

Verhaltenskodex für die R + S GROUP GmbH und deren Tochtergesellschaften

Inhalt

(1)	Grundwerteerklärung	3
(2)	Unser Ziel - Vertrauen durch redliche und regeltreue Führung der Geschäfte.....	3
(3)	Verbindliche Anforderungen für alle Mitarbeiter	3
(4)	Respektvoller Umgang miteinander, Entwicklung nach Leistung und Potenzial, Diskriminierungsverbot	4
(5)	Schutz personenbezogener Daten und vertraulicher Informationen	4
(6)	Kommunikation mit Kunden, Geschäftspartnern, der Öffentlichkeit und Behörden	5
(7)	Soziale Netzwerke	5
(8)	Keine Interessenkonflikte mit Kunden und sonstigen Geschäftspartnern.....	5
(9)	Kundenbeschwerden.....	6
(10)	Persönliche Interessenkonflikte	6
(11)	Geschenke, Zuwendungen, Geschäftsessen und Veranstaltungen	7
(12)	Spenden und Sponsoring.....	7
(13)	Keine Tolerierung von Korruption, besondere Vorsicht bei Amtsträgern.....	7
(14)	Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung	8
(15)	Exportkontrollvorschriften und Embargos	8
(16)	Schutz des Wettbewerbs	8
(17)	Schutz des Unternehmensvermögens und Schutz natürlicher Ressourcen	9
(18)	Arbeitssicherheit.....	9
(19)	Konsequenzen bei Verstößen	9
(20)	Berater und Geschäftspartner	9

Verhaltenskodex für die R + S GROUP GmbH und deren Tochtergesellschaften

Dieser Verhaltenskodex für die R + S Group GmbH und deren Tochtergesellschaften stellt eine Weiterentwicklung des bislang vorhandenen Kodex dar und wurde um neue Regelungen erweitert.

(1) Grundwerteerklärung

Handwerk aus Tradition, digitales Know-how aus Leidenschaft so lautet unser Leitspruch.

Als weltoffenes, deutsches Unternehmen, das national und international agiert, folgen wir bei unserem Tun und Handeln traditionellen Werten, die auf Ehrlichkeit, Wertschätzung, handwerklichem Können, Innovationskraft und einem unkomplizierten Umgang mit Mitarbeitern und Kunden gründen.

Dieser Verhaltenskodex formuliert unser Selbstverständnis, er prägt unser kulturelles Leitbild und gibt uns Orientierung für unser Handeln. Gleichzeitig schützt er uns vor Risiken und sichert damit die Weiterentwicklung und die Zukunft der R+S Group.

Er gilt für jeden von uns gleichermaßen – für die Geschäftsführung, den Beirat, die Führungskräfte und für jeden einzelnen Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in dem Verhaltenskodex im weiteren Text bei Personenbezeichnungen und personenbezogenen Hauptwörtern die männliche Form verwendet. Die entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform hat nur redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung.

(2) Unser Ziel - Vertrauen durch redliche und regeltreue Führung der Geschäfte

Unsere Kunden erwarten zu Recht, dass die R+S Group und die Mitarbeiter ihre Arbeit in Übereinstimmung mit Gesetzen und internen Richtlinien verrichten. Wir sind der festen Überzeugung, dass Compliance ein selbstverständlicher und wichtiger Bestandteil unseres Angebots an unsere Kunden ist.

Der nachstehende Verhaltenskodex nennt und erläutert Verhaltensanforderungen zur Erreichung dieses Ziels. Die Aufgabe ist es, Situationen vorzubeugen, die die Redlichkeit und Rechtskonformität unseres Verhaltens und das Vertrauen in unser Unternehmen in Frage stellen könnten.

In Sachen Compliance hat die Geschäftsführung der R+S Group GmbH die organisatorische und aufsichtführende Verantwortung. Um dieser Verantwortung nachzukommen, wurde ein risikobasiertes Compliance Management System (CMS) eingerichtet.

(3) Verbindliche Anforderungen für alle Mitarbeiter

Die Erreichung dieses Ziels kann nur gelingen, wenn jeder im Unternehmen hieran mitwirkt und sich durch diese Zielsetzung gebunden fühlt.

Unsere Mitarbeiter müssen daher die in ihrem Arbeitsumfeld einschlägigen Gesetze, behördlichen Vorschriften wie auch unsere internen Anweisungen und Richtlinien beachten. Sie sind gehalten, sich in ihrem Arbeitsumfeld redlich und fair zu verhalten und jeden Konflikt zwischen privaten und den geschäftlichen Interessen des Unternehmens, seiner Partner oder den Interessen unserer Kunden zu vermeiden.

Alle Mitarbeiter werden ausdrücklich ermutigt, den Compliance Officer oder ihren Vorgesetzten anzusprechen, wenn sie feststellen, dass sich jemand nicht regelkonform oder unredlich verhält. Dies kann

verhindern, dass aus kleinen Problemen große werden. Kein Mitarbeiter, der in redlicher Absicht Mitteilung macht, muss Nachteile befürchten – auch dann nicht, wenn sich die Mitteilung als unbegründet herausstellen sollte. Mitteilungen können auch anonym erfolgen. Dazu hat die R+S Group ein elektronisches Hinweisgebersystem installiert, das für alle Mitarbeiter zugänglich ist.

Führungskräfte haben eine Vorbildfunktion. Sie tragen Verantwortung für das eigene Verhalten und das Verhalten der Mitarbeiter in ihrem Zuständigkeitsbereich ebenso wie für die ordnungsgemäße Einhaltung aller dort zur Vermeidung von Reputations- und Rechtsrisiken vorgesehenen Verfahren.

Fallbeispiel:

- (1) Ein Mitarbeiter im Einkauf hat den Verdacht, dass sich mehrere Zulieferer bei Ihren Lieferpreisen abgesprochen haben. Deshalb spricht er seinen Vorgesetzten an, der jedoch die Verdachtsmomente nicht als ausreichend ansieht. Deshalb wendet sich der Mitarbeiter an die Compliance Abteilung.
- (2) Ein Mitarbeiter in der XY-Abteilung hat private Schwierigkeiten und fällt zunehmend durch lethargisches Verhalten im Büro auf. Seine Kollegen bemerken, dass er bereits morgens nach Alkohol riecht, und machen sich zunehmend Sorgen. Eine Mitarbeiterin teilt dies über das Hinweisgebersystem mit, da sie nicht in Erscheinung treten will, sondern dies nur anonym mitteilen möchte.

(4) Respektvoller Umgang miteinander, Entwicklung nach Leistung und Potenzial, Diskriminierungsverbot

Unser Anliegen ist es, durch die Pflege eines sozialen und verantwortungsvollen Umgangs ein vertrauensvolles und partnerschaftliches Arbeitsklima zu fördern und aufrecht zu erhalten.

Der respektvolle Umgang miteinander ist eine Grundlage für unseren Erfolg. Wir sind bereit, aus Fehlern zu lernen und schätzen das offene Wort. Die wesentlichen Kriterien für die Entwicklung von Mitarbeitern sind Leistung und Potenzial.

Die R+S Group duldet keinerlei Diskriminierung oder Belästigung, sei es aus rassistischen Gründen oder aufgrund der Herkunft, aufgrund von Alter, Behinderung, Geschlecht, politischer Haltung, gewerkschaftlicher Betätigung, Religion/Weltanschauung oder sexueller Orientierung.

Fallbeispiel:

Zwischen einer Mitarbeiterin und deren Vorgesetzten entwickelt sich ein Konflikt. Gemeinsam wenden sie sich an die Geschäftsleitung, welche sich um eine Lösung bemüht, bei Bedarf auch durch einen neutralen Moderator.

(5) Schutz personenbezogener Daten und vertraulicher Informationen

Wir achten strikt auf die Einhaltung der Regelungen zum Schutz personenbezogener Daten.

Personenbezogene Daten dürfen nur erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, soweit dies erforderlich und zulässig ist. Die Rechte auf Auskunft und Berichtigung der Betroffenen sowie gegebenenfalls auf Widerspruch, Sperrung und Löschung sind zu wahren.

Vertrauliche Informationen und Unterlagen über die R+S Group, Mitarbeiter, Kunden und sonstige Geschäftspartner müssen vor dem Einblick Dritter wie auch nicht beteiligter Kollegen in geeigneter Weise geschützt werden.

Auf die Datenschutz- und IT-Sicherheitsrichtlinien in der jeweils aktuellen Fassung sowie die arbeitsvertraglichen Regelungen zur Verschwiegenheitspflicht wird ausdrücklich hingewiesen.

Fallbeispiele:

- (1) Die Daten von Bewerberinnen und Bewerbern werden zentral verarbeitet und nur so lange wie notwendig aufbewahrt. Auf die Daten haben nur Personen Zugriff, die unmittelbar mit der Auswahl betraut sind. Wir informieren alle Bewerber/innen transparent darüber, wie und wie lange ihre Daten bei uns gespeichert werden.
- (2) Vertrauliche Informationen über Geschäftsgeheimnisse eines Kunden werden nur denjenigen Mitarbeitern zur Kenntnis gebracht, die diese Informationen für ihre Arbeit benötigen. Eine Weitergabe dieser Informationen an andere Mitarbeiter oder an andere Kunden ist nicht erlaubt.

(6) Kommunikation mit Kunden, Geschäftspartnern, der Öffentlichkeit und Behörden

Alle Verlautbarungen und Berichte des Unternehmens müssen vollständig, redlich, genau, zeitnah und verständlich sein. Das gilt insbesondere für Informationen und Werbematerial über unsere Produkte und Dienstleistungen.

Informationen an Kunden, sonstige Geschäftspartner oder die Öffentlichkeit über die R+S Group, Tochtergesellschaften, Produkte, Kunden oder sonstige Geschäftspartner dürfen nur über hierzu autorisierte Mitarbeiter erfolgen.

Die R+S Group kooperiert mit allen zuständigen öffentlichen Stellen und Aufsichtsbehörden. Jede diesbezügliche Kommunikation darf nur über die hierzu bestellten Mitarbeiter oder die Geschäftsleitung geführt werden.

(7) Soziale Netzwerke

Wer sich in einer öffentlichen Diskussion oder in sozialen Netzwerken zu Themen äußert, die die R+S Group berühren, sollte deutlich machen, dass er als Privatperson handelt und dabei die Interessen der R+S Group im Auge haben.

Äußerungen in E-Mails oder sozialen Netzwerken können formlos und spontan erfolgen, bleiben beim Empfänger oder der Internet-Öffentlichkeit aber für lange Zeit festgehalten und einsehbar.

(8) Keine Interessenkonflikte mit Kunden und sonstigen Geschäftspartnern

Wir streben mit unseren Kunden und sonstigen Geschäftspartnern nachhaltige Geschäftsbeziehungen zum beiderseitigen Vorteil an. Jeder Mitarbeiter hat Sorge zu tragen, dass die Interessen unserer Kunden und sonstigen Geschäftspartner in fairer Weise berücksichtigt werden.

Interessen von Kunden oder sonstigen Geschäftspartnern dürfen nicht zum Nachteil anderer Kunden in den Vordergrund gestellt werden. Wir schützen die Vertraulichkeit der uns anvertrauten Kundeninformationen und achten darauf, dass unsere Leistungen für einen Kunden nicht die Interessen anderer Kunden verletzen.

Fallbeispiel:

Die Pflege der Außenanlagen einer Niederlassung soll an die externe Firma eines Verwandten des Niederlassungsleiters vergeben werden. Hierzu werden im Rahmen der Vergabe zwei Vergleichsangebote anderer Anbieter eingeholt. Die Vergabeentscheidung erfolgt im 4-Augen-Prinzip und wird entsprechend dokumentiert.

(9) Kundenbeschwerden

Kundenbeschwerden liefern wertvolle Informationen über Verbesserungsmöglichkeiten und sind Gelegenheit zur Festigung bzw. Wiedergewinnung von Kundenbeziehungen.

Die R+S Group achtet darauf, dass alle wesentlichen Kundenbeschwerden umgehend in fairer und nachvollziehbarer Weise behandelt werden.

(10) Persönliche Interessenkonflikte

Wenn Mitarbeiter in Konflikte zwischen ihren persönlichen Interessen und den beruflichen Aufgaben bzw. den Interessen der R+S Group, unserer Kunden oder sonstigen Geschäftspartner geraten, kann dies das Ansehen dieser Mitarbeiter und des Unternehmens insgesamt beschädigen.

Mitarbeiter sollen daher solche Situationen im eigenen Interesse und im Interesse des Unternehmens vermeiden.

Im Einzelnen gilt:

- Entgeltliche oder unentgeltliche Nebentätigkeiten, die tätige Beteiligung an anderen Unternehmen, die Mitgliedschaft in Organen fremder Gesellschaften sowie die Übernahme von Ehrenämtern in wirtschaftlichen Verbänden oder im öffentlichen Leben bedarf der vorherigen schriftlichen Zustimmung der Geschäftsleitung.
Gleiches gilt für Vorträge und Veröffentlichungen, die die Interessen des Unternehmens beeinträchtigen. Die Zustimmung wird gewährt, wenn keine Interessen des Unternehmens entgegenstehen. Das vorstehende Zustimmungserfordernis gilt nicht für die Aufnahme ehrenamtlicher Tätigkeiten im karitativen, sportlichen und konfessionellen Bereich, die wesentliche Interessen der Firma nicht beeinträchtigen.
- Kein Tätigwerden, sei es in selbständiger, unselbständiger oder sonstiger Weise, für ein Unternehmen, welches mit der R+S Group in direktem oder indirektem Wettbewerb steht oder mit einem Wettbewerbsunternehmen verbunden ist.
- Kein Errichten oder Erwerb eines solchen Unternehmens, keine Beteiligungen daran und kein Entfalten vergleichbarer Aktivitäten. Dies gilt auch zugunsten mit der R+S Group verbundenen Unternehmen. Ausgenommen von den vorstehenden Verboten ist der Erwerb öffentlich gehandelter Aktien von Unternehmen, vorausgesetzt dieser Erwerb gewährt keinen erheblichen Einfluss auf das Unternehmen.
- Keine finanziellen Beteiligungen an Unternehmen, die von beruflichen Entscheidungen des Mitarbeiters oder des Unternehmens betroffen sein können (Ausnahme: Erwerb öffentlich gehandelter Aktien von Unternehmen, vorausgesetzt dieser Erwerb gewährt keinen erheblichen Einfluss auf die Geschäftstätigkeit der R+S Group).
- Auftragsvergaben an Angehörige, Lebenspartner oder andere nahestehende Personen von Mitarbeitern sind - sofern bekannt - dem Vorgesetzten und dem Compliance Officer im Vorhinein anzuzeigen. Das gilt auch für Geschäfte mit Unternehmen, an denen Angehörige direkt oder mittelbar beteiligt sind.
- Die Einstellung von Angehörigen ist zustimmungspflichtig und direkte Berichtslinien zwischen Kindern, Eltern, Ehegatten oder Lebenspartnern sind möglichst zu vermeiden.
- Keine Übernahme unternehmerisch verantwortlicher Positionen (z.B. Organmitglied, Geschäftsführung, Vorstand, Aufsichtsrat, Beirat) bei Kunden oder sonstigen Geschäftspartnern ohne die vorherige Zustimmung der Geschäftsleitung.

In Zweifelsfällen ist der Compliance Officer einzuschalten. Entscheidend ist die Wahrnehmung Dritter. Schon der Anschein eines persönlichen Interessenkonfliktes schadet.

Fallbeispiele:

- (1) Auf eine ausgeschriebene Stelle in der Buchhaltung bewirbt sich eine Angehörige einer Führungskraft. Die Führungskraft informiert die Geschäftsleitung darüber, die Personalentscheidung erfolgt im 4-Augen-Prinzip, die verwandte Führungskraft wird in die Entscheidung nicht eingebunden.
- (2) Der Leiter Einkauf der R+S Group GmbH wird gebeten, bei einem Verband in den Vorstand einzutreten. Die angesprochene Person informiert die Geschäftsführung der R+S Group GmbH, der dieser Nebentätigkeit zustimmen muss.

(11) Geschenke, Zuwendungen, Geschäftsessen und Veranstaltungen

Geschenke, Zuwendungen, Geschäftsessen und Veranstaltungen zu Informations-, Repräsentations- oder Unterhaltungszwecken können ein legitimes Mittel zum Aufbau und zur Unterstützung von Geschäftsverbindungen sein.

Sie dürfen allerdings nie dazu dienen, unlautere geschäftliche Vorteile zu erlangen und nicht in einem Umfang oder Art und Weise erfolgen, die geeignet ist, die berufliche Unabhängigkeit und Urteilskraft der Beteiligten in Frage zu stellen.

Die Einzelheiten sind in der Anti-Korruptionsrichtlinie geregelt.

Fallbeispiel:

Ein Unternehmen aus Musterstadt beabsichtigt, einen größeren Auftrag im Rahmen einer Ausschreibung zu vergeben. Die näheren Einzelheiten sollen im Rahmen eines gemeinsamen Abendessens in einem bekannten Restaurant in Musterstadt besprochen werden.

Der zuständige Vertriebsmitarbeiter informiert seinen Vorgesetzten und dokumentiert die Einladung entsprechend den internen Richtlinien.

(12) Spenden und Sponsoring

Über Spenden und Sponsoring entscheidet die Geschäftsführung der R+S Group GmbH für die GmbH und die Geschäftsleitungen der Tochtergesellschaften in ihrem Kompetenzrahmen. Erforderlichenfalls ist eine Genehmigung der Geschäftsführung der R+S Group GmbH notwendig. Sie dürfen nicht dazu dienen, bei Geschäftspartnern unlautere Vorteile zu erwirken.

Die Einzelheiten sind in einer gesonderten Richtlinie geregelt.

(13) Keine Tolerierung von Korruption, besondere Vorsicht bei Amtsträgern

Die R+S Group toleriert keinerlei Form von Bestechung oder Bestechlichkeit, Vorteilsannahme oder Vorteilsgewährung.

Wer die Regeln für Geschenke und Einladungen gemäß der Anti-Korruptionsrichtlinie nicht beachtet, läuft das Risiko, sich wegen Korruptionsdelikten strafbar zu machen. Bereits das Versprechen oder Fordern unlauterer Vorteile kann strafbar sein.

Die Zuwendung von Vorteilen an Amtsträger kann als Vorteilsannahme oder Vorteilsgewährung schon allein deshalb strafbar sein, weil sie im Hinblick auf die Dienstausbübung erfolgt. Es ist nicht erforderlich, dass diese in unlauterer Weise beeinflusst werden soll. Jeder mit der Wahrnehmung öffentlicher Aufgaben Beauftragte kann Amtsträger sein, nicht nur Beamte und Angestellte des öffentlichen Dienstes. Bei Einladungen und Zuwendungen an Amtsträger sind deshalb immer die Regeln des Dienstherrn zu beachten.

Auf die Anti-Korruptionsrichtlinie in der jeweils aktuellen Fassung wird ausdrücklich hingewiesen.

Fallbeispiel:

Ein Mitarbeiter des Unternehmens spricht einen Lieferanten auf eine Spende für den lokalen Sportverein, dessen Vorstand er ist, an. Da die Verhandlungen über die Vertragsverlängerung anstehen, spendet der Lieferant 1.000 €, da er den Auftrag weiter behalten möchte.

So ein Vorgehen widerspricht den Regeln der R+S Group und wird arbeitsrechtlich sanktioniert

(14) Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung

Die R+S Group hat zur Verhinderung von Geldwäsche und der Finanzierung des internationalen Terrorismus in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Bestimmungen und Vorgaben der Aufsichtsbehörden risikogemessene Vorsichtsmaßnahmen eingerichtet und entsprechend interne Richtlinien erlassen.

Fallbeispiel:

Im Rahmen eines größeren Bauprojektes werden von der R+S Group umfangreiche Arbeiten durchgeführt. Der Kunde bezahlt die Rechnung in zwei Überweisungen. Die zweite Überweisung kommt von einer anderen Bankverbindung aus Asien, die bislang in der Stammdatenverwaltung des Kunden nicht erfasst war.

Aufgrund des atypischen Zahlungsverhaltens informiert die Finanzbuchhaltung die Compliance Abteilung.

(15) Exportkontrollvorschriften und Embargos

Wir achten strikt auf die Einhaltung aller Exportkontrollregeln und dulden keine Verstöße gegen anwendbare Embargo- oder Sanktionsvorschriften.

(16) Schutz des Wettbewerbs

Die R+S Group beteiligt sich nicht an illegalen wettbewerbsbeschränkenden Vereinbarungen und Verhaltensweisen, insbesondere Absprachen über Preise, Konditionen und Marktaufteilung mit Wettbewerbern. Bevor Mitarbeiter von Standardverträgen oder den in Kooperationsverträgen vorgesehenen Verfahren abweichen, klären sie die Abweichungen mit der Geschäftsführung ab. Wir wollen verhindern, dass unzulässigen wettbewerbsrechtlichen Auswirkungen mit der Änderung verbunden sind.

Bei Kontakten zu Wettbewerbern und Geschäftspartnern sprechen Mitarbeiter ohne vorherige Abklärung mit dem Compliance Officer oder der Geschäftsführung nicht über interne Angelegenheiten, wie z.B. über Preise und Verkaufs- oder Finanzierungsbedingungen, Kosten, Marktübersichten, organisatorische Abläufe oder andere vertrauliche Informationen, aus denen Wettbewerber oder Geschäftspartner Wettbewerbsvorteile ziehen könnten.

Auf die Richtlinie zur Einhaltung der Wettbewerbsregeln in der jeweils aktuellen Fassung wird ausdrücklich hingewiesen.

Fallbeispiel:

Alle Mitarbeiter und Führungskräfte, die in Verbandsgremien aktiv sind, werden über die Verhaltensweise in der Gremienarbeit regelmäßig beschult.

(17) Schutz des Unternehmensvermögens und Schutz natürlicher Ressourcen

Das Vermögen und die Betriebseinrichtungen, die Geschäftsunterlagen und die Arbeitsmittel unseres Unternehmens dürfen weder entwendet oder zu privaten Zwecken missbraucht noch Dritten überlassen werden.

Mitarbeiter sollen bei ihrer Arbeit bemüht sein, die natürlichen Ressourcen zu schützen und sicherzustellen, dass die geschäftlichen Aktivitäten des Unternehmens durch Materialeinsparung, energiesparende Planung sowie der Reduzierung und dem Recycling von Abfällen die Umwelt in möglichst geringem Umfang belasten. Jeder Mitarbeiter soll bei der Auswahl von Zulieferern, der Beschaffung von Werbematerialien oder anderen externen Dienstleistungen neben den wirtschaftlichen Gesichtspunkten auch die ökologischen und sozialen Kriterien beachten.

(18) Arbeitssicherheit

Prozesse, Betriebsstätten und -mittel müssen den anwendbaren gesetzlichen und internen Vorgaben zu Arbeitsschutz, Arbeitssicherheit sowie Gesundheits-, Brand- und Umweltschutz entsprechen.

Arbeitssicherheit hat für uns oberste Priorität.

Fallbeispiel:

Typisch für das Elektrohandwerk sind Schnittverletzungen, die z. B. beim Zuschneiden eines Leerrohres, beim Abisolieren oder beim Arbeiten an einem scharfkantigen Grat einer abgehängten Decke entstehen können.

Die beste Vorbeugung ist, geeignetes Werkzeug zu benutzen, dieses sicherheitsbewusst zu verwenden und bei Bedarf Schutzhandschuhe (PSA) zu tragen.

(19) Konsequenzen bei Verstößen

Verstöße gegen die Regeln dieses Verhaltenskodex können erhebliche Reputationsverluste und rechtliche Nachteile für die betreffenden Mitarbeiter, deren Kollegen und die R+S Group oder unsere Geschäftspartner zur Folge haben, bis hin zu Bußgeldern, Strafverfahren oder Einschränkungen behördlicher Erlaubnisse.

Verstöße, die eine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten darstellen, können zu arbeitsrechtlichen Maßnahmen führen.

(20) Berater und Geschäftspartner

Wir erwarten von unseren externen Partnern, dass diese die Grundsätze für rechtskonformes und redliches Verhalten, wie sie in diesem Verhaltenskodex aufgeführt sind, ebenfalls einhalten. Unsere externen Partner werden sich hierzu in einem „Code of conduct for suppliers“ verpflichten.

Fulda, den 03.12.2021

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Burkhardt'.

Ralph Burkhardt

Vorsitzender der Geschäftsführung

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Menninger'.

Rudolf Menninger

Geschäftsführer