

CODE *connect*

Diersch & Schröder Unternehmensgruppe

ENERGIE

DS / WESER-PETROL

DS / MINERALÖL

DS / CARD+DRIVE

CARD+DRIVE
Polska

LANFER[®]
ENERGIE

KREUZMAYR
Bayern GmbH
Energie mit Sympathie

LANDS

UTG
Unabhängige Tanklogistik GmbH

ENERGU

JUICIFY

WESER
TANKING

BISCHOFF &
VIELHAUER
Energie mit Sympathie

HAUER
Energie mit Sympathie

ADDITIV
CHEMIE
LUERS

ESTICHEM^{AS}

ACF

LEVACO
CHEMICALS

SCS

ELAPRO

ecopox

polytives

Lynatox

DS / DIERSCH &
SCHRÖDER

CHEMIE

YOUNG BUSINESS

INHALTE

05

VORWORT

Verlässlichkeit, Fairness und Respekt

07

RECHTMÄSSIGES VERHALTEN

Grundlegende Voraussetzung

07

GEGENSEITIGER RESPEKT UND ANTI-DISKRIMINIERUNG

Respektieren der Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte

07

UNTERNEHMENSVERANTWORTUNG UND NACHHALTIGES MANAGEMENT

- _ UNSERE ARBEITSKULTUR
- _ UNSERE FÜHRUNGSKULTUR
- _ ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ
- _ ZUSAMMENARBEIT MIT ARBEITNEHMERVERTRETUNGEN
- _ ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE
- _ GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT
- _ UMWELTMANAGEMENT

10

INTEGRITÄT UND INTERESSENKONFLIKTE

Entscheidungen beruhen auf nachvollziehbaren Kriterien

11

KORRUPTIONSPRÄVENTION

Korruptionsdelikte vorbeugen und vermeiden

- _ UMGANG MIT GESCHÄFTSPARTNERINNEN UND GESCHÄFTSPARTNERN
- _ UMGANG MIT BEHÖRDEN
- _ GESCHENKE UND EINLADUNGEN

12

VERHALTEN IM WETTBEWERB

Die DS-Gruppe bekennt sich zu fairem Wettbewerb

IT-SICHERHEIT UND DATENSCHUTZ

Weltweiter elektronischer Informationsaustausch

IT-SICHERHEIT _
DATENSCHUTZ _

12

GEISTIGES EIGENTUM

Der Firmenwert der DS-Gruppe basiert auf den Ideen und der Schaffenskraft von Menschen

13

STEUER- UND ZOLLBESTIMMUNGEN

Einhaltung der Bestimmungen des Steuer- und Zollrechts

13

EXPORTKONTROLLE UND WIRTSCHAFTSSANKTIONEN

Etablierung interner Prozesse und Kontrollsysteme

13

ORDNUNGSGEMÄSSE BUCHFÜHRUNG UND BERICHTSWESEN

Die DS-Gruppe erfasst ihre Geschäftstätigkeit und Finanztransaktionen vollständig und genau

14

VERÖFFENTLICHUNGEN UND SOCIAL MEDIA

Die DS-Gruppe nutzt unterschiedliche Medien

14

SPONSORING UND POLITISCHE ORGANISATIONEN

Sponsoring in geringem Maß

15

UMGANG MIT REGELVERSTÖSSEN

Verstöße rechtzeitig erkennen und möglichst verhindern

VERSTÖSSE ERKENNEN UND MELDEN _
HINWEISGEBERSYSTEM _

16

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir, die Diersch & Schröder GmbH & Co. KG sowie ihre verbundenen Unternehmen (nachfolgend „DS-Gruppe“), sind uns unserer Verantwortung für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Familien, unseren Gesellschafterinnen und Gesellschaftern, unseren Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern sowie dem gesellschaftlichen Umfeld bewusst. Sie dürfen darauf vertrauen, dass unser Geschäftsgebaren stets von Verlässlichkeit, Leistungsorientierung und nachhaltigem Denken geprägt ist.

Folgende Grundsätze prägen dabei unser Leitbild:

**VERLÄSSLICHKEIT,
FAIRNESS UND RESPEKT**

„Geschäfte werden zwischen Menschen gemacht“

Darin kommt die besondere Wertschätzung gegenüber unseren Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern sowie der faire und respektvolle Umgang miteinander zum Ausdruck.

LEISTUNGSORIENTIERUNG

„Gemeinsam besser“

Die DS-Gruppe ist ein Wirtschaftsunternehmen, wir wollen und müssen profitabel sein, um uns nachhaltig am Markt zu behaupten und unabhängig zu bleiben. Dafür setzen wir uns ambitionierte Ziele und arbeiten gemeinsam an deren Realisation.

NACHHALTIGKEIT

„Denken in Generationen – und das schon seit über 100 Jahren“

Nachhaltigkeit bedeutet für uns eine Unternehmensführung, die auf Langfristigkeit ausgerichtet ist. Dazu gehört ein schonender Umgang mit Ressourcen und der Umwelt, genauso wie die Übernahme von sozialer Verantwortung. Wandel und Veränderung verstehen wir als Chance und Notwendigkeit für den langfristigen Erfolg unserer Unternehmensgruppe.

Diesem Leitbild kann die DS-Gruppe nur gerecht werden, wenn wir gemeinsam verantwortungsvoll arbeiten. **Gesetzeswidriges oder unangemessenes Verhalten, welches im Widerspruch zu diesem – für die DS-Gruppe verbindlichen – Code of Conduct steht, akzeptieren wir nicht.**

Bremen, den 01.09.2023


Jan Christiansen



**AUS GROSSER
KRAFT FOLGT GROSSE
VERANTWORTUNG**



Jan Christiansen
Chief Executive Officer
der DS-Unternehmensgruppe

VERHALTENSKODEX

1 RECHTMÄSSIGES VERHALTEN

Grundlegende Voraussetzung für jedes Handeln im Interesse der DS-Gruppe ist das rechtmäßige Handeln. Wir halten uns an alle für uns geltenden Gesetze und Vorschriften sowie an die aktuellen internen Richtlinien der DS-Gruppe.

Auch in Bereichen, in denen uns Rechtsvorschriften keine ausreichende Orientierung geben, haben wir uns so zu verhalten, wie wir es von anderen erwarten. Unser ethisch-moralischer Kompass bildet den ausdrücklichen Maßstab für unser Verhalten.

2 GEGENSEITIGER RESPEKT UND ANTI-DISKRIMINIERUNG

Wir respektieren die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes und jeder Einzelnen. Wir arbeiten mit Menschen verschiedener ethnischer Herkunft, Kultur, Religion und verschiedenen Alters zusammen, unabhängig von Behinderung, Hautfarbe, sexueller Identität, Weltanschauung und Geschlecht.

Wir dulden keinerlei Diskriminierung auf Basis dieser Eigenschaften oder sonstige persönlichen Angriffe auf einzelne Personen oder Personengruppen.

Ein freundlicher, respektvoller und fairer Umgang mit Kolleginnen und Kollegen sowie Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern ist für uns eine Selbstverständlichkeit.

3 UNTERNEHMENSVERANTWORTUNG UND NACHHALTIGES MANAGEMENT

Die langfristige Existenzsicherung der DS-Gruppe hat Vorrang vor kurzfristiger Gewinnmaximierung. Unsere Innovationsfähigkeit sichert den Auf- und Ausbau nachhaltiger Geschäftsmodelle und die Wettbewerbsfähigkeit. Unser Ziel ist es, für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein sicheres, gesundes und langfristiges Arbeitsumfeld zu schaffen, welches Kreativität und freies Denken fördert.

Wirtschaftlicher Erfolg ist nur dauerhaft möglich, wenn er Hand in Hand mit gesellschaftlicher und ökologischer Verantwortung geht. Geschäftsfeldübergreifend und interdisziplinär arbeiten wir an unserem Nachhaltigkeitsprogramm.

3.1 UNSERE ARBEITSKULTUR

Unsere Arbeitskultur basiert auf Vertrauen, Respekt und Wertschätzung. Die DS-Gruppe schafft Rahmenbedingungen, die die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer individuellen Lebenssituation unterstützen. Dazu gehören neben einer fairen Bezahlung auch flexible Arbeitszeitmodelle, eine gesunde Work-Life-Balance und eine große Auswahl an Zusatzleistungen.

Durch persönliche und fachliche Weiterentwicklung unterstützen wir engagierte Menschen, die eigene Impulse geben und sich mit ihrer Begeisterung und ihrem Können für die DS-Gruppe einsetzen. Mit einem diversen Arbeitsumfeld und vielfältigen Teams fördern wir Offenheit und Perspektivenreichtum.

3.2 UNSERE FÜHRUNGSKULTUR

Unsere Führungskräfte tragen die Verantwortung für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie entwickeln deren Kompetenzen und fördern eigenverantwortliches Denken und Handeln. Sie geben durch vorbildliches Verhalten und klare, realistische Ziele Orientierung und Sicherheit. Sie schaffen eine Vertrauensbasis, die von ehrlicher, wertschätzender Kommunikation geprägt ist.

Durch den offenen Umgang mit Fehlern und durch achtsame und konstruktive Kritik ist die positive Weiterentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie des Unternehmens zu fördern.

Jede Führungskraft hat Organisations- und Aufsichtspflichten zu erfüllen. Sie muss dafür Sorge tragen, dass durch entsprechende Aufklärung und geeignete organisatorische Maßnahmen Gesetzesverstöße verhindert werden.



3.3 ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – und damit auch deren Gesundheit und Wohlbefinden – sind unser höchstes Gut.

Die Sicherheit und Gesundheit in unseren Produktionsstätten, Tankstellen und Tanklagern stellen wir durch die Einhaltung höchster Sicherheitsstufen und regelmäßige Schulungen unserer hoch qualifizierten Fachkräfte sicher. Im Rahmen unseres betrieblichen Gesundheitsmanagements bieten wir vielfältige Angebote und Möglichkeiten zur Gesundheitsförderung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Arbeitsplatz und in der Freizeit an.

3.4 ZUSAMMENARBEIT MIT ARBEITNEHMERVERTRETUNGEN

Wir achten das Recht der Vereinigungsfreiheit und der Kollektivverhandlung. Unsere Zusammenarbeit mit allen Beschäftigten, mit Arbeitnehmervertretern und Gewerkschaften beruht auf Vertrauen und Respekt. Dabei streben wir stets einen fairen Ausgleich zwischen den wirtschaftlichen Interessen der DS-Gruppe und den Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an.

3.5 ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE

Die DS-Gruppe respektiert an jedem Standort die Menschenrechte sowohl intern als auch in unserem externen Einflussbereich. Wir verpflichten uns, diese Grundrechte zu achten und zu fördern. Unsere Position in Sachen Menschenrechte ist klar und unumstößlich, insbesondere in Bezug auf die strikte Ablehnung von Kinder- und Zwangsarbeit.

Dies gilt auch für unsere Lieferkette. Weitere Informationen finden Sie in unserer „Grundsatzklärung zum Schutz von Menschenrechten und Umwelt“. Unser Hinweisgebersystem finden Sie unter www.ds-bremen.com/whistleblowing-prozess (siehe auch Seite 16).

3.6 GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

Es ist für uns selbstverständlich, neben unseren eigenen unternehmerischen Aktivitäten, das soziale Engagement verschiedener Institutionen zu unterstützen. Damit verfolgen wir weder einen wirtschaftlichen Eigennutz noch fordern oder erwarten wir irgendwelche Gegenleistungen.

3.7 UMWELTMANAGEMENT

Wir wissen um die Belastung, die unsere Produkte bei Förderung, Transport, Verbrennung und Gebrauch verursachen. Daher nutzen wir unseren Einfluss- und Wirkungsbereich auch in der Wertschöpfungskette, um diese möglichst gering zu halten.

Im Rahmen unseres Klima- und Umweltmanagements arbeiten wir stetig an der Verbesserung unserer Umweltbilanz – sowohl durch Klima- und Umweltschutzmaßnahmen als auch durch ein verantwortungsvolles Ressourcenmanagement.

4 INTEGRITÄT UND INTERESSENKONFLIKTE

Die DS-Gruppe verpflichtet sich zu Integrität und Transparenz. Entscheidungen beruhen auf nachvollziehbaren und begründbaren Kriterien (z. B. Preis, Qualität, Verlässlichkeit u. a.). Diese dürfen weder von privaten Interessen noch von familiären oder persönlichen Beziehungen geleitet sein.

Entscheidungen bezüglich unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Bewerberinnen und Bewerber treffen wir nach Kriterien wie Kompetenz, Arbeitsleistung und Verhalten am Arbeitsplatz.



5 KORRUPTIONS-PRÄVENTION

5.1 UMGANG MIT GESCHÄFTSPARTNERINNEN UND GESCHÄFTSPARTNERN

Wir überzeugen mit unseren Produkten und Dienstleistungen – und nicht durch unangemessene Beeinflussung unserer Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner. Ebenso entscheiden wir aus objektiven und nachvollziehbaren Gründen und lassen uns nicht unangemessen beeinflussen.

5.2 UMGANG MIT BEHÖRDEN

Im Umgang mit Beschäftigten von Behörden und Unternehmen in öffentlicher Hand, Amtsträgerinnen und Amtsträgern sowie Politikerinnen und Politikern verhalten wir uns integer, sind transparent und vermeiden bereits den bloßen Anschein einer unangemessenen Einflussnahme.

5.3 GESCHENKE UND EINLADUNGEN

Die Zusammenarbeit mit Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern soll auf objektiven und nachvollziehbaren Gründen basieren und nicht durch unangemessene Zuwendung beeinflusst sein. Kleinere Zuwendungen (Geschenke, Einladungen, Gesten der Höflichkeit) sind möglich, solange sie einen angemessenen Rahmen nicht übersteigen und die Entscheidung der Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner nicht beeinflussen.

Freiwillige Werbe- und Gelegenheitsgeschenke von geringem Wert können angenommen werden. Einladungen von Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern zu Essen oder Veranstaltungen dürfen nur dann angenommen werden, wenn sie unaufgefordert ausgesprochen werden, einem geschäftlichen Anlass dienen, nicht unangemessen häufig wiederholt werden, und die Einladung im Verhältnis zum Anlass steht.

Zuwendungen, die über das gewöhnliche Maß hinausgehen oder bei denen eine Unsicherheit besteht, ob diese angemessen sind, müssen in Abstimmung mit dem beziehungsweise der Vorgesetzten und dem Compliance Officer bewertet werden.

6 VERHALTEN IM WETTBEWERB

Die DS-Gruppe bekennt sich zu einem fairen Wettbewerb. Wir treffen keine Absprachen mit Wettbewerbern, um Preise oder Verkaufsbedingungen festzulegen, Märkte aufzuteilen oder die Produktion zu beschränken. Weder tauschen wir vertrauliche Informationen mit Wettbewerbern aus noch besprechen wir diese.

7 IT-SICHERHEIT UND DATENSCHUTZ

7.1 IT-SICHERHEIT

Der Zugang zum Internet sowie der weltweite elektronische Informationsaustausch sind entscheidende Voraussetzungen für die erfolgreiche Ausübung unserer Geschäftstätigkeiten.

Die Vorteile der elektronischen Kommunikation sind verbunden mit Risiken für den Persönlichkeitsschutz und für die Sicherheit von Daten. Zur Minimierung dieser Risiken ist bei jeglicher Nutzung dieser Kommunikationsmethoden größtmögliche Sorgfalt anzuwenden.

Unternehmensdaten schützen wir daher mit allen zur Verfügung stehenden, geeigneten und angemessenen technischen wie organisatorischen Maßnahmen vor unberechtigtem Zugang, unbefugter bzw. missbräuchlicher Verwendung, Verlust und vorzeitiger Vernichtung. Weitere Vorgaben zum Umgang mit IT-Systemen der DS-Gruppe finden sich in unserer IT-Governance.

7.2 DATENSCHUTZ

Wir achten die hohe Sensibilität der uns anvertrauten Daten unserer Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und schützen diese durch einen sorgfältigen und vertrauensvollen Umgang.

Wir erheben und verarbeiten personenbezogene Daten nur mit Zustimmung der betroffenen Person, wenn dies zur Wahrung unseres berechtigten Interesses oder zur Erfüllung einer vertraglichen Verpflichtung erforderlich ist oder wenn eine Rechtsnorm dies aus anderen Gründen vorschreibt. Zudem erheben, verarbeiten und nutzen wir personenbezogene Daten nur im erforderlichen Umfang und nur für die vorgesehenen Zwecke. Weitere Regelungen zum Thema Datenschutz finden sich in unserer Datenschutzrichtlinie.



8 GEISTIGES EIGENTUM

Der Firmenwert der DS-Gruppe basiert auf den Ideen und der Schaffenskraft von Menschen, die sich heute wie in der Vergangenheit für den Erfolg der DS-Gruppe einsetzen beziehungsweise eingesetzt haben. Von uns geschaffenes geistiges Eigentum (z. B. Patente, Rezepturen, IT-Lösungen u. a.), unser Ansehen und unsere Marken schützen wir vor Verlust, Diebstahl und Missbrauch.

Betriebsgeheimnisse und unser geistiges Eigentum dürfen nicht ohne rechtlichen Schutz an Dritte weitergegeben oder veröffentlicht werden. Keine Mitarbeiterin und kein Mitarbeiter darf das geistige Eigentum der DS-Gruppe für eigene Zwecke nutzen.

Wir achten sorgfältig darauf, die Schutzrechte sowie die vertraulichen Informationen Dritter nicht zu verwenden oder zu kopieren, sofern wir keine entsprechende Genehmigung oder ein anderweitiges Recht dazu haben.

9 STEUER- UND ZOLLBESTIMMUNGEN

Wir achten die Bestimmungen des Steuer- und Zollrechts. Eine korrekte und rechtzeitige Erklärung der abzuführenden Steuern und Zölle sind für die DS-Gruppe selbstverständlich.

10 EXPORTKONTROLLE UND WIRTSCHAFTSSANKTIONEN

Wir haben interne Prozesse und Kontrollsysteme etabliert, die die zweckfremde Verwendung unserer Produkte sowie die Nutzung unserer Dienstleistungen verhindern sollen.

Wir machen auch keine Geschäfte mit Personen, Unternehmen oder Organisationen, die mit atomaren, chemischen oder biologischen Waffen, Terrorismus, Drogenhandel oder anderen unzulässigen Aktivitäten in Verbindung stehen. Außerdem halten wir uns an Beschränkungen des Zahlungsverkehrs und anderer finanzieller Transaktionen mit sanktionierten Personen, Unternehmen oder Organisationen.

11 ORDNUNGSGEMÄSSE BUCHFÜHRUNG UND BERICHTSWESEN

Die DS-Gruppe erfasst ihre Geschäftstätigkeit und Finanztransaktionen vollständig und genau, um ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage zu vermitteln.

Wir halten einschlägige Standards und Grundsätze für die Finanzberichterstattung und das Rechnungswesen sowie steuerliche Gesetze und Vorschriften ein. Unser internes Kontrollsystem ist so gestaltet, dass sämtliche Geschäftsvorfälle und Transaktionen vollständig und korrekt erfasst werden.

12 VERÖFFENTLICHUNGEN UND SOCIAL MEDIA

Die DS-Gruppe nutzt unterschiedliche Medien, um ihre Stakeholder und sonstige Interessierte zu informieren und den Austausch mit ihnen zu pflegen.

Dabei gilt Folgendes: Wir sind unabhängig, unpolitisch und überparteilich. Als weltoffenes Unternehmen stehen wir für Toleranz und Respekt. Wir dulden keine hetzerischen, beleidigenden oder diskriminierenden Beiträge, die unser Ansehen und das Ansehen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Misskredit bringen. Wenn wir arbeitsbezogene Themen im Rahmen unserer privaten Aktivitäten in Sozialen Medien diskutieren, müssen wir deutlich machen, dass wir unsere eigene, persönliche Meinung und nicht die der DS-Gruppe wiedergeben.



13 SPONSORING UND POLITISCHE ORGANISATIONEN

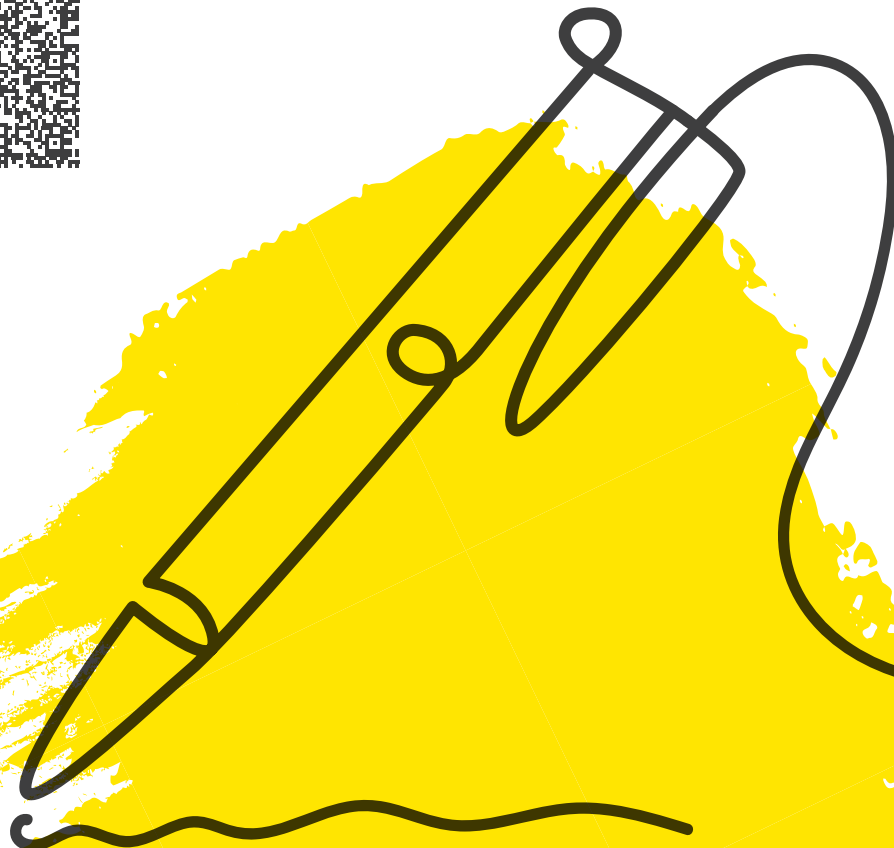
Sponsoring setzen wir im geringen Maße dazu ein, unser Ansehen und die Wahrnehmung unseres Unternehmens in der Öffentlichkeit positiv zu prägen. Zuwendungen im Bereich der Politik oder Parteispenden gewähren wir nicht.

WICHTIGE INFORMATION

Dieser Code of Conduct – Verhaltenskodex kann nicht auf alle Fragen und Situationen konkrete Antworten geben. Sind weitere Informationen erforderlich, ist der Compliance Officer unter **compliance@ds-bremen.de** jederzeit ansprechbar.

Herausgeberin:

Diersch & Schröder GmbH & Co. KG
Corporate Compliance
Cuxhavener Straße 42/44 | 28217 Bremen
compliance@ds-bremen.de



UMGANG MIT REGELVERSTÖSSEN

1 VERSTÖSSE ERKENNEN UND MELDEN

Verstöße gegen Gesetze, Vorschriften und Richtlinien können zu wirtschaftlichen Schäden, Image- und Reputationsschäden sowie straf- und bußgeldrechtlichen Risiken führen. Ebenfalls besteht das Risiko der Nichterteilung von Genehmigungen und des Ausschlusses vom Wettbewerb.

Verstöße müssen möglichst verhindert, mindestens aber rechtzeitig erkannt werden, um Schaden von der DS-Gruppe und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern abzuwenden. Wenn wir einen Regelverstoß beobachten oder wir Anlass zu der Annahme haben, dass ein Verstoß vorliegen könnte, zögern wir nicht, dies offen anzusprechen.

2 HINWEISGEBERSYSTEM

Um Verstöße zu melden, steht unser Hinweisgebersystem (zu finden unter **www.ds-bremen.de/whistleblowing-prozess**) allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner sowie Dritten zur Verfügung.

Dieses System begleitet die Bearbeitung von der Eingabe des Hinweises bis zum Abschluss des Verfahrens. Dabei stellt das Hinweisgebersystem höchste Vertraulichkeit und auf Anfrage Anonymität sicher. Wir legen Wert auf Fairness im Umgang mit allen Beteiligten des jeweiligen Verfahrens. Dabei wird stets der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit gewahrt und in jedem Einzelfall geprüft, welche Konsequenzen geeignet, erforderlich und angemessen sind.

Hinweise können ebenfalls unter **compliance@ds-bremen.de** eingereicht werden. Die oben dargestellten Grundsätze der Vertraulichkeit, der Fairness und der Verhältnismäßigkeit gelten auch hier.

TEAMWORK **WERTE**
 Nachhaltigkeit
VERANTWORTUNG
 Fairness TRANSPARENZ **TOLERANZ**
INTEGRITÄT INKLUSION Ethik **RESPEKT**
 Menschenrechte Datenschutz Leistungsorientierung
 VERTRAUEN Weiterentwicklung **INNOVATION**
RECHT

GESUNDHEIT
 SICHERHEIT
 WERTSCHÄTZUNG
 Umwelt
 GESELLSCHAFT

ENERGIE

Gemeinsam besser für **Mobilität**,
Wärme und **Strom** – das treibt uns an.

CHEMIE

Unsere **Additive** schmieren industrielle
Produktionsanlagen und schützen Bananenpflanzen.

YOUNG BUSINESS

Start-ups helfen der DS-Gruppe, **jung** und **innovativ** zu bleiben.