Rahmen der betrieblichen Regelungen verwendet werden. Wir achten das materielle und immaterielle Vermögen von NEXTPACK und verwenden es nicht für betriebsfremde Zwecke.

7 Hilfe / Kontakt

Erster Ansprechpartner bei Fragen oder Unsicherheiten zum Code of Conduct ist der Vorstand, Michael Gulde. Daneben kann sich jeder vertrauensvoll an alle Mitglieder des Vorstandes wenden.

Zudem steht bei Fragen auch die Personalabteilung unter personal@nextpack.de oder persönlich zur Verfügung.

8 Selbsttest zur Entscheidungshilfe

Sollte ich mir im Einzelfall unsicher sein, ob mein Verhalten im Einklang mit den Grundsätzen unseres Code of Conduct steht, sollte ich mir folgende Fragen stellen:

1. Habe ich bei meiner Entscheidung alle relevanten Belange berücksichtigt und diese richtig abgewogen? (Fachlicher Test)
2. Habe ich das Gefühl, dass ich mich mit meiner Entscheidung im Rahmen der gesetzlichen und internen Vorgaben bewege? (Legalitätstest)
3. Stehe ich zu meiner Entscheidung, wenn diese ans Licht kommt? (Vorgesetztentest)
4. Befürworte ich, dass unternehmensweit in allen vergleichbaren Fällen ebenso entschieden wird? (Verallgemeinerungstest)
5. Halte ich meine Entscheidungen weiterhin für richtig, wenn mein Unternehmen sie in der Öffentlichkeit vertreten muss? (Öffentlichkeitstest)
6. Würde ich meine eigene Entscheidung als Betroffener akzeptieren? (Betroffenheitstest)
7. Was würde meine Familie zu meiner Entscheidung sagen? (Zweite Meinung)

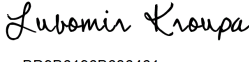
Habe ich die Fragen 1–6 mit „ja“ beantwortet und ist auch Frage 7 positiv zu beantworten, stimmt mein Verhalten höchstwahrscheinlich mit unseren Grundsätzen überein. Verbleiben Fragen oder Zweifel, wende ich mich an die in Kapitel 7 genannten Anlaufstellen.

Signiert von:

C67D4FE6586447B...

Signiert von:

B73EED6ED8D64FA...

DocuSigned by:

BD9B6196B636461...