

CODE OF CONDUCT

Byodo Naturkost GmH

Präambel

1. Soziale Verantwortung

- 1.0 Ausschluss von Zwangsarbeit
- 1.1 Verbot von Kinderarbeit und Schutz junger Arbeitnehmer
- 1.2 Arbeitsbedingungen und Faire Vergütung
- 1.3 Faire Arbeitszeiten
- 1.4 Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen
- 1.5 Verbot von Diskriminierung, Belästigung und Missbrauch
- 1.6 Respektvolles Verhalten
- 1.7 Gesundheitsschutz, Sicherheit & Hygiene
- 1.8 Unterkünfte & Hygiene
- 1.9 Beschwerdemechanismen

2. Ökologische Verantwortung

- 2.0 Erhalt der natürlichen Lebensgrundlage
- 2.1 Umweltschutz
- 2.2 Umweltfreundliche Verpackung
- 2.3 Entwaldungsfreie Lieferkette

3. Ethisches Geschäftsverhalten

- 3.0 Fairer Wettbewerb
- 3.1 Integrität/ Bestechung und Vorteilsnahme
- 3.2 Vertraulichkeit/ Datenschutz
- 3.3 Geistiges Eigentum

4. Lieferketten-Sorgfaltspflichten (Menschenrechte & Umweltschutz)

5. Audits

6. Kenntnisnahme und Einverständnis des Lieferanten



Geschäftsführer der Byodo Naturkost GmbH Bernd Hochstädter (li) und Prokurist Christian Bäume (re)

Präambel

Byodo ist es eine Herzensangelegenheit die Welt mit hochwertigen, biologischen Produkten und unserer Art zu Arbeiten ein kleines Stück besser und nachhaltiger zu machen. 100% Leidenschaft, 100% Überzeugung, 100% Bio-Zutaten aus landwirtschaftlichem Ursprung. Dies ist untrennbar mit dem stetigen Erfolg seit der Unternehmensgründung 1985 verbunden.

Für eine bessere Lesbarkeit wird auf eine geschlechterdifferenzierende Schreibweise verzichtet. Sämtliche Bezeichnung wie „Partner“, „Lieferant“, etc. sind geschlechtsneutral zu lesen und sprechen alle Personen gleichberechtigt an.

Byodo Naturkost bekennt sich zur Einhaltung der geltenden Gesetze, zur sozialen Verantwortung, zum Umweltschutz und zu einem fairen Miteinander als Leitprinzipien unseres Handelns. Die Zielsetzung ist, unsere wirtschaftliche, ökologische und soziale Verantwortung in Einklang zu bringen. Das Gleiche verlangen wir von unseren Partnern.

Dieser Verhaltenskodex bildet die Grundlage für alle Geschäftsbeziehungen mit Byodo und gilt sowohl für die direkten Geschäftspartner als auch für deren verbundene Unternehmen, Agenten und Vertreter (im Folgenden gemeinsam „Partner“ genannt) sowie für Byodo und dessen Geschäftsbereiche selbst.

Folgende nationale und internationale Standards bilden die Grundlage dieses Kodex und ermöglichen die Einschätzung sozialer Risiken in der Wertschöpfungskette, sowie deren Verbesserung:

- die relevanten Konventionen und Leitsätzen der Vereinten Nationen (UN),
- die Leitsätze der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD);
- die Vorgaben des BSCI-Verhaltenskodex
- das Kernübereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)
- der ETI Base Code (ETI = Ethical Trading Initiative)
- das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG)

Byodo unterstützt die SDG's (sustainable development goals) der Vereinten Nationen und setzt sich aktiv für eine nachhaltige Entwicklung ein, sowohl auf individueller als auch auf organisatorischer Ebene.

Die nachstehenden Punkte werden von den Partnern akzeptiert und eingehalten. Die Partner müssen auch ihre Lieferanten von Waren und Dienstleistungen (im Folgenden „Lieferanten“) über alle hier beschriebenen Grundsätze und Anforderungen informieren, sie zu deren Einhaltung verpflichten und die Verpflichtung zur Einhaltung in ihrer Lieferkette weitergeben. Die Partner haben diesen Verhaltenskodex bei der Auswahl ihrer Lieferanten zu berücksichtigen.

Als anerkannte Grundlage müssen die Partner alle geltenden Gesetze, Regeln und Vorschriften einhalten - insbesondere solche, die sich auf Genehmigungen, Arbeitsbedingungen, Löhne, Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter, Menschenrechte, Umwelt und Klima sowie auf die Sorgfaltspflichten in der Lieferkette beziehen. Vorsätzliche Verstöße gegen diese Punkte führen ohne Ergreifen von Gegenmaßnahmen zur Beendigung der Zusammenarbeit.

Diese Vereinbarung ist Bestandteil von Verträgen und Kontrakten und bedarf keiner Unterschrift durch den Partner.

Anforderungen an Geschäftspartner

Die in diesem Verhaltenskodex dargelegten Grundsätze sind als Mindeststandards zu betrachten. Wo es die geltenden Gesetze und Vorschriften erfordern, müssen höhere Standards erfüllt und eingehalten werden. Auch die Partner können jederzeit höhere Standards einführen.



1. SOZIALE VERANTWORTUNG

1.0 Ausschluss von Zwangsarbeit

- Die Partner dulden keine Form von Zwangs- oder Pflichtarbeit, Leibeigenschaft, moderner Sklaverei oder ähnlichen Arbeitsbedingungen und setzen angemessene Schutzmaßnahmen gegen die Misshandlung von Personen in ihrem Unternehmen um.
- Die Partner dürfen von ihren Arbeitnehmern nicht verlangen, dass sie als Bedingung für die Beschäftigung Originalausweise, Reisedokumente oder andere wichtige Dokumente hinterlegen.
- Die Partner müssen jedem Arbeitnehmer gestatten, das Arbeitsverhältnis nach einer angemessenen und vereinbarten Kündigungsfrist oder zumindest nach der gesetzlichen Kündigungsfrist zu beenden.
- Die Partner dürfen keine Löhne oder Teile davon einbehalten, um Druck auf einen Arbeitnehmer auszuüben, damit dieser das Arbeitsverhältnis fortsetzt.
- Partner, die ausländische Vertragsarbeitnehmer einstellen, dürfen diese nicht gegen ihren Willen über die gesetzliche Kündigungsfrist hinaus weiterbeschäftigen. Ausländischen Vertragsarbeitnehmern muss eine Kopie des Vertrags in einer Sprache ausgehändigt werden, die sie verstehen. Die Partner dürfen von den Arbeitnehmern nicht verlangen, dass sie eine Gebühr an einen Personalvermittler zahlen.

1.1 Verbot von Kinderarbeit und Schutz junger Arbeitnehmer

- Die Partner dürfen keine Kinderarbeit dulden. Das Mindestalter für die Einstellung darf nicht unter 15 Jahren oder dem gesetzlichen Mindestalter liegen - je nachdem, welches höher ist.
- Die Einhaltung aller für die Beschäftigung junger Arbeitnehmer geltenden Gesetze in Bezug auf Beschäftigungsbeschränkungen für gefährliche, unsichere und gesundheitsschädliche Tätigkeiten, Arbeitszeiten, Löhne, Arbeitsbedingungen und angemessene Dokumentation muss gewährleistet sein, und die Dokumentation muss auf Anfrage verfügbar sein.
- Die Partner müssen über eine schriftliche Einstellungspolitik und ein System zur Überprüfung des Alters der Arbeitnehmer verfügen und angemessene und zuverlässige Altersnachweise für alle Arbeitnehmer aufbewahren.

1.2 Arbeitsbedingungen und Faire Bezahlung

- Es müssen regelmäßig und zum vereinbarten Zeitpunkt mindestens der jeweilige national gültige gesetzliche Mindestlohn oder der branchenübliche Lohn gezahlt werden, je nachdem, welcher höher ist.
- Die Partner müssen die gesetzlichen Sozialversicherungsbeiträge für berechnete Arbeitnehmer zahlen.
- Praktikanten und Auszubildende müssen gemäß den geltenden Gesetzen entlohnt werden.
- Alle Lohnabzüge müssen streng nach den gesetzlichen Vorschriften erfolgen. Es dürfen keine Strafabzüge von den Löhnen der Arbeitnehmer vorgenommen werden.
- Der Überstundenzuschlag für Akkordarbeiter muss gemäß den jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen berechnet werden. In Ermangelung einer entsprechenden Regelung ist er so zu berechnen, dass er dem gesetzlichen Überstundenzuschlagssatz für Akkordarbeiter entspricht.
- Die Partner müssen eine Kopie aller erforderlichen Aufzeichnungen gemäß den gesetzlichen Bestimmungen für Vertragsarbeiter zur Einsichtnahme aufbewahren.
- Die Partner dürfen nicht über ein angemessenes Maß hinaus versuchen, Vertragsarbeiter, Praktikanten oder Auszubildende zu beschäftigen, um die Zahlung bestimmter Leistungen zu vermeiden, die regulären Arbeitnehmern gewährt werden müssen.
- Die Partner müssen bezahlten Jahresurlaub, Feiertage und andere Urlaubstage wie Mutterschaftsurlaub, Krankheitsurlaub usw. gewähren, wie es das Gesetz vorschreibt.
- Bonus-, Renten- und Ruhestandsleistungen müssen wie gesetzlich vorgeschrieben gezahlt werden.

- Die Partner müssen jedem Arbeitnehmer für jeden Lohnzyklus eine verständliche Lohnabrechnung in der gesetzlich vorgeschriebenen Form vorlegen. In der Lohnabrechnung sollten mindestens die geleisteten Arbeitstage, der verdiente Lohn oder Akkordsatz, etwaige Zulagen, Sozialversicherungsbeiträge/gesetzliche Abzüge, Anreize/Boni und etwaige Überstundenzuschläge angegeben sein.

1.3 Faire Arbeitszeiten

- Die Arbeitszeiten müssen den geltenden Gesetzen, den Branchenstandards oder den einschlägigen IAO-Übereinkommen entsprechen, je nachdem, welcher Standard strenger ist.
- In Ländern, in denen die lokale Gesetzgebung Überstunden einschränkt, müssen die Partner die lokale Gesetzgebung befolgen. Unabhängig von den örtlichen Vorschriften dürfen die Partner von ihren Mitarbeitern nicht verlangen, dass sie regelmäßig mehr als 60 Stunden pro Woche einschließlich Überstunden arbeiten.
- Die Partner müssen alle örtlichen Gesetze und Vorschriften in Bezug auf Überstunden/Nachtschichten einhalten, insbesondere auch diejenigen, die sich auf schwangere oder junge Arbeitnehmerinnen beziehen. Die Partner müssen die erforderlichen Maßnahmen für die Sicherheit aller Arbeitnehmer ergreifen, wenn Überstunden oder Nachtschichten erforderlich sind.
- Überstundenarbeit ist grundsätzlich freiwillig. Die Arbeitnehmer müssen das Recht haben, Überstunden zu verweigern, ohne dass ihnen eine Strafe droht.
- Die Arbeitnehmer müssen mindestens einen freien Tag pro Woche haben. Muss ein Arbeitnehmer aus betrieblichen Gründen an seinem freien Tag arbeiten, so müssen die Partner ihm innerhalb der nächsten drei Tage oder nach Maßgabe der örtlichen Gesetze einen Ausgleichstag gewähren. In jedem Fall darf von keinem Arbeitnehmer verlangt werden, mehr als 13 Tage zu arbeiten, ohne dass er einen freien Tag erhält.
- Stillenden Müttern müssen angemessene Pausen zum Stillen ihres Babys ohne Abzüge gewährt werden. Schwangeren Arbeitnehmerinnen sind angemessene Pausen zu gewähren.

1.4 Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen

- Die Partner müssen das Recht der Arbeitnehmer anerkennen und respektieren, rechtmäßig Gewerkschaften oder Vereinigungen ihrer Wahl zu gründen und beizutreten sowie Tarifverhandlungen zu führen.
- Die Partner erleichtern einen parallelen, unabhängigen Mechanismus, der es den Arbeitnehmern ermöglicht, sich zu organisieren und Tarifverhandlungen zu führen, wenn das lokale Gesetz formelle Gewerkschaften verbietet.
- Die Partner dürfen keine Arbeitnehmer diskriminieren, schikanieren, einschüchtern, bestrafen oder Einschüchterung, Strafen oder anderen Drohungen aussetzen, um ihr Recht auf Vereinigung einzuschränken oder zu stören.
- Die Partner dürfen Arbeitnehmer weder direkt noch indirekt zwingen oder beeinflussen, einer bestimmten Gewerkschaft beizutreten oder nicht beizutreten.

1.5 Verbot von Diskriminierung, Belästigung und Missbrauch

- Die Partner dürfen keine Arbeitnehmer aufgrund von Geschlecht, Ethnie, Hautfarbe, Religion, Kaste, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung, Mutterschaft oder Familienstand, Nationalität, politischer Meinung, Gewerkschaftszugehörigkeit oder sozialer oder ethnischer Herkunft diskriminieren, auch nicht bei Einstellung, Gehalt/Lohn, Leistungen, Beförderung, Disziplinierung, Kündigung oder Ruhestand.

1.6 Respektvolles Verhalten

- Die Partner dürfen disziplinarische Maßnahmen nur in Übereinstimmung mit dem Gesetz ergreifen.
- Die Partner müssen alle Arbeitnehmer mit Respekt, Würde und Fairness behandeln. Kein Arbeitnehmer darf körperlich, psychisch, sexuell oder verbal misshandelt oder belästigt werden.
- Die Partner dürfen keine körperliche Züchtigung, Gewalt oder Einschüchterung gegen einen Arbeitnehmer anwenden.

1.7 Gesundheitsschutz, Sicherheit & Hygiene

- Am Arbeitsplatz sollen sichere und gesunde Arbeitsbedingungen herrschen. „Best practice“ bezüglich Berufsausübung, Sicherheit und Gesundheit soll gefördert werden.
- Lieferanten müssen die gesetzlichen Vorschriften des jeweiligen Landes, in dem sie tätig sind, einhalten.
- Mitarbeiter dürfen keinen gefährlichen, unsicheren oder ungesunden Umständen ausgesetzt werden, die ihre Gesundheit gefährden. Das Personal soll regelmäßig bezüglich Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz geschult werden.
- Aus dem Bereich der Geschäftsführung ist ein Beauftragter für Gesundheit und Sicherheit des Personals zu bestimmen, der für die Einhaltung der Sicherheits- und Gesundheitsstandards verantwortlich ist.

1.8 Unterkünfte & Hygiene

- Sofern Unterbringungsmöglichkeiten zur Verfügung gestellt werden, müssen diese allen geltenden Gesetzen und Vorschriften in Bezug auf Sicherheit, Gesundheit und Hygiene sowie Sicherheit vor Feuer, elektrischen, mechanischen und baulichen Unfällen entsprechen.
- Die Unterkünfte müssen über eine angemessene Wohnfläche für jeden Arbeitnehmer, persönlichen Stauraum, angemessene Belüftung, Raumkühlung/Heizung/Lüfter, angemessene Beleuchtung, Trinkwasser, Kochgelegenheit, grundlegende Erste-Hilfe-Maßnahmen, notwendige Feuerlöschgeräte, Notbeleuchtung, Notausgänge, saubere Toiletten mit fließendem Wasser und Einzelbetten verfügen. Die Unterkünfte müssen nach Geschlechtern getrennt sein. Die Bewohner müssen die Möglichkeit haben, in angemessenem Umfang zu kommen und zu gehen.
- Partner müssen allen Mitarbeitern sauberes Trinkwasser zur Verfügung stellen, zu dem sie den ganzen Arbeitstag über angemessenen Zugang haben.
- Der Arbeitsplatz muss über eine ausreichende Anzahl sauberer Toiletten/Sanitäreinrichtungen (nach Geschlechtern getrennt) mit fließendem Wasser für alle Mitarbeiter verfügen. Diese müssen den ganzen Tag über entsprechend zugänglich sein.
- Vorhandene Betriebskantinen und Pausenräume sind sauber zu halten, um Hygiene und Komfort zu gewährleisten

1.9 Beschwerdemechanismen

- Der Partner hat erhaltene Hinweise zur Erreichbarkeit, Zuständigkeit und zur Durchführung eines Beschwerdeverfahrens in geeigneter Weise an seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterzugeben. Das Beschwerdeverfahren muss für Mitarbeitende unter Wahrung der Vertraulichkeit der Identität und wirksamen Schutz vor Benachteiligungen zugänglich sein.
- Das Byodo Beschwerdeverfahren ist zu finden unter: [Hintbox](#) – Homepage Byodo
- Soweit kein Hinweis erfolgt, ist der Geschäftspartner selbst auf Betriebsebene für die Einrichtung eines wirksamen Beschwerdemechanismus für Einzelpersonen und Gemeinschaften, die von negativen Auswirkungen betroffen sein können, zuständig.



2. ÖKOLOGISCHE VERANTWORTUNG

2.0 Erhalt der natürlichen Lebensgrundlage

- Der Partner verhindert, dass Personen durch Zwangsräumungen, den widerrechtlichen Entzug von Land, Wäldern oder Gewässern oder deren Erwerb, Bebauung oder anderweitige Nutzung ihre Lebensgrundlage verlieren. Schädliche Bodenveränderungen, Gewässer- und Luftverunreinigungen, Lärmemissionen sowie übermäßigen Wasserverbrauch hat er zu unterlassen, wenn dies die Gesundheit von Personen schädigt, die natürlichen Grundlagen zur Produktion von Nahrung erheblich beeinträchtigt oder den Zugang von Personen zu einwandfreiem Trinkwasser oder Sanitäreinrichtungen verhindert.
- Eine gute landwirtschaftliche Praxis, unter anderem zur Erhaltung der Bodenfruchtbarkeit sowie der genetischen Vielfalt, ist zu fördern.
- Gefährdete Arten sind zu schützen

2.1 Umweltschutz

- Der Partner übernimmt Verantwortung im Hinblick auf die Belange des Umweltschutzes und beachtet die insoweit jeweils geltenden Vorschriften.
- Der Partner ist gehalten, seine Geschäftsabläufe nachhaltig zu gestalten, Ressourcen sparsam einzusetzen, Umweltbelastungen zu minimieren, sowie sein nachhaltiges Handeln kontinuierlich zu verbessern.

- Der Partner nimmt seine ökologische Verantwortung über die gesamte Lieferkette hinweg wahr und setzt dies sowohl im Hinblick auf Produkte als auch Verpackungen um. Dabei gilt es, die Umweltauswirkungen durch Ressourcen- und Energieverbrauch, Emissionen von Treibhausgasen und Luftschadstoffen, Wasserverbrauch, Ausbringungen in Boden und Wasser sowie den entstehenden Abfall zu vermeiden bzw. kontinuierlich zu reduzieren, Biodiversität zu erhalten und Kreislaufwirtschaft zu fördern.
- Der Partner verpflichtet sich zu einer systematischen Abfallbewirtschaftung, die die Ermittlung, Handhabung, Reduzierung und verantwortungsvolle Entsorgung von Festabfällen umfasst. Dies schließt die Einhaltung des Basler Übereinkommens und der aktuellen Bestimmungen ein. Gefährliche Stoffe und Chemikalien müssen so gehandhabt werden, dass ihre sichere Beförderung, Lagerung, Nutzung, Recycling und Entsorgung gewährleistet ist, unter Beachtung des Minamata-Übereinkommens für Quecksilber und des Stockholmer Übereinkommens für persistente organische Schadstoffe.
- Maßnahmen, um den CO₂-Ausstoß zu messen und zu reduzieren, sind zu ergreifen.

2.2 Umweltfreundliche Verpackung

- Der Partner minimiert die Auswirkungen seiner Verpackungen auf die Umwelt, indem er Verpackungen vermeidet oder verringert. Wo dies nicht möglich ist, soll der Partner die Umwelteffekte seiner Verpackungen verbessern, indem er Mehrweg-Verpackungen nutzt, möglichst wenig Material verbraucht, die Recyclbarkeit berücksichtigt und Sekundärrohstoffen bzw. alternative Materialien oder zertifiziertes Papier bevorzugt.

2.3 Entwaldungsfreie Lieferkette

- Wälder stellen eine wesentliche Lebensgrundlage für alle Menschen weltweit dar. Der Erhalt sowie die nachhaltige Bewirtschaftung der Wälder weltweit und der Wiederaufbau degradierter und zerstörter Wälder sind daher eine zentrale Herausforderung. Daher dürfen für die Produktion von Agrarrohstoffen die Waldökosysteme weder in ihrer Gesamtfläche noch in ihrem Zustand beeinträchtigt werden.



3. ETHISCHES GESCHÄFTSVERHALTEN

3.0 Fairer Wettbewerb

- Der Partner unterlässt irreführende oder aggressive Geschäftspraktiken und hält sich an die Vorgaben des geltenden Kartell- und Wettbewerbsrechts. Insbesondere beteiligt sich der Partner nicht an kartellrechtswidrigen Absprachen mit Wettbewerbern, nutzt seine möglicherweise vorhandene marktbeherrschende Stellung nicht aus und unterlässt jegliche wettbewerbswidrigen Geschäftspraktiken

3.1 Integrität/ Bestechung und Vorteilsnahme

- Grundlage jeglicher Geschäftsbeziehung ist eine ethisch korrekte Verhaltensweise und die Einhaltung der jeweiligen nationalen und internationalen Gesetze und Normen, wie die Konventionen der UN und der OECD zur Bekämpfung der Korruption und der einschlägigen Anti-Korruptionsgesetze einschließlich solcher, die die Bestechung im Ausland zum Gegenstand haben.
- Sowohl die Unternehmensführung als auch die Beschäftigten haben sich so zu verhalten, dass keine persönlichen Abhängigkeiten oder Verpflichtungen entstehen. Der Partner verfolgt beim Verbot aller Formen von Bestechung, Korruption, Erpressung und Unterschlagung eine Null-Toleranz-Politik.

3.2 Vertraulichkeit/ Datenschutz

- Der Partner misst dem Schutz von personenbezogenen Daten besondere Bedeutung zu und hält die jeweils anwendbaren datenschutzrechtlichen Bestimmungen ein.

3.3 Geistiges Eigentum

- Rechte an geistigem Eigentum sind zu respektieren; Technologie- und Know-how-Transfer haben so zu erfolgen, dass die geistigen Eigentumsrechte und die Kundeninformationen geschützt sind. Der Partner verpflichtet sich, wesentliche Interessenkonflikte unverzüglich, vollständig und transparent gegenüber Byodo offenzulegen.

4. LIEFERKETTEN-SORGFALTSPFLICHTEN (Menschenrechte & Umweltschutz)

- Die Partner halten, falls sie betroffen sind, alle Verpflichtungen ein, die sich aus den Gesetzen zur Sorgfaltspflicht in der Lieferkette ergeben (z. B. LKSG (DE), Duty of Vigilance Law 2017 (FR), The Modern Slavery Act 2015 (UK), The Modern Slavery Act 2018 (AU)) in Bezug auf den Schutz der Menschenrechte und die darin festgelegten Umweltverpflichtungen und stellen die Einhaltung durch ihre direkten und indirekten Lieferanten sicher. Im Falle eines Verdachts auf Verstöße sowie zur Absicherung von Lieferketten mit erhöhten Risiken wird Byodo proaktiv, zeitnah und ggf. regelmäßig vom Lieferanten über die identifizierten Verstöße und Risiken sowie die ergriffenen Maßnahmen informiert.

5. AUDITS

- Partner ermöglichen es Byodo, die Einhaltung des Code of Conduct durch selbst durchgeführte Audits oder in Auftrag gegebenen Audits Dritter, unter Wahrung der absoluten Vertraulichkeit und Transparenz, zu prüfen.
- Möglicherweise festgestellte Abweichungen werden gemeinsam mit dem Partner besprochen und durch Maßnahmen abgestellt.
- Schwerwiegende und vorsätzliche Verstöße können zu einem Abbruch der geschäftlichen Beziehung führen.

6. KENNTNISNAHME UND EINVERSTÄNDNIS DES LIEFERANTEN

- Der Geschäftspartner verpflichtet sich verantwortungsvoll zu handeln und sich an die aufgeführten Grundsätze/Anforderungen zu halten. Darüber hinaus wird er den Inhalt dieses Kodex an Arbeitnehmer, Beauftragte und Subunternehmer kommunizieren und alle erforderlichen Vorkehrungen für die Umsetzung der Anforderungen treffen.

Unterschrift der Geschäftsführung



Bernd Hochstädter, Geschäftsführer