

Verhaltenskodex

Verhaltensrichtlinien der Possehl Online Solutions GmbH,
August 2023

1. Vorwort

Für den Erfolg der Possehl Online Solutions GmbH als Teil einer international tätigen Unternehmensgruppe ist Vertrauen unerlässlich. Eine gute Zusammenarbeit beruht auf dem Vertrauen der Kunden und Geschäftspartner, der Mitarbeiter¹ und des jeweils lokalen Unternehmensumfeldes.

Voraussetzung dafür ist die konsequente Einhaltung hoher Maßstäbe sozialen Verhaltens wie Integrität, Loyalität und Aufrichtigkeit. Es liegt in unserer Verantwortung, über die geltenden Gesetze hinaus universell gültige Grundwerte unseres Verhaltens zu schaffen und zu bewahren, die Grundlage für jede unternehmerische Aktivität sein sollen.

Die Geschäftsführung der Possehl Online Solutions hat den Verhaltenskodex (Code of Conduct) der L. Possehl & Co. mbH übernommen, um ihren Mitarbeitenden einen Rahmen für verantwortungsvolles und integriertes geschäftliches Handeln zur Verfügung zu stellen. Für die Geschäftsführungen von Possehl ist der Verhaltenskodex unmittelbar bindend. Sie sind überdies gehalten, sich mit den Inhalten des Verhaltenskodex auseinanderzusetzen und in ihren Geschäftsbereichen und Unternehmen entsprechende Regelungen mit den jeweils erforderlichen und geeigneten Konkretisierungen und Spezifizierungen zu verabschieden. Auf diese Weise sollen allen Mitarbeitern der Possehl-Gruppe Verhaltensrichtlinien für das konkrete Handeln in wichtigen Geschäftssituationen zur Verfügung gestellt werden.

Der Code of Conduct beinhaltet zwei dafür wesentliche Elemente: die Prinzipien für das unternehmerische Handeln der Possehl-Gruppe auf Basis der hanseatischen Tugenden wie Verlässlichkeit und Bodenständigkeit und die Unterstützung der Eigenverantwortlichkeit jedes einzelnen Mitarbeiters.

Die Unternehmen der Possehl-Gruppe und ihre Geschäftsführungen verpflichten sich, ihre Mitarbeiter entsprechend über die geltenden Verhaltenskodizes zu informieren und sie aktiv bei deren Umsetzung und Anwendung zu unterstützen. Wichtig dafür ist eine offene Unternehmenskultur, in der die Mitarbeiter jederzeit Rat suchen oder Bedenken äußern können. Auch das ist Teil des Kodexes.

Die Possehl-Gruppe ist ein Verbund mittelständischer Unternehmen unter dem Dach der Managementholding L. Possehl & Co. mbH, deren Tätigkeiten auf klaren Grundwerten und Verhaltensmaßstäben beruhen, um den hohen Ansprüchen unserer Gesellschafterin, der Possehl-Stiftung, gerecht zu werden. Hierzu gehört ein ethisch einwandfreies Verhalten des Managements und der Mitarbeiter, die Wahrung des guten Rufes der Possehl-Gruppe als Ganzes sowie jedes einzelnen Unternehmens, die Sicherung des Unternehmenserfolges und weiteren Wachstums bei gleichzeitiger Risikobegrenzung.

Jeder Einzelne von uns trägt dazu bei, die Grundlage für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zu schaffen, die auf der Verantwortlichkeit jedes Einzelnen beruht.

¹ Im Text wird aus Gründen der einfacheren Sprache und ohne jede Diskriminierungsabsicht ausschließlich die männliche Form verwendet. Grundsätzlich sind damit alle Geschlechter mit einbezogen.

→ **Der Verhaltenskodex (Code of Conduct) verfolgt das Ziel, durch bestmögliche Transparenz ein hohes Maß an sozialer und ethischer Kompetenz zu sichern.**

2. Verpflichtung zur Integrität

2.1. Einhaltung von Gesetzen

Alle Unternehmen der Possehl-Gruppe mit Tochtergesellschaften in über 30 Staaten sind verpflichtet, die jeweiligen rechtlichen und kulturellen Rahmenbedingungen zu beachten. Dieser Verhaltenskodex setzt dabei den gruppenweit geltenden Mindeststandard, der Anwendung findet, selbst wenn die Rechtsordnung eines Staates, in dem ein Unternehmen der Possehl-Gruppe geschäftlich aktiv ist, niedrigere Voraussetzungen oder Anforderungen an ein integriertes Handeln vorsehen sollte. Von den Mitarbeitern wird erwartet, die jeweiligen Gesetze und internen Richtlinien zu kennen und einzuhalten. Besondere Priorität liegt zudem auf dem Schutz international anerkannter Menschenrechte und deren Einhaltung.

Bereits vermeintlich geringe Rechtsverstöße bei geschäftlichen Aktivitäten können einen großen Schaden bei Geschäftspartnern und Kunden, aber auch zu Lasten der Possehl-Gruppe entstehen lassen und das Ansehen der einzelnen Unternehmen wie auch der gesamten Possehl-Gruppe erheblich gefährden. Ein Verstoß gegen Gesetze und sonstige verbindliche Vorschriften kann zudem weitreichende arbeitsrechtliche und strafrechtliche Konsequenzen für den Mitarbeiter bedeuten.

Bei rechtlichen Zweifeln hinsichtlich des eigenen Verhaltens und in Bezug auf das Arbeitsumfeld stehen den Mitarbeitern daher jederzeit ihr direkter Vorgesetzter, die zuständigen Fachabteilungen, die Personalabteilung sowie die Geschäftsführung für Auskünfte zur Verfügung.

→ **Kunden und Geschäftspartner vertrauen auf den gewissenhaften Umgang mit Gesetzen und Richtlinien.**

3. Verpflichtung zur Sicherheit, Umwelt, Menschenrechten

3.1. Gesundheits- und Arbeitsschutz

Possehl und jedes einzelne Unternehmen der Possehl-Gruppe ist angehalten, seinen Mitarbeitern eine sichere Arbeitsplatzumgebung und faire Arbeitsbedingungen zu bieten. Kein Mitarbeiter soll unnötigen Risiken ausgesetzt sein. Der Verwirklichung von Berufsrisiken muss durch sachgemäße Betriebskontrollen und entsprechende Maßnahmen vorgebeugt werden. Jeder Mitarbeiter ist für einen effektiven Sicherheits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz relevant und mitverantwortlich.

Das Einhalten von Sicherheitsvorschriften ist unabdingbar. Jedes Unternehmen trägt dafür Sorge, dass mögliche Sicherheitsrisiken umgehend adressiert und eliminiert werden.

→ **Verantwortung bedeutet, höchste Ansprüche an Gesundheitsschutz und Sicherheitsstandards zu stellen.**

3.2. Verantwortung für die Umwelt

Grundlage unseres Handelns in der Possehl-Gruppe ist der verantwortungsvolle Umgang mit der Umwelt. Es gehört zu unseren Hauptaufgaben, sorgfältig mit den ökologischen Herausforderungen umzugehen und die limitierten natürlichen Ressourcen zu schützen. Ziel ist es, den Energie- und Rohstoffbedarf fortlaufend und nachhaltig zu reduzieren und negativen Einfluss auf die Umwelt zu verringern.

Unsere Unternehmen verpflichten sich, die jeweils geltenden rechtlichen Umweltvorschriften und Unternehmensstandards einzuhalten. Weiterhin arbeiten die Unternehmen der Possehl-Gruppe aktiv am Umweltschutz mit, indem sie ihre Verantwortung für die Erhaltung natürlicher Ressourcen anerkennen und sich unter Zugrundelegung hoher Ansprüche an Qualität und Sicherheit für die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien einsetzen.

→ **Dem verantwortungsvollen Umgang mit der Umwelt ist stets Rechnung zu tragen.**

3.3. Soziale Verantwortung

Die Einhaltung der Menschenrechte, Respekt und Wertschätzung gegenüber den Mitmenschen sind Voraussetzung für den verantwortungsvollen Umgang miteinander.

Jedes Unternehmen und jeder Mitarbeiter trägt die Verantwortung dafür mit, dass die fundamentalen Sozialstandards beachtet und diese Rechte nicht verletzt werden. Sie sind unerlässlich für ein gutes menschliches Zusammenleben und -wirken und gelten damit genauso für den Umgang innerhalb der Unternehmen sowie den Umgang mit Geschäftspartnern.

→ **Grundsatz für die Zusammenarbeit ist der Schutz der international geltenden Menschenrechte.**

4. Mitarbeiter

4.1. Umgang miteinander – Diskriminierungsverbot

Alle Mitarbeiter haben das Recht auf eine respektvolle Behandlung.

Der gegenseitige Respekt und die anständige Behandlung sind Voraussetzung für eine erfolgreiche Zusammenarbeit.

Die Possehl-Gruppe missbilligt Zwangsarbeit, Kinderarbeit oder jegliche andere Form von Ausbeutung und Menschenverachtung. Wir setzen uns für die Förderung der Menschenrechte ein.

Kein Mitarbeiter darf wegen der ethnischen oder territorialen Herkunft oder Zugehörigkeit, des Geschlechts, des Alters, der Hautfarbe, politischer Meinung, sexueller Identität und Orientierung, religiöser Überzeugung, sozialer Herkunft, körperlicher Konstitution, einer Behinderung oder sonstiger persönlicher Eigenschaften diskriminiert, d.h. ohne sachlichen Grund, benachteiligt werden.

Weder persönliche Beleidigungen noch Formen der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz dürfen toleriert werden. Die sexuelle Belästigung beinhaltet alle Formen von unerwünschtem verbalen, nonverbalen oder physischem Verhalten sexueller Natur.

→ **Grundbedingung für ein erfolgreich arbeitendes Unternehmen ist die Zufriedenheit aller Mitarbeiter.**

5. Geschäftspartner

5.1. Vermeidung von Interessenskonflikten

5.1.1. Persönliches oder privates Interesse

Geschäftliche und personelle Entscheidungen unserer Unternehmen beruhen auf fairen und objektiv nachvollziehbaren Kriterien, wie der Verlässlichkeit und Integrität von Kunden, Lieferanten und sonstigen Geschäftspartnern, ihrer Produkt- und Dienstleistungsqualität, sowie der Erzielung und Gewährung marktkonformer Preise. Die Unternehmen der Possehl-Gruppe tragen dafür Sorge, dass geschäftliche Entscheidungen nicht durch das Inaussichtstellen oder Gewähren von persönlichen oder finanziellen Vergünstigungen für Einzelne beeinflusst werden. Dienstliche Aufgaben und private Belange werden strikt voneinander getrennt. Alle Unternehmen der Possehl-Gruppe sind bemüht, Interessenskonflikten im geschäftlichen Handeln aktiv und präventiv entgegenzuwirken. Die Geschäftsbereiche und Unternehmen stellen ihren Mitarbeitern Verfahren zur Verfügung, die sie dabei unterstützen, mögliche Interessenskonflikte zu erkennen und unabhängig von persönlichen Beziehungen im gemeinsamen unternehmerischen Interesse zu handeln.

→ **Interessenskonflikte zwischen den dienstlichen Aufgaben und den persönlichen Interessen sind zu vermeiden.**

5.1.2. Annahme und Vergabe von Geschenken und Einladungen

Unseren Geschäftsführungen und Unternehmen ist die Vergabe oder Annahme von monetären Geschenken wie Bargeld, finanziellen Gegenwerten oder Wertpapieren untersagt. Sie verpflichten sich, dies auch in den jeweiligen Compliance Kodizes ihrer Unternehmen näher zu regeln. Generell dürfen keine Geschenke und Zuwendungen angenommen oder verteilt werden, die die unabhängige Entscheidungsfindung beeinflussen oder beeinträchtigen. Insoweit sind hinreichend spezifizierte Regelungen zu verabschieden, die lediglich konkret definierte Ausnahmen für Gelegenheits- und Werbegeschenke sowie Einladungen, welche im Zusammenhang mit einem geschäftlichen Zweck stehen, beinhalten dürfen. Diese Regelungen gelten insbesondere auch für geschäftliche Beziehungen zu Behörden und öffentlichen Amtsträgern.

→ **Alle Geschäftsvereinbarungen müssen unabhängig und im besten Interesse unseres Unternehmens getroffen werden.**

5.2. Fairer Wettbewerb

Die geltenden Wettbewerbs- und Kartellgesetze regeln den Umgang mit Wettbewerbern, Lieferanten und Kunden. Absprachen mit Wettbewerbern und andere Aktivitäten, die den freien und offenen Wettbewerb in unerlaubter Weise behindern, Preise oder Konditionen unzulässig beeinflussen, Geschäftsgebiete oder Kunden zuteilen, sind nicht erlaubt. Rechtlich geschützte und wettbewerbsrelevante Informationen dürfen nicht weitergegeben und Lieferanten oder andere Geschäftspartner nicht unzulässig vom Wettbewerb ausgeschlossen werden. Eine etwaige marktbeherrschende Stellung darf nicht missbraucht werden.

Im Wettbewerb und dessen Beobachtung werden nur zulässige Mittel angewandt.

→ **Die Wettbewerbs- und Kartellgesetze gelten für alle geschäftlichen Aktivitäten der Unternehmen in der Possehl-Gruppe im In- und Ausland.**

5.3. Bestechung, Korruption und Steuerhinterziehung

Vorstand, Aufsichtsrat, Geschäftsführungen und alle Mitarbeiter in der Possehl-Gruppe stellen höchste Ansprüche an die Vermeidung und Bekämpfung von Korruption. Korruption und häufig damit einhergehende Straftaten wie Steuerhinterziehung, Betrug und Urkundenfälschung werden in unseren Unternehmen nicht toleriert. Possehl-Unternehmen halten sich in allen Ländern, in denen sie geschäftlich tätig sind, vorbehaltlos an die jeweils geltenden Antikorruptionsgesetze.

Vorteilsgewährung, die in sonstiger Weise den rechtmäßigen Interessen des Unternehmens entgegensteht, ist verboten. Jeglicher Verdacht der Bestechung oder Bestechlichkeit ist zu

vermeiden. Unmittelbare oder mittelbare Zahlungen oder finanzielle Leistungen dieser Art dürfen weder angenommen noch angeboten werden. Ebenfalls unerlaubt sind die Nutzung jeglicher irregulärer Zahlungswege oder andere Formen der Verschleierung von Zahlungsflüssen. Ungewöhnliche monetäre Transaktionen unterliegen der Meldepflicht (siehe europäische Geldwäscherichtlinie).

→ **Es dürfen keine persönlichen Vorteile gewährt, angeboten, gefordert oder versprochen werden, die eine illegale oder unlautere Bevorzugung bedeuten.**

6. Vermögenswerte des Unternehmens

6.1. Qualität

Die Sicherung höchster Qualität und ihre kontinuierliche Optimierung sind Grundlage für den Erfolg der Possehl-Gruppe. Unsere in- und ausländischen Kunden erwarten eine gewissenhafte Sorgfalt bei der Durchführung unserer Aufgaben. Unvermeidbare Abweichungen von freigegebenen Verfahren, Regeln, Leitlinien und Spezifikationen erfolgen ausschließlich nach eingehender Prüfung durch die jeweils verantwortlichen Mitarbeiter und werden nur nach ausdrücklicher Einwilligung des Kunden auf Grundlage des geltenden Rechts durchgeführt.

→ **Produkte, Methoden und Verfahren in der Possehl-Gruppe werden ständig optimiert.**

6.2. Interne Überwachungssysteme

6.2.1. Verfahren zur Einhaltung der Gesetze

Zur kontinuierlichen Verbesserung der Unternehmensabläufe und -prozesse werden regelmäßig Analysen durchgeführt. Ein Bestandteil ist dabei auch die Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien. Den Mitarbeitern stehen für die Einhaltung der Gesetze und Richtlinien eine Reihe von Verfahren zur Verfügung wie Unterschriftenregelungen, Ablagesysteme und Dokumentationen. Die Erhebungen erfolgen stets auf Basis des bestehenden Vertrauens.

→ **Prozesse und Dokumentationen müssen den jeweils geltenden Standards und rechtlichen Vorschriften entsprechen.**

6.2.2. Lückenlose und wahrheitsgemäße Buchführung

Die Rechnungslegung muss die finanzielle Lage der Possehl-Unternehmen zutreffend wiedergeben. Geschäftsvorgänge werden mit größter Sorgfalt dokumentiert. Alle Eintragungen in Bücher und Unterlagen müssen vollständig, genau und richtig sein. Betriebliche Ausgaben unterliegen der sorgfältigen und zügigen Abrechnung. Geschäftliche Unterlagen sind ausschließliches Eigentum

der Possehl-Unternehmen und werden den internen Bestimmungen entsprechend erstellt und aufbewahrt.

→ **Alle Geschäftsvorgänge müssen ordnungsgemäß verbucht und ausgewiesen werden.**

6.3. Schutz von betrieblichem Eigentum und Geschäftsgeheimnissen

6.3.1. Unternehmenseigentum

Das Eigentum der Possehl-Unternehmen ist vor Verlust, Diebstahl oder Missbrauch zu schützen.

Materielle Vermögenswerte wie Material, Waren, Büromaterial, Kunden- und Werbegeschenke, Ausrüstung werden sorgfältig behandelt und nur für betriebliche Zwecke eingesetzt. Nur mit ausdrücklicher Zustimmung des Vorgesetzten oder bei betrieblicher Regelung dürfen Einrichtungen oder Gegenstände der Possehl-Unternehmen für private Zwecke genutzt oder aus dem Unternehmen entfernt werden. Die Handhabung und Regelung privater Telefon-, E-Mail- und Internetnutzung obliegt der Verantwortlichkeit der lokalen Geschäftsführungen.

→ **Firmeneigentum darf nur für betriebliche Zwecke genutzt werden.**

6.3.2. Schutz aller Daten

Die Informationstechnologie birgt das Risiko des Datenmissbrauchs. In der Possehl-Gruppe werden alle Maßnahmen getroffen, um Daten zu schützen, welche die Unternehmen von Mitarbeitern, Geschäftspartnern und Kunden erhalten. Lokale Gesetze (z. B. die Datenschutz-Grundverordnung „DSGVO“ der Europäischen Union), Vorschriften und Normen, die den Umgang mit vertraulichen Daten regeln, werden unbedingt berücksichtigt.

Zum Schutz der Daten der Possehl-Unternehmen vor Malware oder externen Angriffen sind die Anweisungen der IT-Verantwortlichen der jeweiligen Bereiche und Gesellschaften unbedingt zu befolgen.

Die Possehl-Unternehmen informieren die Mitarbeiter über die jeweils gültigen Bestimmungen.

→ **Die Possehl-Gruppe legt besonderen Wert auf die technische Absicherung aller Daten gegen unerlaubten Zugriff.**

6.3.3. Vertraulichkeit

Sowohl während der Dauer eines Arbeitsverhältnisses als auch nach dessen Beendigung müssen Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse vor Kenntnisnahme nicht befugter Personen geschützt werden. Dazu gehören sowohl unternehmensinterne Interessen als auch jegliche Informationen, die Kunden der Possehl-Unternehmen und deren Geschäftsgeheimnisse betreffen. Interne und externe Informationen unterliegen unbedingt dem Schutz des absoluten Stillschweigens. Davon ausgenommen sind lediglich Informationen, die bereits öffentlich oder Dritten zugänglich sind oder von behördlicher Stelle eingefordert werden.

Die lokalen Geschäftsführungen tragen dafür Sorge, dass unternehmensinterne Interessenkonflikte vermieden werden, und dass bestehende Interessenkonflikte sich unter keinen Umständen negativ auf das Auftreten von Mitarbeitern nach außen auswirken. Gegenüber Dritten muss absolutes Stillschweigen gewahrt und eine unternehmensinterne Lösung gefunden werden. Das unternehmerische Interesse und der vertrauensvolle Umgang im Rahmen der Geschäftsbeziehungen zu Kunden soll auf keinen Fall beeinträchtigt werden.

→ **Interne und externe Informationen sind absolut vertraulich zu behandeln.**

6.3.4. Kommunikation mit den Medien

Für die Weitergabe von Informationen der Possehl-Unternehmen wie Finanzdaten, Informationen über Unfälle und Krisen, Akquisitionen, Unternehmensverkäufe oder personelle Veränderungen in der Führungsstruktur an die Medien sind vorrangig der Vorstand und der Bereich der Unternehmenskommunikation der L. Possehl & Co. mbH befugt. Hierbei richten wir uns nach allgemeinen Grundsätzen wie ethische und wahrheitsgemäße Berichterstattung.

Wir respektieren das Recht auf freie Meinungsäußerung sowie den Schutz der Persönlichkeitsrechte und der Privatsphäre. Die Geschäftsführungen der Possehl-Unternehmen implementieren für unternehmensbezogene Meinungsäußerungen einzelner Mitarbeiter ein Genehmigungsverfahren im Bereich der Unternehmenskommunikation. Dieses Verfahren gilt unabhängig davon, ob die Äußerungen positiv oder negativ für das Unternehmen ausgelegt werden können.

→ **Äußerungen gegenüber Medienvertretern müssen genehmigt sein.**

7. Geltung und Umsetzung des Verhaltenskodexes (Code of Conduct)

7.1. Verfahren und Hinweisgebersystem

Als Teil unseres Compliance Management Systems haben wir ein Hinweisgebersystem in Gestalt einer unternehmensinternen Meldestelle zur Entgegennahme von Hinweisen eingerichtet. Mitarbeiter der Possehl-Unternehmen und Externe haben die Möglichkeit, darüber Hinweise zu Compliance relevanten Sachverhalten abzugeben, an deren Kenntniserlangung die L. Possehl & Co. mbH ein berechtigtes Interesse hat.

Zur Entgegennahme und Prüfung solcher Hinweise wurde die Kanzlei Heuking Kühn Lüer Wojtek als ausgelagerte interne Hinweisgebermeldestelle beauftragt (nachfolgend: „Hinweisgebermeldestelle“).

Über die Hinweisgebermeldestelle können Verstöße gegen gesetzliche Vorschriften, gegen den Code of Conduct, gegen entsprechend konkretisierte Verhaltenskodizes der Geschäftsbereiche bzw. Unternehmen sowie gegen andere interne Richtlinien der Possehl-Unternehmen mitgeteilt und einer Prüfung zugeführt werden.

Meldungen an die Hinweisgebermeldestelle können elektronisch per Webformular über die Website der Possehl Online Solutions unter <https://www.possehl-online.com/compliance>, telefonisch, per E-Mail, per Telefax, postalisch oder persönlich abgegeben werden.

Hinweise an die Hinweisgebermeldestelle können auch anonym erfolgen. Die Nutzung der Hinweisgebermeldestelle ist freiwillig. Das eingerichtete Hinweisgebersystem erfüllt die gesetzlichen Anforderungen nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz und dem Hinweisgeberschutzgesetz.

Für jeden Geschäftsbereich wurde zudem ein Compliance-Beauftragter („Compliance Officer“) als Ansprechpartner in allen Compliance relevanten Themen benannt.

Die ausgelagerte interne Meldestelle erstellt nach Eingang einer Hinweisgebermeldung und erster rechtlicher Prüfung einen Bericht über die Meldung und stellt diesen Bericht der Geschäftsführung der Possehl Online Solutions zur Verfügung, die diesen sorgfältig überprüft und die gemeldeten Risiken oder Pflichtverstöße einer sachgerechten Lösung zuführt.

→ **Mitarbeiter und Externe können Compliance relevante Sachverhalte über die ausgelagerte interne Meldestelle melden.**

7.2. Anpassung

Der Code of Conduct gilt als Rahmen und Mindeststandard für alle Geschäftsbereiche und Unternehmen der Possehl-Unternehmensgruppe. Sobald es für einzelne Geschäfts-

und/oder Tätigkeitsbereiche gesonderte weiter konkretisierte Richtlinien gibt, so sind diese uneingeschränkt neben dem Code of Conduct einzuhalten.

Die Mitglieder der Unternehmensführung sind verpflichtet, alle Mitarbeiter regelmäßig und in angemessener Weise über die im Kodex festgeschriebenen Prinzipien und ethischen Werte in Kenntnis zu setzen. Der Code of Conduct ist kein einmalig festgeschriebenes Dokument. Entsprechend den sich verändernden rechtlichen und wirtschaftlichen Bedingungen wird er regelmäßig aktualisiert.

→ **Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, die Prinzipien und ethischen Werte des Unternehmens zu schützen und zu kommunizieren.**

Für weitere Informationen zum Verhaltenskodex (Code of Conduct) wenden Sie sich bitte an:

Possehl Online Solutions GmbH
Alois-Senefelder-Allee 1, 86153 Augsburg
Tel.: +49 821 650659-55
compliance@possehl-online.com
www.possehl-online.com

Geschäftsführung: Alexander Wachter, Dr. Myriam Jahn