

# HARTZ REGEHR

## Offenlegungsbericht für das Geschäftsjahr 2021

gem. Art. 46 ff. IFR

### Inhalt

1. Aufsichtsrechtlicher Hintergrund .....	1
2. Risikomanagementziele und -politik .....	1
2.1. Struktur des Risikomanagements .....	1
2.2. Risikosteuerungs- und -controllingprozesse .....	1
2.3. Risikokategorien .....	1
2.3.1. Risiken für das Wertpapierinstitut (Risk to Firm) .....	1
2.3.2. Risiken für den Kunden (Risk to Client) .....	3
2.3.3. Risiken für den Markt (Risk to Market) .....	3
3. Unternehmensführung .....	4
4. Eigenmittel und Risikotragfähigkeit .....	4
4.1. Eigenmittel .....	4
4.2. Risikotragfähigkeit .....	5
4.2.1. Ökonomische Perspektive (Internes Kapital) .....	5
4.2.2. Normative Perspektive (Eigenmittelanforderungen) .....	5
5. Vergütungspolitik und -praxis .....	6
5.1. Vergütungssystem .....	6
5.2. Quantitative Angaben .....	7
6. Risikoerklärung .....	7

## 1. Aufsichtsrechtlicher Hintergrund

Gemäß Art. 46 ff. IFR (Investment Firm Regulation, Verordnung (EU) 2019/2033) sind mittlere Wertpapierinstitute, die die in Art. 32 Abs. 4a der Richtlinie (EU) 2019/2034 genannten Kriterien erfüllen, verpflichtet, Informationen zu den Risikomanagementzielen und -politik, der Unternehmensführung, den Eigenmitteln, den Eigenmittelanforderungen sowie der Vergütungspolitik und -praxis jährlich offenzulegen. Nachfolgend werden diese Themen für die Hartz Regehr GmbH entsprechend dargestellt und erläutert.

## 2. Risikomanagementziele und -politik

### 2.1. Struktur des Risikomanagements

Die Geschäftsleitung der Hartz Regehr GmbH (HR) hat für den adäquaten Umgang mit Risiken ein Risikomanagementsystem installiert. Das übergeordnete Ziel dabei ist die Sicherstellung der Risikotragfähigkeit sowie des langfristigen Unternehmensfortbestandes. Die strategische Ausrichtung von HR ist in der Geschäftsstrategie niedergelegt, welche einmal jährlich zum Ende eines jeden Geschäftsjahres durch die Geschäftsleitung festgelegt und verabschiedet wird. Diese beinhaltet eine Beschreibung der Geschäftsaktivitäten sowie der Ziele, die mit diesen verbunden sind. Dabei finden wesentliche Einflussfaktoren wie die Risikotragfähigkeit, die Ertragslage und die Liquiditätsausstattung entsprechend Berücksichtigung. Ergänzend wird eine zur Geschäftsstrategie konsistente Risikostrategie festgelegt. Grundlage der Risikostrategie stellt eine Risikoinventur dar, im Rahmen derer die bestehenden Risiken identifiziert und deren Wesentlichkeit für das Unternehmen beurteilt wird. In der Risikostrategie sind der Risikoappetit für die wesentlichen Risiken sowie die quantitativen und qualitativen Ziele der Risikosteuerung beschrieben.

### 2.2. Risikosteuerungs- und -controllingprozesse

Die Risikosteuerungs- und -controllingprozesse bei HR beinhalten eine Identifizierung, Beurteilung, Steuerung, Überwachung und Kommunikation der Risiken. Die damit verbundenen Prozesse gestalten sich wie folgt:

- Der Identifizierung der wesentlichen Risiken wird anhand der bereits beschriebenen Risikoinventur jährlich Rechnung getragen.
- Eine Beurteilung aller für das Unternehmen wesentlichen Risiken erfolgt vierteljährlich auf Basis interner Verfahren. Diese sind in den nachfolgenden Kapiteln beschrieben.
- Die Steuerung der Risiken erfolgt im Rahmen eines Limitsystems, welches als Teil der Risikostrategie einmal jährlich von der Geschäftsleitung definiert wird.
- Im Rahmen der vierteljährlichen Berichterstattung (Kommunikation) an die Geschäftsleitung erfolgt dann die Überwachung anhand der Risikolimits.

### 2.3. Risikokategorien

Anhand der jährlich durchgeführten Risikoinventur werden die Risiken für HR identifiziert und ihre Bedeutung für das Unternehmen beurteilt. Folgende Risikokategorien wurden hierbei betrachtet.

#### 2.3.1. Risiken für das Wertpapierinstitut (Risk to Firm)

##### **Marktpreisrisiken**

Unter Marktpreisrisiken versteht man die Risiken, die aus der Veränderung des Marktpreises einer Finanzposition resultieren. Dabei wird je nach Einflussparameter zwischen dem Aktienkursrisiko, dem Zinsänderungsrisiko und dem Währungsrisiko unterschieden. Da HR kein Handelsbuch führt und ausschließlich Euro-Anleihen in begrenztem Umfang als Liquiditätsreserve hält, ist nur das Zinsänderungsrisiko zu betrachten. Für die Risikobewertung wird als Kennziffer der Value at Risk (VaR) herangezogen. Der VaR wird hierbei als unerwarteter Verlust des betrachteten Portfolios definiert, der mit einer Wahrscheinlichkeit von 99% innerhalb eines Jahres nicht überschritten wird. Zur Steuerung des Marktpreisrisikos wird im Rahmen der Risikostrategie ein VaR-Limit vergeben, dessen Auslastung im vierteljährlichen Risikobericht

ermittelt und überwacht wird. Im Falle einer Limitüberschreitung werden durch die Geschäftsleitung Gegenmaßnahmen ergriffen.

### **Adressenausfallrisiken**

Unter dem Adressenausfallrisiko versteht man allgemein die Gefahr, dass ein „Kreditnehmer“ die geschuldete Leistung aufgrund seines Ausfalls nicht erbringen kann. Hierbei ist bei HR das Emittentenrisiko aus dem Eigenbestand in Anleihen und das Ausfallrisiko aus Forderungen gegenüber Kreditinstituten (Geldmarktanlagen) und Kunden relevant. Die jeweiligen Emittenten, Kreditinstitute und Kunden werden hierbei als Kreditnehmer bezeichnet. Für die Risikobewertung wird auch hier der VaR (basierend auf dem Internal Rating Based Approach) herangezogen. Zur Steuerung des Adressenausfallrisikos wird auch hier ein VaR-Limit vergeben und im Rahmen des Risikoberichts überwacht. Entsprechende Gegenmaßnahmen bei Limitüberschreitungen werden durch die Geschäftsleitung initiiert.

### **Operationelle Risiken**

Operationelles Risiko ist die Gefahr von Verlusten, die infolge von Mängel interner Verfahren, Menschen, Systeme oder von externen Ereignissen eintreten. Für die Risikobewertung wird ebenfalls der VaR herangezogen und anhand eines Limit im Rahmen des vierteljährlichen Risikoberichts gesteuert und überwacht. Die Geschäftsleitung ergreift bei Erfordernis entsprechende Gegenmaßnahmen.

Darüber hinaus findet jährlich ein Risk Assessment statt. Hierbei werden potenziell kritische Prozesse im Unternehmen auf Vollständigkeit hin überprüft sowie deren Risikopotenzial abgeleitet. Auf Basis der Ergebnisse werden entsprechende Handlungsmaßnahmen initiiert, die zum Ziel haben, Verbesserungen in den internen Abläufen zu erreichen und bestehende Risiken zu reduzieren. Wesentliche Ergebnisse aus dem Risk Assessment sind Bestandteil der Berichterstattung an die Geschäftsleitung.

Ergänzend werden eingetretene Schadensfälle aus operationellen Risiken permanent in einer dafür vorgesehenen Datenbank erfasst und durch das Risk Management analysiert. Wesentliche Ergebnisse daraus werden auch in die vierteljährliche Berichterstattung aufgenommen.

### **Geschäftsrisiken**

Unter dem Geschäftsrisiko wird allgemein die Gefahr einer ungünstigen Unternehmenspositionierung oder unerwarteter Veränderungen der Marktbedingungen für die Ertragslage verstanden. Bei HR ist der mittel- bis langfristige Erfolg insbesondere von der Qualität der Anlagestrategie abhängig. Aufgrund der Komplexität der damit zusammenhängenden Einflussfaktoren, ist allerdings eine Quantifizierung des Geschäftsrisikos im Vergleich zu den anderen Risikoarten nicht zielführend. Folglich konzentriert man sich beim Umgang mit dem Geschäftsrisiko verstärkt auf das qualitative Management. Im Zuge dessen wird eine stabile Anlagestrategie verfolgt, die von ausgewählten Experten im Unternehmen permanent überprüft und neu justiert wird. Hierbei steht vor allem eine langfristige Vermögenssicherung für die Kunden durch werthaltige Investitionen im Vordergrund.

### **Liquiditätsrisiken**

Das Liquiditätsrisiko setzt sich aus dem dispositiven und dem strukturellen Liquiditätsrisiko zusammen. Das dispositive Liquiditätsrisiko ist dabei die Gefahr, gegenwärtigen oder zukünftigen Zahlungsverpflichtungen nicht uneingeschränkt nachkommen zu können. Das strukturelle Liquiditätsrisiko stellt hingegen das Refinanzierungsrisiko dar, also das Risiko, dass zum Begleichen fälliger Zahlungen benötigte Zahlungsmittel nur zu erhöhten Refinanzierungskosten beschafft werden können.

Relevante Zahlungsströme resultieren bei HR lediglich aus dem Begleichen von Gehältern und Rechnungen, welche ausschließlich durch den operativen Cash Flow finanziert werden. Eine Refinanzierung in Form von Fremdkapital wird grundsätzlich nicht benötigt. Durch die sehr gut prognostizierbaren Erträge und das große Volumen an verfügbarer Liquidität sind keine Liquiditätslücken zu erwarten. Das Liquiditätsrisiko wird somit als nicht wesentlich beurteilt und es

erfolgt keine Steuerung im Rahmen eines Limitsystems. Eine Prognose und Überwachung der Liquiditätsströme findet regelmäßig statt.

### **Konzentrationsrisiken**

Innerhalb der Risikoarten können Konzentrationsrisiken bspw. in Form von Klumpenrisiken (Branchen, Kreditnehmereinheiten etc.) oder Abhängigkeiten von Familienverbänden (Geschäftsrisiko) auftreten.

Durch die Unabhängigkeit der einzelnen Risikoarten und die Nicht-Berücksichtigung von Korrelationen bestehen bei HR keine solchen Risikokonzentrationen. Darüber hinaus wird durch die breit diversifizierte Kundenstruktur sowie die klaren Vorgaben bei der Investmentauswahl auch das Entstehen von Risikokonzentrationen verhindert. Das Konzentrationsrisiko wird somit als nicht wesentlich beurteilt und auf eine Quantifizierung und Limitierung verzichtet.

### **Sonstige Risiken**

Bei der Beurteilung der Risiken für das Wertpapierinstitut sind gemäß § 45 WpIG neben den bereits beschriebenen Risikokategorien weitere Risiken wie bspw. Buchwertänderungen von Vermögensgegenständen oder Altersvorsorgeverpflichtungen zu berücksichtigen. Diese wurden entsprechend überprüft und als nicht wesentlich beurteilt.

#### **2.3.2. Risiken für den Kunden (Risk to Client)**

Neben den Risiken für das Wertpapierinstitut selbst sind nach § 45 Abs. 1 Nr. 1 WpIG auch die Risiken für den Kunden zu betrachten.

HR nimmt keine Kundengelder entgegen und verwahrt auch keine Wertpapiere des Kunden. Die Verwahrung der Wertpapiere erfolgt bei den Depotbanken der Kunden. Die Dienstleistung von HR besteht in der Verwaltung der Wertpapierdepots der Kunden. Das Risiko des Kunden besteht somit zum einen in den Anlageentscheidungen und dem damit verbundenen Risiko einer negativen Performance für das eigene Portfolio sowie in möglichen Prozessfehlern im Rahmen der Handelsprozesse.

Dem Performancerisiko tritt HR mit umfassenden Analysen der Anlageprodukte und einem planvollen Entscheidungsprozess, der zentral für alle Kundenportfolios vom Wertpapieranlageausschuss von HR gesteuert wird, entgegen. Darüber hinaus verfolgt HR eine stabile Anlagestrategie, die verstärkt auf langfristige, solide Investments mit einer nachhaltigen Ausrichtung und geringem Schwankungsrisiko setzt.

Möglichen Prozessfehlern wird im Rahmen des Managements Operationeller Risiken entgegengetreten. (Vgl. hierzu die Ausführungen zum Operationellen Risiko). In den relevanten Prozessen sind eine Vielzahl von Kontrolltätigkeiten integriert, die das Risiko möglicher Prozessfehler minimieren. Ergänzend wird permanent an weiteren Optimierungen in den Prozessen gearbeitet. Sollte es trotzdem zu einem Fehler kommen, wird ein möglicher damit verbundener finanzieller Schaden dem Kunden vollumfänglich ersetzt.

#### **2.3.3. Risiken für den Markt (Risk to Market)**

Abgeleitet aus den Eigenmittelanforderungen finden beim „Risk to Market“ lediglich Handelsbuchpositionen / -transaktionen Berücksichtigung. HR tätigt keinen Eigenhandel und führt somit auch kein Handelsbuch. Lediglich im Rahmen der Anlage der verfügbaren Liquidität werden vereinzelt Transaktionen für das Anlagebuch in geringem Umfang getätigt. Die Transaktionen werden ausschließlich über qualifizierte Broker mit langjähriger Erfahrung ausgeführt. Ein Risiko für den Markt wird hier nicht gesehen.

### 3. Unternehmensführung

Das Leitungsorgan setzt sich aus zwei Geschäftsleitern, Nikolaus Kemser und Dr. Philipp Manchot, zusammen. N. Kemser bekleidet neben seiner Tätigkeit als Geschäftsleiter für die Hartz Regehr GmbH noch zwei weitere, Dr. P. Manchot noch eine weitere Leitungsfunktion.

Im Zuge der Besetzung der Geschäftsleitung verfolgt HR eine Diversitätsstrategie hinsichtlich der fachlichen als auch der persönlichen Kompetenz der jeweiligen Kandidaten. Es wurden keine Zielquoten für die Besetzung von Frauen in der Geschäftsleitung festgelegt, eine angemessene Berücksichtigung bei der Auswahl geeigneter Personen wird dennoch angestrebt.

Die Komplexität der Geschäftstätigkeit von Hartz Regehr sowie das damit verbundene Risikopotenzial werden als äußerst gering beurteilt. Von der Einrichtung eines Risikoausschusses wurde somit abgesehen.

### 4. Eigenmittel und Risikotragfähigkeit

Gemäß Art. 49 und 50 der IFR hat Hartz Regehr entsprechende Informationen zu den Eigenmitteln und den Eigenmittelanforderungen offenzulegen. Diese werden nachfolgend dargestellt und erläutert.

#### 4.1. Eigenmittel

Die Eigenmittel setzen sich bei HR ausschließlich aus dem harten Kernkapital zusammen, welches aus den voll eingezahlten Kapitalinstrumenten und den Gewinnrücklagen gebildet wird. Zum Abzug beim harten Kernkapital kommt lediglich die Summe der immateriellen Vermögenswerte. Abzugs- und Korrekturposten aufgrund von Anpassungen des harten Kernkapitals bestehen nicht. Des Weiteren existieren keine Positionen des zusätzlichen Kernkapitals sowie des Ergänzungskapitals.

In der folgenden Tabelle werden die Werte per 31.12.2021 im Einzelnen dargestellt:

Position	Betrag In T€
<b>Eigenmittel</b>	<b>5.910</b>
<b>Kernkapital (T1)</b>	<b>5.910</b>
<b>Hartes Kernkapital (CET1)</b>	<b>5.910</b>
Voll eingezahlte Kapitalinstrumente	1.000
Agio	0
Einbehaltene Gewinne	0
Kumuliertes sonstiges Ergebnis	0
Sonstige Rücklagen	5.242
Zum harten Kernkapital zählende Minderheitsbeteiligungen	0
Abzugs- und Korrekturposten aufgrund von Anpassungen des harten Kernkapitals	0
Sonstige Fonds	0
(-) Gesamtabzüge vom harten Kernkapital (Sonstige immaterielle Vermögenswerte)	-332
<b>Zusätzliches Kernkapital</b>	<b>0</b>
<b>Ergänzungskapital</b>	<b>0</b>

## 4.2. Risikotragfähigkeit

Die Überwachung der Risikotragfähigkeit von Hartz Regehr erfolgt sowohl nach der ökonomischen, als auch der normativen Perspektive. Die ökonomische Perspektive basiert dabei auf einem internen Verfahren, im Rahmen dessen das Risikopotenzial auf Basis eigener Modelle quantifiziert und dem Risikodeckungspotenzial gegenübergestellt wird. In der normativen Perspektive werden hingegen alle regulatorischen Anforderungen an die Kapitalausstattung gemäß der IFR berücksichtigt. Die beiden Ansätze werden im Folgenden beschrieben.

### 4.2.1. Ökonomische Perspektive (Internes Kapital)

Im Rahmen der Überwachung der (internen) Risikotragfähigkeit wird regelmäßig sichergestellt, dass die wesentlichen Risiken des Unternehmens durch das Risikodeckungspotenzial (internes Kapital) laufend abgedeckt sind und damit die Risikotragfähigkeit von HR gegeben ist. Hierfür wird einmal jährlich auf Basis der Jahresabschlusszahlen die Risikotragfähigkeit durch das Risk Management überprüft und im Rahmen des Risikoberichts an die Geschäftsleitung kommuniziert. Für die Risikotragfähigkeitsrechnung wird das Risikopotenzial für die wesentlichen Risikoarten für das kommende Geschäftsjahr ermittelt und dem verfügbaren Risikokapital gegenübergestellt. Die Risikotragfähigkeit des Unternehmens ist dann gegeben, wenn das Risikopotenzial kleiner als das Risikokapital ist. Um dies sicherzustellen, wird von der Geschäftsleitung nur ein Teil des verfügbaren Risikodeckungspotenzial als Risikokapital in Form eines Limits für alle Risikoarten bereitgestellt.

### 4.2.2. Normative Perspektive (Eigenmittelanforderungen)

In der normativen Perspektive sind die Kapitalanforderungen gemäß Art. 11 IFR zu ermitteln und einzuhalten. Ein Wertpapierinstitut muss demnach Eigenmittel in Höhe von mindestens D vorhalten, wobei D der höchste der folgenden Beträge ist:

- Anforderungen für fixe Gemeinkosten,
- Permanente Mindestkapitalanforderung,
- K-Faktor-Anforderung.

Die per 31.12.2021 für die Hartz Regehr GmbH ermittelten Werte sind der folgenden Tabelle zu entnehmen:

Position	Betrag In T€
<b>Permanente Mindestkapitalanforderung</b>	<b>75</b>
<b>Anforderung für fixe Gemeinkosten</b>	<b>4.063</b>
<b>Gesamtforderung für K-Faktoren</b>	<b>1.006</b>
Kundenrisiken (Risk to Client)	1.006
Marktrisiko (Risk to Market)	0
Firmenrisiko (Risk to Firm)	0

Zur Erfüllung der Eigenmittelanforderungen muss das harte Kernkapital die folgende Bedingung erfüllen:

$$\frac{\text{Hartes Kernkapital}}{D} \geq 56\%$$

Im Fall von HR stellt sich die Eigenmittelsituation per 31.12.2021 wie folgt dar:

$$\frac{5.910 \text{ T€}}{4.063 \text{ T€}} = 145\% \text{ und somit größer } 56 \%$$

Die Eigenmittelanforderungen waren folglich per 31.12.2021 erfüllt.

## 5. Vergütungspolitik und -praxis

Gemäß Art. 51 IFR sind Wertpapierinstitute verpflichtet, Informationen für diejenigen Mitarbeiterkategorien offenzulegen, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil des Wertpapierinstituts auswirkt. Im Folgenden werden zuerst das Vergütungssystem von HR erläutert und anschließend quantitative Angaben zu den Vergütungen gemacht.

### 5.1. Vergütungssystem

Grundlegendes Ziel der Vergütungspolitik von Hartz Regehr ist, den Mitarbeitern mit der fixen Vergütung ein leicht über dem Branchenüblichen liegendes, sicheres und kalkulierbares Einkommen zu bieten. Die Möglichkeit einer variablen Vergütung soll ergänzend eine hohe Identifikation mit dem Unternehmen fördern. Durch die Ausgestaltung des Vergütungssystems soll langfristig eine angemessene quantitative und hohe qualitative Personalausstattung für das Unternehmen sichergestellt werden. Die Ausgestaltung des Vergütungssystems von HR ist angemessen, transparent und auf eine nachhaltige Entwicklung des Unternehmens ausgerichtet. Hierfür wurden die folgenden Grundsätze definiert:

- Die Verantwortung für das Vergütungssystem liegt bei dem von den Gesellschaftern beauftragten Vergütungsgremium.
- Das Vergütungssystem vermeidet Anreize für die Mitarbeiter, zu Lasten der Interessen der Kunden zu handeln.
- Die Ausgestaltung des Vergütungssystems ist geschlechtsneutral.
- Es werden keine Absicherungen für einen möglichen Bonusausfall abgeschlossen.
- Die Vergütung der Mitarbeiter setzt sich aus einer fixen und einer variablen Vergütungs-komponente zusammen. Zwischen diesen beiden Komponenten existiert eine klare Trennung. Die Relation von variabler zu fixer Vergütung wird durch das Vergütungsgremium festgelegt.
- Der Schwerpunkt der Vergütung liegt auf dem fixen Vergütungsbestandteil.
- Maßgebliche Kriterien bei der Bemessung der variablen Vergütung der Mitarbeiter sind der jeweilige individuelle Leistungsbeitrag auf Basis der Leistungsbeurteilung sowie der Unternehmenserfolg.
- Auszahlungsvoraussetzung für die variable Vergütung ist grundsätzlich ein positives Jahresergebnis.
- Im Rahmen der Leistungsbeurteilung werden folgende Kriterien berücksichtigt: Arbeitsmethodik, IT-Fähigkeiten, Auffassungsvermögen, Einsetzbarkeit und Flexibilität, Themenverantwortung und -entwicklung, Eigeninitiative, Veränderungsbereitschaft, Engagement und Sozialverhalten.
- Die Kriterien für die variable Vergütung werden je Mitarbeiter und Jahr zentral anhand eines standardisierten Bogens (Leistungsbeurteilung) dokumentiert.
- Da das Vergütungssystem von Hartz Regehr langfristig ausgerichtet ist, d.h. insbesondere nachhaltige Beiträge betrachtet werden, umfasst der zugrundeliegende Leistungszeit-raum i.d.R. mehrere Jahre.
- Als Leistungsebenen werden die Unternehmensebene, der jeweilige Geschäftsbereich sowie die individuelle Leistungsebene betrachtet.
- Allen Mitarbeitern sind die Kriterien für die Bemessung ihrer Vergütung sowie den Ablauf ihrer Leistungseinschätzung bekannt.

Die Hartz Regehr GmbH erfüllt die Anforderungen des Art. 32 Abs. 4 a der Richtlinie (EU) 2019/2034. Demzufolge werden weder Teile der variablen Vergütung in bestimmten Instrumenten bezahlt, noch erfolgt ein Aufschub variabler Vergütungen.

## 5.2. Quantitative Angaben

Die quantitativen Angaben zu den Vergütungen sind für die Geschäftsleitung sowie Mitarbeiter zu machen, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil des Wertpapierinstituts auswirkt (Risk Taker). In der nachfolgenden Tabelle werden die zu veröffentlichenden Zahlen für das Geschäftsjahr 2021 in T€ dargestellt.

	Geschäftsleitung / Risk Taker	Zahl der Begünstigten
Fixe Vergütung (ausschließlich in bar ausbezahlt)	5.387	24
Variable Vergütung (ausschließlich in bar ausbezahlt)	2.512	22
Gewährte garantierte variable Vergütung	185	3
Ausgezahlte Abfindungen im Geschäftsjahr	0	0
Gewährte Abfindungen im Geschäftsjahr	0	0

## 6. Risikoerklärung

Zusammenfassend erklärt die Geschäftsleitung der Hartz Regehr GmbH, dass das mit der Geschäftsstrategie verbundene Gesamtrisikoprofil, wie es unter 2. beschrieben wird, den aktuellen Gegebenheiten des Unternehmens entspricht. Die im Wertpapierinstitut eingesetzten Verfahren des Risikomanagements sind geeignet, die Risiken des Unternehmens angemessen abzubilden und insbesondere die Risikotragfähigkeit des Instituts dauerhaft sicherzustellen.

München, 07.07.2022

Ort, Datum



Nikolaus Kemser, Geschäftsleiter



Dr. Philipp Manhot, Geschäftsleiter