

Impact Report 2026

Unser Hosting mit Blick auf
Gesellschaft und Umwelt



Unsere Grundsätze

- 04 Unser Warum & was wir machen
- 06 Was uns wichtig ist
- 07 B Corp und GWÖ Zertifizierung
- 07 Code of Conduct & ethisches Marketing
- 08 DEI-Werte und -Beauftragte
- 09 Corporate Social Responsibility Meilensteine

Ökologischer Impact

- 13 Unsere CO₂-Emissionen
- 14 Unterstützung von Klimaschutzprojekten
- 15 E-Mobilität und Energie

Sozialer Impact

- 17 Arbeitsbedingungen & Benefits
- 19 Unterstützung von Familien
- 20 Gesundheitsprogramm
- 21 Förderung von Weiterbildung
- 22 Positive Leadership PERMA
- 22 360-Grad Feedbackkultur
- 23 Gesellschaftliches Engagement

Ausblick

- 25 So gehts weiter

Unsere Grundsätze

Nachhaltigkeit und verantwortungsvolles Unternehmertum sind uns wichtig. In diesem Kapitel zeigen wir, welche Werte und Grundsätze unser Handeln prägen.

2.2 Die Gesellschaft verfolgt den weiteren Zweck, mit ihrer Geschäftstätigkeit eine erheblich positive Wirkung auf das Gemeinwohl sowie die Umwelt zu erzielen.

10.5 c) Die Geschäftsführer haben im Rahmen ihrer Geschäftsführertätigkeit die Auswirkungen ihres Handelns auf die Kunden als Nutznießer des Bestrebens der Gesellschaft, einen erheblich positiven Einfluss auf das Gemeinwohl sowie die Umwelt zu erzielen.

46

Employee
Net Promoter Score

B Corp

zertifiziert
(2023-2026)

GWÖ

zertifiziert
(2021-2024)

Unser Warum

Es ist unsere Mission, den WordPress Alltag für Agenturen, Freelancer:innen, Shopbetreiber:innen und Unternehmen mühelos zu gestalten. Wir schaffen Freiräume und unterstützen unseren Kund:innen beim Management ihrer WordPress Projekte, damit sie sich auf das Wesentliche konzentrieren können. Dabei liegt es uns am Herzen, durch unser Handeln einen positiven Einfluss auf das Gemeinwohl und unsere Umwelt zu haben.

Was wir machen

Um unsere Mission zu verwirklichen, bieten wir erstklassige Managed Hosting Lösungen an, die für performante, sichere und einfach zu verwaltende WordPress Websites sorgen. Außerdem leisten wir erstklassigen IT-Support: Innerhalb von 10 Minuten erhalten unsere Kund:innen eine Antwort auf ihre Fragen oder Probleme.





Unser Hosting ist mehr als nur ein Geschäftsmodell. Mit jedem Schritt, den wir machen, möchten wir zu einer besseren Welt beitragen. Dadurch möchten wir zeigen, dass wirtschaftlicher Erfolg und ökologisches Bewusstsein Hand in Hand gehen können.

Christian Klapka, Geschäftsführer

 raidboxes

Was uns wichtig ist

Ambition

Wir packen Herausforderungen an, fokussieren uns auf Ergebnisse und lernen ständig dazu. Mit Teamwork und Ehrgeiz zur Extrameile erreichen wir Großes.

Freundlichkeit

Respekt, Empathie und offene Kommunikation – wir stärken einander und bauen echte Verbindungen auf. So wachsen wir gemeinsam.

Verlässlichkeit

Wir halten unser Wort, stehen füreinander ein und schaffen Vertrauen. Klare Absprachen und offene Kommunikation machen uns zu einem starken Raidboxes Team.

Initiative

Wir denken mit, handeln entschlossen und treiben Ideen voran. Verantwortung übernehmen, aus Fehlern lernen, Zukunft gestalten – genau unser Ding!

part of team.blue

Mehr als nur Team Raidboxes

Wir sind mehr als nur Team Raidboxes – wir sind auch ein Teil von team.blue. Seit 2022 gehören wir zu dem globalen Tech Player, der zahlreiche führende europäische Tech Unternehmen vereint. Gemeinsam arbeiten wir an folgender Mission:

To be the most trusted platform for digital professionals to build, host and grow high-performing online presence – creating freedom by turning customers and partners into raving fans, powered by our passionate team.

success.simplified

B Corp und GWÖ Zertifizierung

B Corp zertifiziert

Wir wurden im Jahr 2023 als B Corp zertifiziert und haben damit die Anforderungen des B Impact Assessments erfüllt (Score 83.1, Geltungszeitraum 2023-2026). Die Zertifizierung bewertet unsere Auswirkungen auf Mitarbeiter:innen, Gesellschaft, Umwelt und Führung und macht unsere Leistungen messbar.

Gemeinwohl-Ökonomie (GWÖ) zertifiziert

Wir wurden im Jahr 2021 nach den Kriterien der Gemeinwohl-Ökonomie (GWÖ) gemeinwohl-zertifiziert (Score 256, Geltungszeitraum: 2021-2024). Die Gemeinwohl-Bilanz macht transparent, wie wir soziale, ökologische und wirtschaftliche Aspekte unseres Handelns bewerten und weiterentwickeln.

Code of Conduct

Seit einiger Zeit ist unser Code of Conduct das Herzstück unserer Philosophie. Darin haben wir die Grundsätze festgehalten, die das Fundament unseres Miteinanders bilden – welches Verhalten erwarten wir von unserem Team und was dulden wir nicht? Mitarbeiter:innen sind verpflichtet, diesen zu verstehen, regelmäßig zu lesen und danach zu handeln. Damit setzen wir Grenzen für respektvollen Umgang und einen Maßstab für die Leistung Einzelner.

Ethisches Marketing

Wir verpflichten uns voller Überzeugung dazu, unsere gesamte externe Kommunikation ehrlich, transparent und ohne jegliche Diskriminierung zu gestalten. Dabei gehen wir bewusst einen klaren Weg und distanzieren uns entschieden von Praktiken wie Greenwashing, Pinkwashing, Impact Washing oder Woke Washing. Mit allem, was wir machen und tun, möchten wir Vertrauen aufbauen und mit gutem Beispiel für Integrität und Aufrichtigkeit vorangehen.

Gerechtigkeit, Inklusion und Diversity

Gerechtigkeit

Wir möchten sicherstellen, dass alle Menschen gleichermaßen Zugang, Chancen, Ressourcen und Macht haben, um ihr Potenzial zu entfalten. Unser Ziel ist es, systembedingte Barrieren und Privilegien abzubauen bzw. nicht entstehen zu lassen.

Inklusion

Wir streben danach, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das von Gleichberechtigung geprägt ist und in dem sich alle Menschen willkommen und geschätzt fühlen. Jede:r soll die Möglichkeit haben, aktiv an Entscheidungsprozessen und Entwicklungsmöglichkeiten teilzunehmen.

Diversity

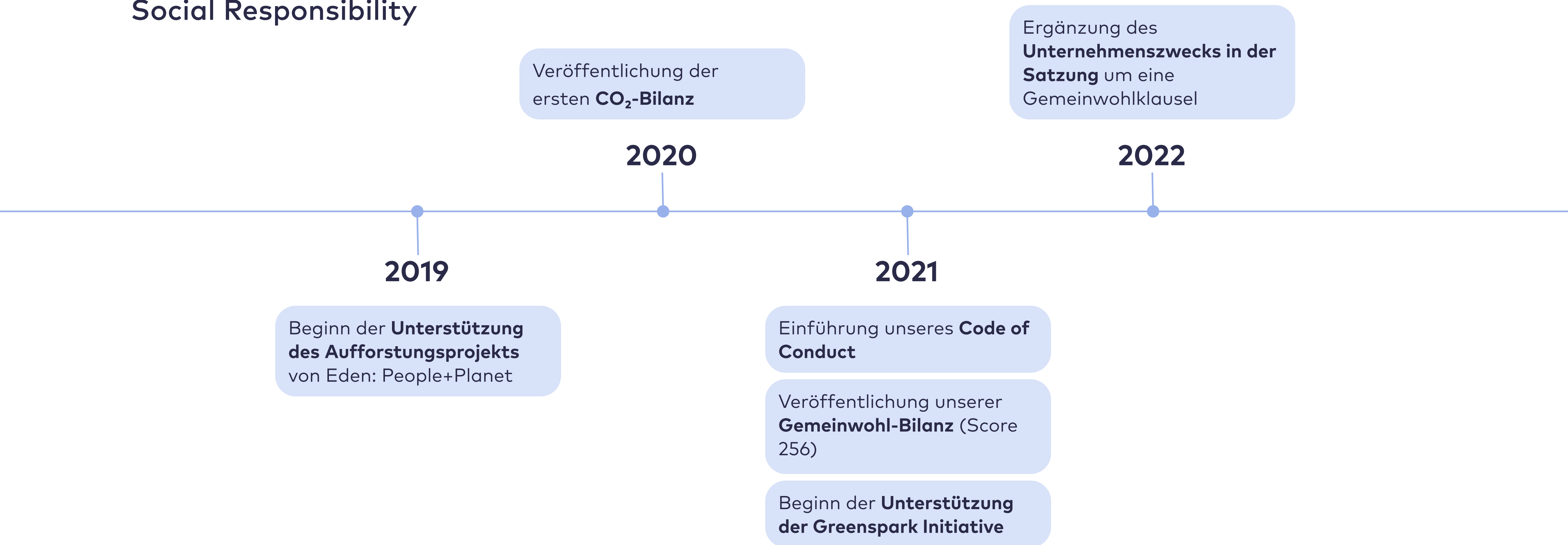
Diskriminierung jeglicher Art ist für uns inakzeptabel. Wir erwarten von allen Mitarbeiter einen respektvollen und professionellen Umgang.

So setzen wir unsere Werte um:

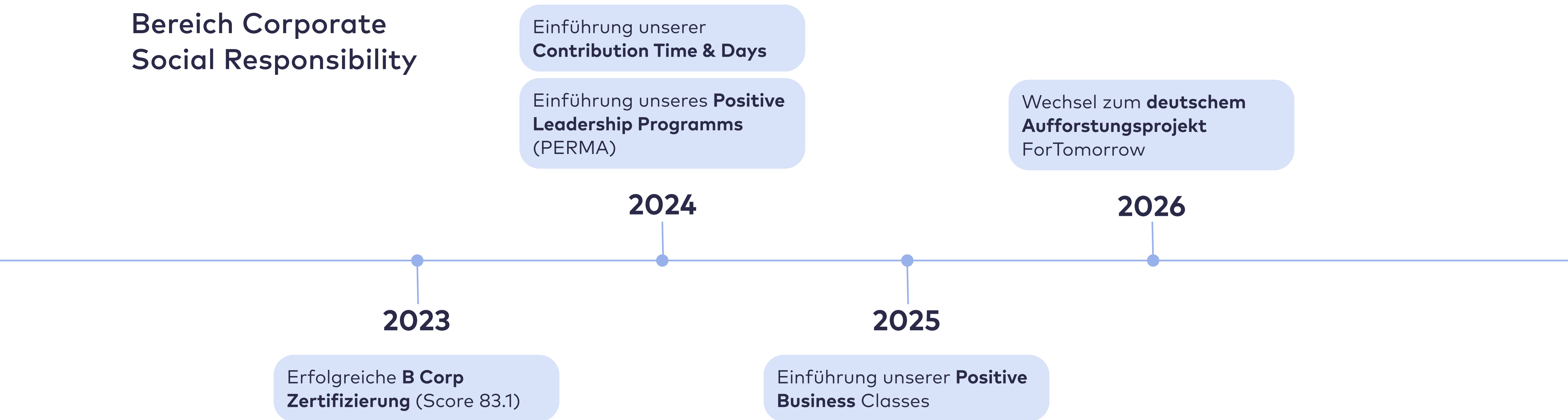
- Unsere Team genießt die maximale Freiheit in Bezug auf die Wahl des Arbeitsorts und der Arbeitszeit (außerhalb der Kernarbeitszeit von 10:00 bis 15:00 Uhr)
- Zwei DEI*-Ansprechpersonen für entsprechende Belange
- Einbindung der DEI-Beauftragten in alle Bonus- und Gehaltsentscheidungen
- Einstellungen und Beförderungen basieren auf Fähigkeiten, Erfahrung oder Potenzial
- Verwendung einer inklusiven Sprache in allen offiziellen Dokumenten, Schildern und Stellenanzeigen
- Konsequentes Vorgehen gegen jedes diskriminierende, beleidigende oder unangemessene Verhalten

**DEI = Diversity, Equity and Inclusion*

Meilensteine im Bereich Corporate Social Responsibility



Meilensteine im Bereich Corporate Social Responsibility



Ökologischer Impact

Wir möchten Verantwortung für unsere Klimabelastung übernehmen. Dazu unterstützen wir beispielsweise Klimaschutzprojekte, setzen auf Ökostrom in unserem Büro sowie auf ein entsprechendes Rechenzentrum und achten auf den Einsatz umweltbewusster Produkte und Materialien am Schreibtisch. In diesem Kapitel erhältst du einen Einblick in unsere ökologischen Maßnahmen.

455.840

Plastikflaschen aus dem Meer entfernt*

76

stillgelegte EU-Emissionsrechte*

112

gepflanzte Bäume*

4

E-Ladesäulen

100%

Ökostrom im Büro

*bis einschließlich 11.09.2026



2025 haben wir unsere Emissionen erneut reduziert und insgesamt 49,6 t CO₂e verursacht. Besonders freut uns, dass wir dabei erstmals ausschließlich Scope-3-Emissionen verzeichnen.

Christian Klapka, Geschäftsführer

Unsere CO₂-Emissionen

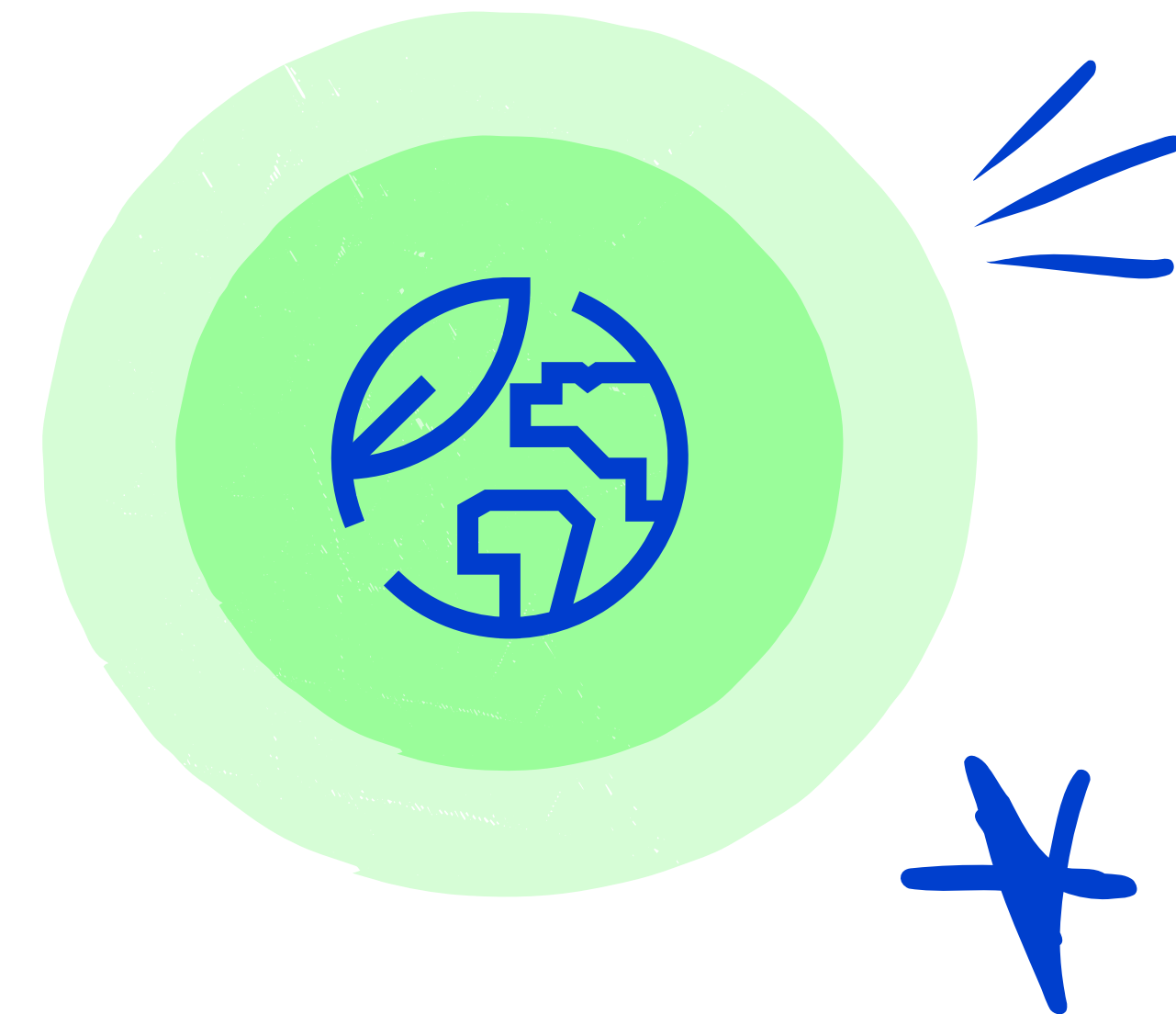
Wir betrachten direkte Emissionen aus unserem eigenen Betrieb (Scope 1), indirekte Emissionen aus eingekaufter Energie (Scope 2) sowie weitere indirekte Emissionen entlang unserer Wertschöpfungskette (Scope 3).

Im Jahr 2025 haben wir insgesamt **49,6 t CO₂e** verursacht. Damit sind erstmals bei uns nur Scope 3 Emissionen entstanden.

Zu unseren größten Emissionsquellen zählen folgende Bereiche:

- Strom- und Gasverbrauch unserer Mitarbeiter:innen im Homeoffice
- Beschaffung von Hardware inklusive des für deren Herstellung benötigten Stroms
- Geschäftsreisen

Die Ergebnisse zeigen uns, in welchen Bereichen die größten Hebel für weitere Emissionsreduktionen liegen.



Unterstützung von Klimaschutzprojekten

EU-Emissionsrechte stilllegen und Mischwälder aufforsten

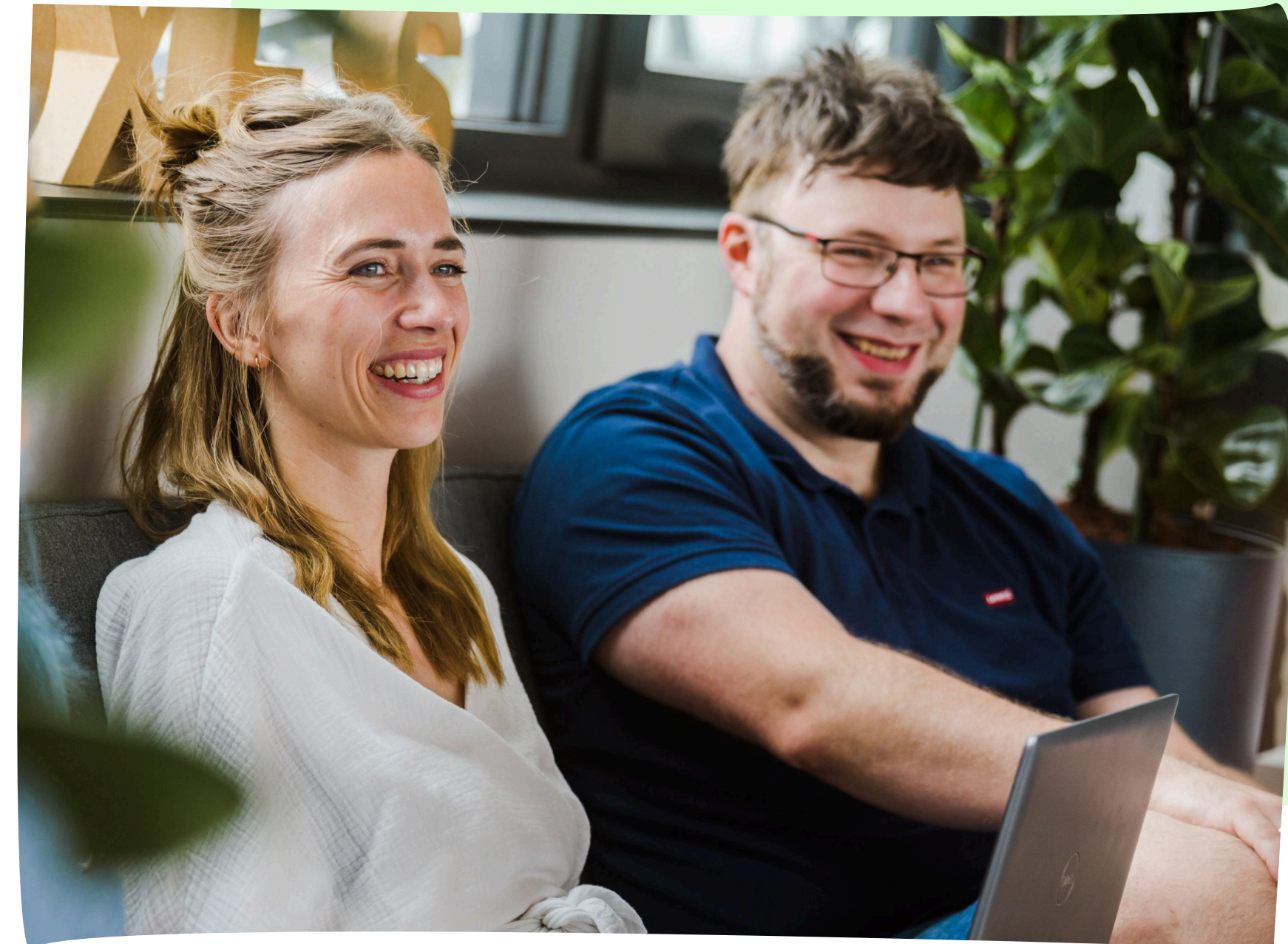
Wir kompensieren CO₂-Emissionen, indem wir Spenden an die Organisation ForTomorrow leisten. Die Spendenbeträge und erreichten Meilensteine findest du auf unserer Website.

Die Organisation kompensiert über zweierlei Maßnahmen CO₂-Emissionen für Unternehmen:

- Kauf und ungenutzte Stilllegung von EU-Emissionsrechten
- Pflanzung von klimaresilienten Mischwäldern in ganz Deutschland, um CO₂-Emissionen zu binden

Weitere Klimaschutzprojekte

Zusätzlich unterstützen wir mit vollem Herzen die Greenspark Initiative. Diese Initiative investiert in Klimaschutzprojekte in Entwicklungsländern. Sie leisten dort einen wertvollen Beitrag zum sozialen und wirtschaftlichen Fortschritt, indem sie Gemeinschaften stärken und neue Perspektiven schaffen. Die Spendenbeträge und erreichten Meilensteine findest du auf unserer Website.



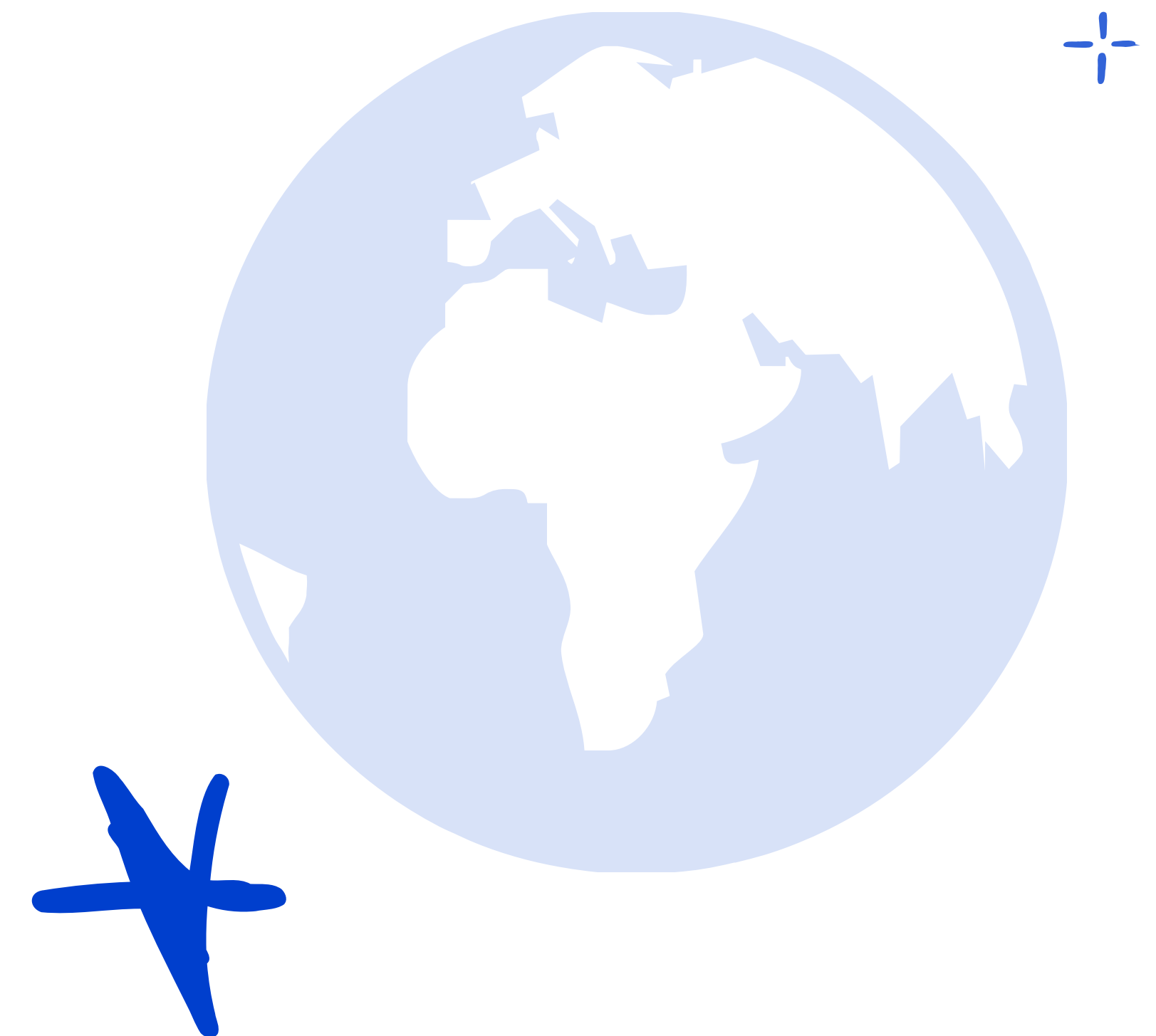
E-Mobilität

Wir fördern klimafreundliche Mobilität und schaffen Anreize, auf nachhaltige Verkehrsmittel umzusteigen. Dafür stehen an unserem Standort **vier E-Ladesäulen** zur Verfügung. Zusätzlich bezuschussen wir das **Deutschlandticket** sowie **JobRad** und erleichtern so den Umstieg auf öffentliche Verkehrsmittel und das Fahrrad. Für Letzteres können unsere Mitarbeiter:innen frei im Rahmen ihres Benefits-Budgets i. H. v. 150 € monatlich verfügen.

Energie

Unser **Büro** in Münster wird zu 100 % mit Ökostrom betrieben. Der Strom stammt von der naturstrom AG aus Düsseldorf, die ausschließlich Ökostrom aus Deutschland anbietet.

Das **Rechenzentrum**, auf dem unsere gehosteten Websites liegen, ist Equinix in Düsseldorf. Dieses wird zu 100 % mit Ökostrom betrieben und erreicht einen PUE-Wert von 1,37 (PUE = Power Usage Effectiveness). Außerdem weist unser Rechenzentrum entsprechende Zertifizierungen vor. Darunter unter anderem: Energieeffizienz (ISO 15001), Energiemanagement (ISO 14001), SOC 1 Type II, SOC 2 Type II, EU Code of Conduct, Climate Neutral Data Centre Pact.



Sozialer Impact

Für uns bedeutet sozialer Impact, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem Menschen sich langfristig wohlfühlen, entwickeln und einbringen können. In diesem Kapitel zeigen wir, wie wir mit fairen Arbeitsbedingungen, Familien- und Gesundheitsangeboten, Weiterbildung und einer wertschätzenden Feedback- und Führungskultur Verantwortung für unsere Mitarbeiter:innen übernehmen. Darüber hinaus blicken wir auf unser gesellschaftliches Engagement und darauf, wie wir über unser Unternehmen hinaus positiven Impact schaffen.

360° Feedback

1.200 € Weiterbildungsbudget

161 Stunden contributed

100% faire Bezahlung

Arbeitsbedingungen und Benefits

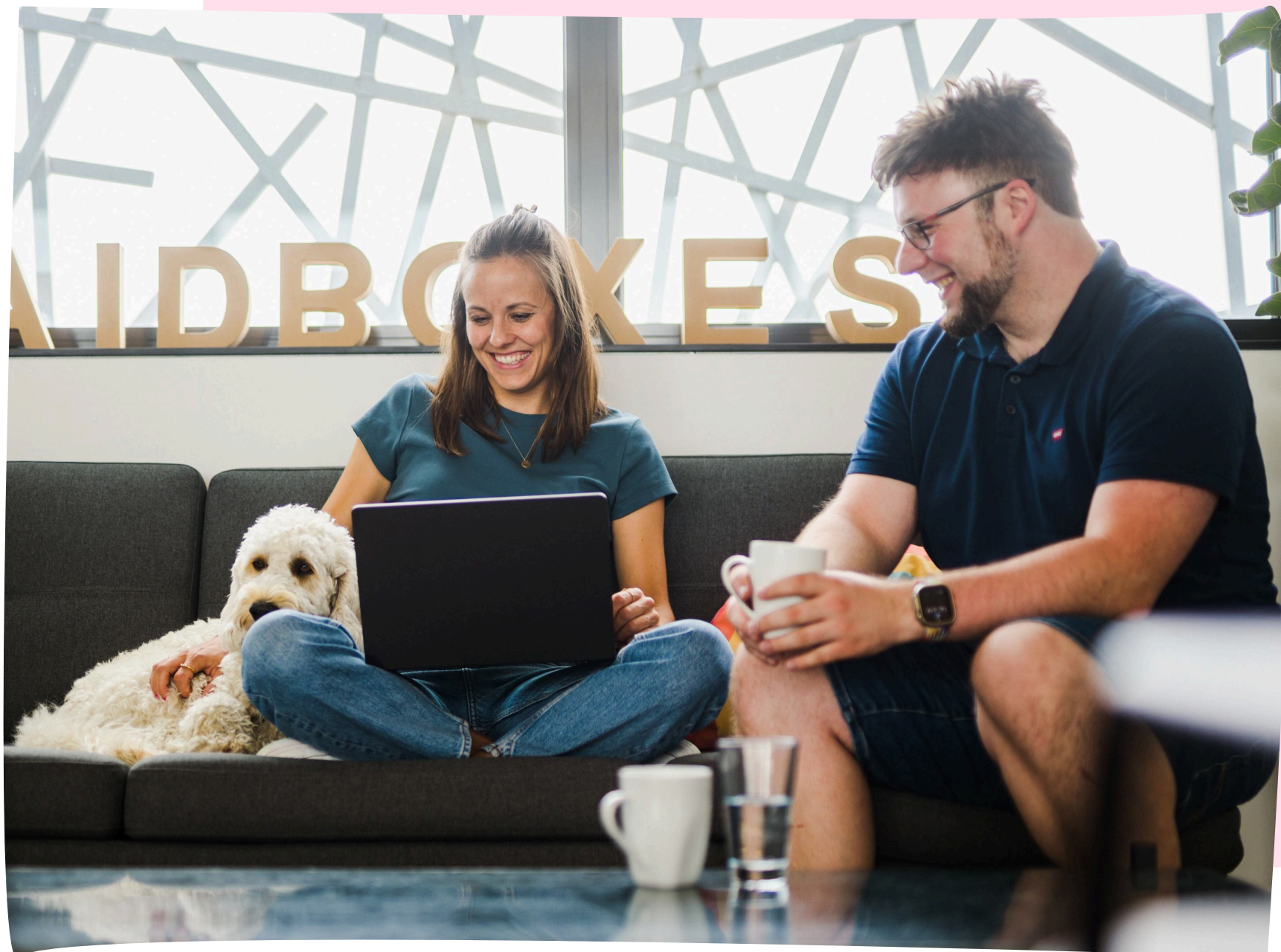
Flexible Arbeitszeiten

Unsere Mitarbeiter:innen genießen die größtmögliche Freiheit, ihre Arbeitszeit nach ihren persönlichen Bedürfnissen zu gestalten. Zwischen 10:00 und 15:00 Uhr werktags herrscht eine Kernzeit, die den optimalen Rahmen für gemeinsame Projekte und kreative Zusammenarbeit schafft. Davor und danach eröffnet das Prinzip der Gleitzeit ein weites Feld an Flexibilität, sodass alle Mitarbeiter:innen ihren Tag ganz nach ihrem Rhythmus gestalten können.

Flexibler Arbeitsort (Remote First)

Unsere Mitarbeiter:innen wählen ihren Arbeitsort selbst. Das bedeutet, dass unsere gesamte Arbeitsweise, Organisation und Kommunikation darauf ausgerichtet sind, dass jede:r von überall aus arbeiten kann. Denn viele Teammitglieder leben außerhalb von Münster und könnten nicht täglich ins Büro pendeln. Tatsächlich sind nur wenige von ihnen vor Ort oder in der Nähe. Aus diesem Grund haben wir den Grundsatz "Remote first" fest in unserer Unternehmenskultur verankert.





Faire und transparente Vergütung

Eine faire und transparente Vergütung ist seit Anbeginn Teil unserer Unternehmenskultur. Mit transparenten Gehältern und einem strukturierten Vergütungsprozess schaffen wir klare Rahmenbedingungen und wirken gezielt der Entstehung ungerechtfertigter Gehaltsspannen entgegen.

Sabbatical Option

Mit unserer Sabbatical Option ermöglichen wir Mitarbeiter:innen, sich bewusst eine längere Auszeit vom Arbeitsalltag zu nehmen (mind. zwei Monate). Ob für Erholung und persönliche Projekte, zum Reisen, für Weiterbildung oder um neue Perspektiven und Inspiration zu gewinnen.

So unterstützen wir eine Arbeitskultur, in der nachhaltiges Arbeiten und persönliche Entwicklung gleichermaßen ihren Platz haben. Dafür können jährlich bis zu fünf Urlaubstage auf dem Sabbatical-Konto angespart und zusätzlich regulärer Jahresurlaub genutzt werden.

Unterstützung von Familien

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Wir sind überzeugt davon, dass effektives Arbeiten und Elternschaft sich nicht gegenseitig ausschließen. Wir möchten, dass sich Eltern bei uns verstanden und unterstützt fühlen. Unser Ziel ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich jede:r rundum wohl und unterstützt fühlt – sowohl im Beruf als auch in der Familie.

Durch unseren **Remote First**-Ansatz und **flexible Arbeitszeitregelung** möchten wir Eltern den Arbeitsalltag so einfach wie möglich gestalten.

Wir sind offen dafür, dass **Babys und Kinder in Arbeitsgesprächen dabei** sind – auch beim Stillen. Und wenn unsere Teammitglieder ihre Kinder unerwartet zu einem Termin bringen oder von der Schule abholen müssen, ist **dafür kein Urlaub** erforderlich. Es reicht, kurz das Team zu informieren. Zuletzt bieten wir **einen Kindergartenzuschuss** an (können Mitarbeiter:innen von ihm monatlichen Benefits-Budget i. H. v. 150 € bezahlen).

Breastfeeding Policy

Wir unterstützen Mütter bei der Rückkehr aus dem Mutterschutz und möchten ihnen einen möglichst sanften Übergang gemäß des Mutterschutzgesetz (MuSchG) ermöglichen. Das seit 2018 geltende Gesetz **schützt das Stillen am Arbeitsplatz**, indem es Müttern einen geschützten Raum bietet, ausgestattet mit einer Steckdose, einem bequemen Stuhl sowie Zugang zu Wasser, um in Ruhe zu stillen oder Milch abpumpen zu können. Die abgepumpte Milch kann im Kühlschrank aufbewahrt werden und Pausen dazu werden selbstverständlich flexibel gewährt.

Neben diesen gesetzlichen Regelungen erwarten wir von all unseren Mitarbeiter:innen, dass sie (stillende) Mütter liebevoll unterstützen und eine angenehme Atmosphäre für das Stillen schaffen. Wir möchten, dass sich jede Mutter bei uns wohl und wertgeschätzt fühlt, damit sie sich ganz auf ihr Wohlbefinden und das Kind konzentrieren kann.

Gesundheitsprogramm

Wir schätzen unsere Teammitglieder sehr, sodass uns ihre physische sowie mentale Gesundheit besonders am Herzen liegt. Deshalb haben wir ein umfassendes Paket an gesundheitsbezogenen Leistungen geschnürt, um für das Wohlbefinden aller zu sorgen:

- Bezuschussung des **JobRads***
- Bezuschussung der Mitgliedschaft im **Urban Sports Club/bei Hansefit***
- Bezuschussung von **Brillen** (gesetzlich vorgeschrieben)
- Kostenloser **ergonomischer Arbeitsplatz**-Check
- Zugang zur **Mental Health Plattform** OpenUp
- Option für ein **Sabbatical**

*Darüber können Mitarbeiter:innen frei im Rahmen ihres Benefits-Budgets i. H. v. 150 € monatlich verfügen.



Förderung von Weiterbildung

Wir haben einen unternehmensweiten Kompetenzrahmen entwickelt, der Orientierung darüber gibt, welches Verhalten und welche Fähigkeiten in den verschiedenen Rollen erwartet werden. Innerhalb dieses Rahmens können Mitarbeiter verschiedenen Ebenen zugeordnet werden. Diese Ebenen sind in folgenden Job Families möglich:

- **Technology:** End User Services · Systems Development
· Technology Management
- **Product:** Product Management · UI/UX Experience
- **Commercial:** Commercial Director · Customer Support
· Marketing · Sales
- **Finance:** Transactional Accounting
- **Human Resources:** HR Generalist · HR Specialist
- **General:** Administration · Project Management

Damit verfolgen wir folgende Ziele:

- Mitarbeiter:innen kennen die Erwartungen (**Transparenz**)
- Gezieltes Arbeiten **an Kompetenzlücken**
- Kriterien im Rahmen des **Vergütungsmodells sind transparent**
- Rekrutierungs- sowie Entwicklungsmaßnahmen können **gezielter auf Rollen** und Kompetenzlücken zugeschnitten werden

Um etwaige Kompetenzlücken zu schließen und den Aufstieg in höhere Kompetenzlevel zu erreichen, führen wir regelmäßig persönliche Entwicklungsgespräche (**Personal Development Talks**) durch. Für die daraus resultierenden Weiterbildungsmaßnahmen stehen allen Teammitgliedern ein **Weiterbildungsbudget i. H. v. 1.200 €** im Jahr und ein **Budget für Bücher i. H. v. 30 €** pro Monat sowie **Bildungsurlaub** zur Verfügung.

Positive Leadership (PERMA)

Das PERMA Leadership Modell bietet Führungskräften einen Rahmen, um das Wohlbefinden und die Leistung ihrer Mitarbeiter:innen positiv zu beeinflussen. Es hebt die zentrale Bedeutung von Führungsqualitäten wie Empathie, Vertrauen, Förderung eines positiven Arbeitsklimas und die Unterstützung der persönlichen und beruflichen Entwicklung der Mitarbeiter:innen hervor.

Das Modell basiert auf fünf wesentlichen Dimensionen:

- **P**ositive Emotionen: Freude, Glück, Liebe, Vergnügen etc.
- **E**ngagement: Intensive Beteiligung an einer Aktivität (auch "Flow-Erleben" genannt)
- **R**elationships (Beziehungen): Gute zwischenmenschlichen Beziehungen fördern Unterstützung, Vertrauen und Zugehörigkeit
- **M**eaning (Sinn): Sinnstiftende Arbeit und das Verfolgen bedeutungsvoller Ziele sind entscheidend für das persönliche und berufliche Wohlbefinden
- **A**chievement (Erfolg): Erreichen von Zielen und das Gefühl, Fortschritte zu machen

360 Grad Feedbackkultur

Seit Frühling 2023 setzen wir auf eine 360-Grad-Feedbackkultur. Warum? Dadurch ermöglichen wir der betreffenden Person eine vielschichtigere Perspektive aus verschiedenen Richtungen. Dadurch kann sie ihre Stärken und Schwächen besser verstehen sowie Defizite zur Weiterentwicklung erkennen und eigenverantwortlich umsetzen.

Der Prozess sieht so aus, dass vorbereitend auf die persönlichen Entwicklungsgespräche sowohl eine Selbstbeurteilung durch die betreffende Person als auch Fremdbeurteilungen statt.

Das bedeutet konkret, dass im Rahmen eines 28-tägigen Feedback-Zyklus andere Kolleg:innen und Manager:innen und asynchron ihre Beurteilungen abgeben können.

Gesellschaftliches Engagement

Mit dem Projekt **Contribution Time** möchten wir unseren sozialen Einfluss über die Unternehmensgrenzen hinaus erweitern und unsere Gesellschaft mit unseren Fähigkeiten und unserem Wissen unterstützen. Die Initiative ist aus einer internen Umfrage entstanden. Ziel ist es, dass jede:r Mitarbeiter:in freiwillig 2,5 bis 5 % der wöchentlichen Arbeitszeit (d. h. ein bis zwei Stunden pro Woche bei Vollzeitbeschäftigten) für ehrenamtliches Engagement nutzen darf.

Mit der Contribution Time geben wir unseren Mitarbeiter:innen die Freiheit und Möglichkeit, sich für das Gemeinwohl zu engagieren und dabei persönlichen Leidenschaften und Interessen nachzugehen.

Durch diese Initiative möchten wir nicht nur unsere Werte als Unternehmen unterstreichen, sondern auch ein Umfeld schaffen, in dem sich unsere Mitarbeiter:innen inspiriert und motiviert fühlen, etwas zurückzugeben.





“

Ich bin stolz darauf, für ein Unternehmen zu arbeiten, das sozialen Beitrag und Nachhaltigkeit aktiv in die Unternehmensstrategie integriert.

Melanie Lubbe, Lead People & Recruiting

Ausblick

Mit der anstehenden **B Corp Rezertifizierung** möchten wir die Gelegenheit nutzen, unsere bisherigen Initiativen und Maßnahmen kritisch zu reflektieren und gemeinsam zu prüfen, wo wir bereits viel bewegen und wo wir uns noch weiterentwickeln können. Die Rezertifizierung verstehen wir dabei nicht nur als Prüfung, sondern als Anstoß, unsere Wirkung kontinuierlich zu hinterfragen und neue Impulse zu setzen.

Außerdem möchten wir künftig einen besonderen Fokus auf die **Contribution Time** legen. Wir möchten unsere Mitarbeiter:innen noch stärker dazu ermutigen, Zeit und Kompetenzen für gesellschaftliches Engagement einzusetzen und entsprechende Möglichkeiten sichtbarer und zugänglicher machen. So wollen wir dazu beitragen, dass Engagement nicht nur neben der Arbeit stattfindet, sondern einen festen Platz in unserer Unternehmenskultur bekommt.

Auch darüber hinaus werden wir unsere **bestehenden Initiativen regelmäßig überprüfen**, weiterentwickeln und um neue Maßnahmen ergänzen. Dabei möchten wir das Feedback aus dem Team stärker einbeziehen und gemeinsam herausfinden, wo wir als Unternehmen den größten positiven Impact erzielen können. Außerdem möchten wir teamübergreifend mehr in den Austausch gehen, relevante Fragen diskutieren und gemeinsam unsere Stärken und die Vielfalt im Unternehmen erkunden. Wir möchten nicht nur das Bewusstsein für die individuellen Fähigkeiten schärfen, sondern auch die Zusammenarbeit und den Zusammenhalt im gesamten Unternehmen stärken.

Mit viel Zuversicht und Enthusiasmus blicken wir in die Zukunft und freuen uns auf die nächsten Schritte in unserer gemeinsamen Journey. Gemeinsam werden wir wachsen, lernen und uns weiterentwickeln. Unsere Reise hat gerade erst begonnen, und das Beste liegt noch vor uns.