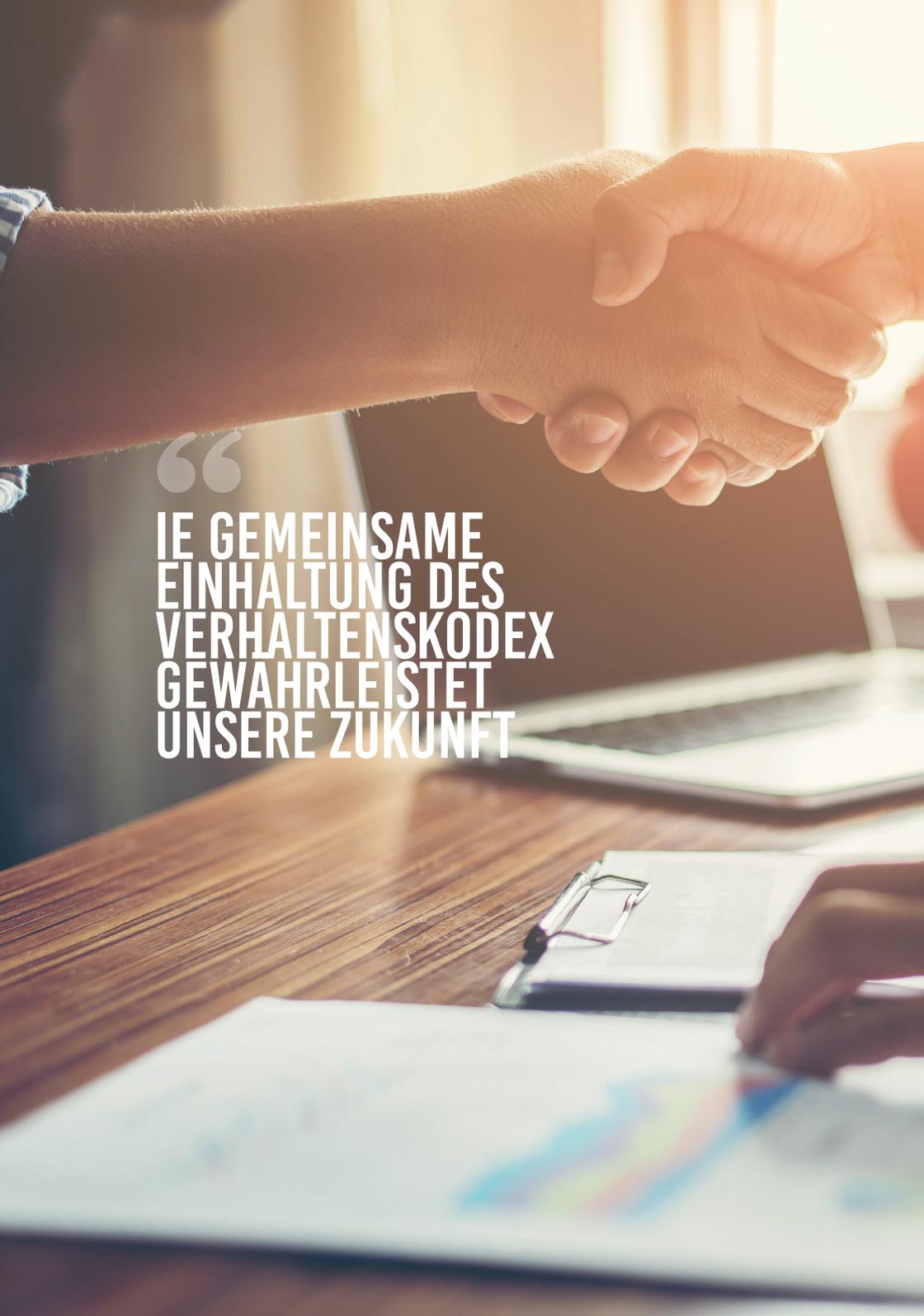




BETRIEBLICHER VERHALTENSKODEX DER HEPPNER- UNTERNEHMENSGRUPPE



“

IE GEMEINSAME
EINHALTUNG DES
VERHALTENSKODEX
GEWAHRLEISTET
UNSERE ZUKUNFT



Die Geschäftskultur unserer Unternehmensgruppe beruht auf in unserer Geschichte verankerten gemeinsamen Werten, die in Engagement, Innovation, Eigenverantwortung, Loyalität und stetiger Verbesserung begründet sind.

Auf der Grundlage dieser Werte überträgt die Gruppe ihren Mitarbeitern auf allen Hierarchie-Ebenen Verantwortung und verpflichtet sich, ihre Tätigkeit nach strengen ethischen Vorgaben und in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen auszuführen. Diese Haltung der Gruppe entspricht auch den immer strenger werdenden internationalen Anforderungen. Unsere Branche und der Handel fordern nämlich bei allen Geschäftsbeziehungen eine strikte Einhaltung der Grundsätze der Integrität sowie der Bekämpfung einer jeden Form der Korruption und der passiven Bestechung. Wir sind außerdem darum bemüht, die Sicherheit und Vertraulichkeit der uns anvertrauten Daten, einschließlich personenbezogener Daten, zu gewährleisten.

Es ist uns ein wichtiges Anliegen, die Erwartungen der Gesetzgeber, unserer Aktionäre, unserer Kunden, unserer Partner und unserer Lieferanten zu erfüllen und unsere eigenen Werte umzusetzen. Alle tragen gemeinsam dafür die Verantwortung, dass unser betrieblicher Verhaltenskodex unserem beruflichen Leben voransteht.

Dieser Verhaltenskodex wird allen Mitarbeitern der Unternehmensgruppe bekannt gegeben und ist Bestandteil unserer inneren Ordnung. Sämtliche Verstöße werden mit den in dieser Ordnung vorgesehenen Sanktionen belegt. Für alle Fragen zu seinem Inhalt oder seiner Umsetzung, steht Ihr Vorgesetzter oder der Direktor für Compliance und Rechtsangelegenheiten der Gruppe zu Ihrer Verfügung.

Wir wissen, dass Sie sich mit ganzen Kräften dafür einsetzen werden, diese Regeln umzusetzen und die Integrität und das Image unseres Unternehmens zu wahren.

Jean-Thomas SCHMITT
Geschäftsführender

EINLEITUNG	5
1. EINHALTUNG DER NATIONALEN UND INTERNATIONALEN GESETZGEBUNG	
INTERNATIONALE HANDELSBEZIEHUNGEN.....	6
KARTELLRECHT UND UNLAUTERER WETTBEWERB.....	7
FINANZIELLE TRANSPARENZ	7
2. BEZIEHUNGEN ZU DRITTEN	
BEZIEHUNGEN ZU KUNDEN UND LIEFERANTEN.....	8
KORRUPTION.....	8
INTERESSENKONFLIKTE	10
ÄMTERHÄUFUNG UND ÖFFENTLICHE AKTIVITÄTEN	10
3. PERSONEN UND UMWELTSCHUTZ	
NICHTDISKRIMINIERUNG.....	12
SCHUTZ DES PRIVATLEBENS	12
SCHUTZ VON PERSONENGE SUNDHEIT UND -SICHERHEIT	13
ANWENDUNG DES UN GLOBAL COMPACT	14

EINLEITUNG

Mit diesem betrieblichen Verhaltenskodex wird das Ziel verfolgt, dass in allen Konzerneinheiten und von allen Mitarbeitern im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit, ein regel-konformes Verhalten gewährleistet wird. Unter Konformität versteht man in diesem Zusammenhang die Einhaltung der nationalen und internationalen gesetzlichen Verpflichtungen, der internen und externen Leitlinien sowie der geltenden ethischen Grundsätze.

Dieser Kodex kommt für alle Mitarbeiter der Unternehmen zur Anwendung, die Teil der aus der FINALTRA-Holding und ihrer Tochterunternehmen bestehenden Unternehmensgruppe (nachstehend die „Heppner Unternehmensgruppe“ genannt) sind, und zwar unabhängig von der von ihnen bekleideten Funktion oder ihrer Position in der Unternehmenshierarchie. Jeder ist für die Einhaltung der geltenden Gesetze und Verordnungen sowie für die Umsetzung der Grundsätze dieses betrieblichen Verhaltenskodex verantwortlich und muss bei seiner Arbeit und bei seinen Beziehungen zu Dritten sowie innerhalb der Unternehmensgruppe ein integriertes und ehrliches Verhalten an den Tag legen.

Jeder Mitarbeiter steht in seinen Beziehungen mit seinen Ansprechpartnern, d.h. seinen Kunden, Lieferanten, Subunternehmern für die Anforderungen der Gruppe ein...

ENGAGEMENT
INNOVATION
EIGENVERANTWORTUNG
LOYALITÄT
STETIGE VERBESSERUNG





1.

EINHALTUNG DER NATIONALEN UND INTERNATIONALEN GESETZGEBUNG

Unsere Unternehmensgruppe hält sämtliche geltenden Gesetze sowie die Verordnungen aller Länder und Partnergemeinden, in denen sie selbst oder ihre Tochterunternehmen tätig sind, ein. Jeder Mitarbeiter der Gruppe ist für die Einhaltung dieser Gesetze und Verordnungen verantwortlich.

INTERNATIONALE HANDELSBEZIEHUNGEN

• Export-, Embargo- und Boykottregeln

Die mit internationalen Handelsbeziehungen befassten Mitarbeiter müssen die Gesetze, Verordnungen und Beschränkungen kennen und einhalten, die auf Import-, Export-, Boykott-, Zoll- und Embargo-Ebene gelten. Sämtliche für den Warentransport erforderlichen Genehmigungen, insbesondere was den Transport sensibler oder gefährlicher Güter anbelangt, müssen vor dem grenzüberschreitenden Transfer der Güter eingeholt werden. Ganz allgemein bedeutet dies, dass alle Güter im Einklang mit den jeweils geltenden Verordnungen befördert werden müssen.

• Sicherheit und AEO-Zertifizierung

Um ihren Kunden sowie allen zuständigen Behörden die Zuverlässigkeit ihrer Transporttätigkeiten zu gewährleisten, besitzen die wichtigsten Unternehmen der Gruppe den Status Zugelassener Wirtschaftsbeteiligter (AEO) in seiner umfassendsten Form (Vereinfachung der Zollformalitäten und Sicherheit). Mit dieser Zertifizierung werden die Zuverlässigkeit und die Kompetenz jedes dieser Unternehmen als Spediteur sowie auf Zollebene anerkannt. Sie bildet den Nachweis für ein hohes Sicherheitsniveau der Logistikkette, der Geschäftstätigkeit, der Infrastrukturen und der Mitarbeiter sowie für die Einhaltung der zur Terrorismusbekämpfung eingeleiteten Verfahren.

Die Sicherheitspolitik der Unternehmensgruppe betrifft alle Mitarbeiter, Subunternehmer und Dienstleister. Sämtliche in diesem Zusammenhang geltenden Regeln sind in der Broschüre „Sicherheit“ sowie in der AEO-Partnerschaftscharta festgeschrieben.

KARTELLRECHT UND UNLAUTERER WETTBEWERB

Die meisten nationalen Wirtschaftssysteme, darunter auch Frankreich, unterstützen den Grundsatz des lautereren Wettbewerbs. Deshalb wurden nationale und internationale Gesetze zur Förderung eines offenen und gerechten Wettbewerbs geschaffen.

Auf Wettbewerbsebene sind gesetzeswidrige Vereinbarungen, die auf eine Einschränkung des Wettbewerbs abzielen oder eine solche zur Folge haben, verboten:

- Preisabsprachen

Absprachen bezüglich der Erhöhung oder Minderung von Preisen sowie von Preisnachlässen und ähnlichem sind verboten. Dies beinhaltet konzertierte Aktionen oder informelle Verhandlungen, die eine Einschränkung des Wettbewerbs zum Ziel haben.

- Aufteilung des Markts

Vereinbarungen, in deren Rahmen die Märkte nach Zonen, Kunden oder nach anderen Kriterien aufgeteilt werden, sind verboten.

- Informationsaustausch

Der Austausch von Informationen zu den Preisen, den Kundenbeziehungen und den Bedingungen für den Abschluss von Geschäften sind verboten. Darüber hinaus ist es im Rahmen der Wettbewerbs- und allgemeinen Handelsgesetze streng verboten, auf ungesetzliche oder unlautere Art und Weise Informationen über die Konkurrenz einzuholen.

Die Grundsätze des Wettbewerbsrechts kommen vorbehaltlos auch dann zur Anwendung, wenn die Gruppe innerhalb eines Berufsverbands agiert.

Jeder Mitarbeiter muss sich über die von der Unternehmensgruppe auf Wettbewerbsebene verfolgte Politik informieren und deren Grundlagen im Rahmen seiner beruflichen Tätigkeit einhalten. Die Verbreitung vertraulicher, im Besitz der Unternehmensgruppe stehender Informationen bzw. deren Offenlegung gegenüber der Konkurrenz sind streng verboten.

FINANZIELLE TRANSPARENZ

Die veröffentlichten Geschäftszahlen müssen vollständig, richtig und angemessen sein und ein wahrheitsgetreues Bild der tatsächlichen Situation widerspiegeln. Die Mitarbeiter müssen sich vergewissern, dass die Bücher und Buchhaltungsunterlagen der Unternehmensgruppe den Buchhaltungsgrundsätzen der Unternehmensgruppe sowie den geltenden Buchhaltungsgesetzen und -regelungen entsprechen. Sämtliche Buchungen müssen auf geeigneten, wahrheitsgetreuen Belegen fundiert sein.





2

BEZIEHUNGEN ZU DRITTEN

Es ist Heppner ein Anliegen, gerechte und loyale Geschäftsbeziehungen zu seinen Kunden, Lieferanten und Dienstleistern zu pflegen. Jeder Mitarbeiter muss darauf achten, integer zu handeln und so zu reagieren und zu entscheiden, dass persönliche und berufliche Interessenskonflikte und geheime Absprachen ausgeschlossen sind.

BEZIEHUNGEN ZU KUNDEN UND LIEFERANTEN

Alle Mitarbeiter müssen sich Kunden und Lieferanten gegenüber integer, aufrichtig und loyal verhalten und sich unter allen Umständen gerecht zeigen.

Die Unternehmensgruppe stellt für ihre Kunden ein wichtiges Glied der Wertschöpfungskette dar. Die Kunden erwarten, dass sich ihr Ansprechpartner gegenüber ihren Kunden und Verbrauchern, was ihre Produkte und Serviceleistungen anbelangt, loyal verhält. Er darf kein Verhalten und keine Praktiken an den Tag legen, welches ihnen gegenüber nicht ehrlich ist und darf sie insbesondere mit den ihnen übermittelten Informationen nicht in die Irre führen. Die Angebote und Serviceleistungen müssen immer klar und eindeutig präsentiert werden.

Außerdem erwarten die Lieferanten von ihren Ansprechpartnern, dass sie ebenso partnerschaftlich behandelt werden, wie die Gruppe ihre Kunden behandelt.

KORRUPTION

Jede Form der Korruption, die den Tatbestand beinhaltet, Gefälligkeiten, Leistungen, Produkte, eine Entscheidung, einen Geschäftsabschluss implizit oder explizit gegen Geld, sei es bar oder nicht, gegen Geschenke, Essenseinladungen, Unterhaltungsangebote, die Vermittlung von Beschäftigungsverhältnissen oder anderem zu verhandeln oder zu erwirken ist verboten. Solche Praktiken werden mit schweren Strafen belegt.

Die Unternehmensgruppe setzt sich auf allen Ebenen entschieden für die Korruptionsbekämpfung ein.

Jede Entscheidung muss sich unter allen Umständen, sowohl intern gegenüber den jeweiligen Vorgesetzten als auch extern gegenüber Kunden, Lieferanten oder Partnern in aller Gelassenheit rechtfertigen lassen. Die Mitarbeiter dürfen nicht versuchen, Entscheidungen zu beeinflussen oder nahestehende Personen mit Geschenken, Essenseinladungen oder Unterhaltungsangeboten zu bestechen.

Trotz allem ist es im Geschäftsleben manchmal Brauch, bestimmte Geschenke, Essenseinladungen oder Unterhaltungsangebote zu vergeben oder zu erhalten. Sofern letztere die oben genannten Grundsätze nicht in Frage stellen, können die Mitarbeiter diesen Praktiken innerhalb der nachstehend genannten Grenzen nachgehen:

- Geschenke

Der Mitarbeiter darf Kunden kein Geld oder geldwerte Geschenke, wie beispielsweise Geschenkschecks, anbieten und darf solche auch nicht seitens der Lieferanten annehmen. Angenommene oder gegebene Geschenke dürfen nur einen symbolischen oder niedrigen Wert (unter 50 Euro) ausweisen. Geschenke im Wert von mehr als 50 Euro pro Person und Kalenderjahr sind unter bestimmten Bedingungen zulässig, wenn sie vom Vorgesetzten genehmigt wurden.

Handelsvereinbarungen, die Preisnachlässe oder Treuerabatte vorsehen, sind in sofern zulässig, wenn sie in Übereinstimmung mit der geltenden Gesetzgebung gewährt werden und dem Unternehmen und nicht einem Mitarbeiter zukommen.

- Mahlzeiten und Vergnügungsangebote

Die Mitarbeiter können gelegentliche Essenseinladungen oder Vergnügungsangebote beispielsweise seitens oder zugunsten von Kunden oder Lieferanten annehmen oder gewährleisten, sofern sie daran auch selbst teilnehmen. Die Kosten für solche Leistungen müssen den handelsüblichen Bräuchen für die jeweiligen Geschäftsabschlüsse entsprechen, vorausgesetzt natürlich, dass es sich nicht um verbotene Aktivitäten handelt. Gewöhnliche Geschäftsessen und Tickets für örtliche Sportveranstaltungen sind in der Regel akzeptabel.

- Reisen und teure Veranstaltungen

Einladungen eines Mitarbeiters, die eine Reise oder mindestens eine Hotelübernachtung beinhalten, müssen im Vorfeld vom jeweiligen Vorgesetzten genehmigt werden. Ist die Anwesenheit des Mitarbeiters gerechtfertigt, müssen Reise- und Unterbringungskosten des Mitarbeiters von der Unternehmensgruppe übernommen werden. Der Kunde oder der Lieferant muss dieser Veranstaltung ebenfalls beiwohnen.



INTERESSENSKONFLIKTE

Es können Interessenskonflikte mit Drittunternehmen oder Konkurrenten bzw. aufgrund der persönlichen Situation jedes Einzelnen bestehen. Der Integritätsgrundsatz kommt im Hinblick auf Ihre persönlichen Investitionen, Ihre Involviertheit in die Angelegenheiten anderer Unternehmen und im Hinblick auf Ihr Umfeld zum Tragen.

Infolgedessen muss ein jeder vermeiden, als Mitglied des Verwaltungsrates oder der Geschäftsleitung eines Unternehmens tätig zu sein oder in ein Unternehmen zu investieren, mit dem er im Auftrag der Unternehmensgruppe zusammenarbeiten könnte.

Sollte ein Mitarbeiter eine verantwortungsvolle Position innehaben oder bei der Wahl von Lieferanten oder Subunternehmen mitwirken, darf keine Verbindung zwischen seinen persönlichen und seinen beruflichen Interessen bestehen. Er muss immer die jeweils angemessensten Entscheidungen treffen können, ohne dass seine persönlichen Interessen gegenüber den betroffenen Lieferanten oder Subunternehmen zum Tragen kommen.

Falls ein Mitarbeiter finanzielle Beteiligungen hält oder direkten oder indirekten Einfluss bzw. direkte oder indirekte Entscheidungsbefugnis (Eltern, Freunde) an einem Unternehmen hat, mit dem die Gruppe in Verbindung steht, muss er dies seinem Vorgesetzten melden, um diesen hierüber zum einen zu informieren und zum anderen dessen Zustimmung einzuholen.

Jeder muss sich die folgenden Fragen stellen: Treten im Falle einer Entscheidung meine persönlichen Interessen mit denen des Unternehmens in Konflikt? Könnte dies von außen betrachtet als Interessenskonflikt gewertet werden?

ÄMTERHÄUFUNG UND ÖFFENTLICHE AKTIVITÄTEN

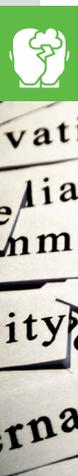
• Ämterhäufung

Wenn der Vertrag, der ein Unternehmen der Gruppe mit seinen Mitarbeitern verbindet, in einer Klausel eine Exklusivität vorsieht, laut der die Mitarbeiter die Gesamtheit ihrer monatlichen Arbeitszeit dem Unternehmen widmen müssen, bedeutet dies, dass letztere das Unternehmen über alle zusätzlichen Aktivitäten, die sie ausüben und die mit ihren Verantwortungsbereichen innerhalb des Unternehmens in Verbindung stehen können, informieren müssen.

Kein Mitarbeiter darf gleichzeitig von einem Kunden, einem Lieferanten oder einem Konkurrenten des Unternehmens beschäftigt werden, diesen Dienstleistungen bieten oder von diesen vergütet werden.

• Öffentliche Aktivitäten

Die Unternehmensgruppe ermutigt seine Mitarbeiter dazu, sich aktiv in der Zivilgesellschaft zu engagieren. Solche öffentlichen Aktivitäten können politischer Natur sein oder alle möglichen anderen unternehmensfremden Einsätze oder Präsentationen betreffen.



Die zivilen Aktivitäten der Mitarbeiter müssen jedoch mit ihrer Arbeit kompatibel sein, und letztere darf durch ihre persönlichen Orientierungen nicht beeinträchtigt werden. Kein Mitarbeiter darf das Renommee oder den Besitz des Unternehmens, inklusive seiner Arbeitszeit, für diese Aktivitäten nutzen. Diese zivilen Aktivitäten dürfen nicht die Arbeit des Arbeitnehmers für das Unternehmen oder seine Fähigkeit beeinträchtigen, für das Unternehmen Entscheidungen zu treffen. Der Mitarbeiter muss außerdem darauf achten, sich mit seinen persönlichen Aktivitäten verbundene Ausgaben nicht vom Unternehmen erstatten zu lassen.

Außerhalb des Unternehmens vorgenommene Einsätze oder Präsentationen müssen mit den oben genannten Integritätsgrundsätzen vereinbar sein. Sämtliche im Rahmen seiner zivilen Aktivitäten vorgenommenen Einsätze des Mitarbeiters, bei denen das Unternehmen erwähnt wird, müssen dessen Vorgesetztem im Vorfeld gemeldet werden. Die Beziehungen zu den Medien und öffentlichen Einrichtungen liegen im Zuständigkeitsbereich der Generaldirektion oder jeder anderen ordnungsgemäß befugten Person. Sämtliche an einen Mitarbeiter gerichteten Anfragen müssen einem befugten Wortführer der Unternehmensgruppe übermittelt werden. Die sozialen Netzwerke, Blogs, Foren oder andere Mittel zum Informationsaustausch im Internet, müssen verantwortungsvoll genutzt werden. Die Mitarbeiter dürfen dort nicht im Namen der Unternehmensgruppe kommunizieren.

- Meldung von Verstößen

Sie sind die erste Verteidigungslinie der Unternehmensgruppe, was die zivile oder strafrechtliche Haftung und gegen die Ethik verstoßende berufliche Praktiken anbelangt.

Sie können gegen den vorliegenden Kodex verstoßende Verhaltensweisen oder Situationen melden, die Korruption oder Verletzungen der geltenden Gesetzgebung und Vorschriften darstellen können.

In diesem Fall können Sie sich über die folgenden Kommunikationsmittel mit der von Ethicorp verwalteten, völlig anonymen Plattform verbinden :
E-mail: <https://www.ethicorp.org>
Code: @HEPPNER14

Gemäß dem Gesetz Sapin 2 vom 9. Dezember 2016, verstärkt durch das Gesetz Waserman vom 21 März 2022 zur Verbesserung des Schutzes von Whistleblowern, genießt der Whistleblower, der ohne direkte finanzielle Gegenleistung und in gutem Glauben unter Einhaltung des geltenden Verfahrens handelt, einen Status, der ihn vor allen gegen ihn gerichteten nachteiligen Maßnahmen infolge seiner Warnung schützt.



Die Unternehmensgruppe gründet auf starken Werten, zu deren grundlegenden Elementen der Personenschutz zählt. Eine gerechte und gesetzeskonforme Personalpolitik kommt in der gesamten Unternehmensgruppe und in ihren Tochterunternehmen zur Anwendung. Diese Grundprinzipien müssen dem Verhalten jedes Mitarbeiters voranstellen.

NICHTDISKRIMINIERUNG

Die Unternehmensgruppe hält sich bei der Verwaltung ihres Personals, insbesondere auf der Ebene der Personaleinstellung, an den Grundsatz der Nichtdiskriminierung. Sie verbietet jede Form der Diskriminierung oder des Mobbing auf der Grundlage der Herkunft, der Hautfarbe, des Geschlechts, der Religionszugehörigkeit, des Alters, der Nationalität, des Berufsstandes, der Staatsangehörigkeit, aufgrund von Behinderungen oder der Gewerkschaftszugehörigkeit.

Die Unternehmensgruppe legt Wert auf die gegenseitige Achtung der Mitarbeiter, unabhängig von deren hierarchischer Ebene. Keine berufliche Situation rechtfertigt Verleumdung, Gewalt oder Beleidigungen. Jeder Mitarbeiter muss auf seine Äußerungen und Handlungen gegenüber den anderen achten.

ACHTUNG DES PRIVATLEBENS UND SCHUTZ PERSONENBEZOGENER DATEN

Die Sicherheit und die Vertraulichkeit personenbezogener Daten stellen ein vorrangiges Anliegen der Unternehmensgruppe dar; diese hat ihre Verpflichtungen in diesem Zusammenhang anlässlich des Inkrafttretens der europäischen Datenschutzgrundverordnung vom 25. Mai 2018 (DSGVO) noch weiter verstärkt.

Die Unternehmensgruppe gewährleistet ihren Mitarbeitern und allen betroffenen Personen die in der DSGVO vorgesehenen Rechte im Hinblick auf die Einholung, die Verarbeitung und die Sicherheit der personenbezogenen Daten.

Die Mitarbeiter der Unternehmensgruppe müssen wiederum aktiv zu den Konformitätsanstrebungen beitragen, indem sie die Verwendung personenbezogener Daten auf die für die Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Zwecke beschränken und die sich hieraus ableitenden gesetzlichen Verpflichtungen einhalten.

Für sämtliche Fragen im Zusammenhang mit der Politik der Unternehmensgruppe auf dem Gebiet der personenbezogenen Daten können Sie sich direkt an den Datenschutzbeauftragten unter folgender Adresse wenden:

delegue-rgpd@heppner-group.com

SCHUTZ VON PERSONENGE SUNDHEIT UND -SICHERHEIT

Die Sicherheit der Mitarbeiter ist Teil der vorrangigen Anliegen unserer Unternehmensgruppe. Alle Mitarbeiter müssen in der Lage sein, die ihnen anvertrauten Aufgaben in einem gesunden und sicheren Umfeld zu erfüllen. Da Sicherheit alle betrifft, muss jeder Mitarbeiter sich auch seiner persönlichen Verantwortung im Alltag im Hinblick auf die Unfallvorbeugung und den Gesundheitsschutz bewusst sein.

In diesem Sinne muss jeder Mitarbeiter sämtliche Sicherheitsregelungen, -strategien und -verfahren einhalten, deren Einhaltung erwirken und seinem Vorgesetzten alle Probleme melden, die sich in diesem Bereich entwickeln könnten.

ANWENDUNG DES UN GLOBAL COMPACT

Die Unternehmensgruppe verpflichtet sich zur Einhaltung des UN Global Compact und daraus resultierend insbesondere zu folgendem:

- den Schutz der internationalen Menschenrechte zu wahren und darauf zu achten, sich nicht ihrer Verletzung schuldig zu machen,
- die Vertragsfreiheit zu achten und das Recht auf Tarifverhandlungen anzuerkennen,
- zur Vermeidung aller Formen von Diskriminierung auf Beschäftigungs- und Vergütungsebene beizutragen,
- das Vorsorgeprinzip im Hinblick auf Umweltproblemstellungen zu befolgen,
- Initiativen zur Förderung der Sensibilisierung für Umweltprobleme zu ergreifen.





Jeder Mitarbeiter, der eine Frage oder einen Zweifel bezüglich der besonderen Situation haben könnte, der er ausgesetzt ist, muss ohne zu zögern mit seinem Vorgesetzten oder dem Direktor für Compliance und Rechtsangelegenheiten der Unternehmensgruppe in Verbindung treten können, um das in diesem Zusammenhang an den Tag zu legende Verhalten zu besprechen.

ENGAGEMENT
INNOVATION
EIGENVERANTWORTUNG
LOYALITÄT
STETIGE VERBESSERUNG



Heppner

14, RUE DE LISBONNE
93110 ROSNY-SOUS-BOIS - FRANKREICH
www.heppner-group.com