



Wieland Division

CÓDIGO DE **CONDUCTA**

¹ **CÓDIGO DE CONDUCTA** **DE WIELAND DIVISION**²

ÍNDICE

Preámbulo 2

1. Estrategia sobre derechos humanos 4

1.1 Respeto de los derechos humanos 4

1.1.1 Prohibición del trabajo infantil 4

1.1.2 Prohibición del trabajo forzoso..... 4

1.1.3 Libertad de asociación y negociación colectiva..... 4

1.1.4 Fomento de la variedad y la diversidad, igualdad de oportunidades 4

1.1.5 Sostenibilidad social 5

1.2 Gestión de riesgos..... 5

2. Cumplimiento de las leyes 6

3. Integridad y cumplimiento normativo 6

3.1 Corrupción 6

3.2 Competencia justa 7

3.3 Prevención de blanqueo de capitales 7

3.4 Protección de la información y propiedad intelectual..... 7

3.5 Protección de datos..... 7

3.6 Control de exportación 7

3.7 Prevención de conflictos de intereses 7

4. Salud y seguridad en el puesto de trabajo 8

5. Remuneración y horario 8

6. Gestión de calidad 9

7. Medio ambiente, energía y prevención del cambio climático 9

7.1 Tratamiento y vertido de aguas residuales..... 9

7.2 Manejo de emisiones 9

7.3 Residuos y sustancias peligrosas..... 10

7.4 Consumo de materias primas y recursos naturales..... 10

7.5 Consumo/eficiencia energética 10

8. Manejo de minerales en conflicto 10

9. Cadena de suministro 10

10. Implementación y cumplimiento..... 11

10.1 Comunicación 11

10.2 Indicaciones en caso de incumplimiento..... 11

Firma 12

1) Código de conducta; cumple con los requisitos de la declaración de principios de acuerdo con la Ley alemana de debida diligencia corporativa en la cadena de suministro (LkSG, por sus siglas en alemán).

2) Wieland Division incluye Wieland Electric GmbH y empresas afiliadas.

PREÁMBULO

Este Código de Conducta se basa en un entendimiento básico común del significado de gestión empresarial socialmente responsable como se define en las directrices que se mencionan más adelante.

El cumplimiento de las siguientes normas de conducta tiene para nosotros la máxima prioridad.

Como empresa familiar tradicional con un claro compromiso con nuestra sede en Bamberg, asumimos la responsabilidad en el ámbito de nuestras respectivas posibilidades y áreas de acción, al considerar las consecuencias de nuestras decisiones y acciones comerciales en términos jurídicos, económicos, tecnológicos, sociales y ecológicos. Esperamos que todos nuestros empleados y socios comerciales compartan este autoconcepto. De esta manera, contribuimos al desarrollo social y económico de los países y regiones en los que operamos.

Nuestras acciones van en consonancia con las normativas legales pertinentes. Nos guiamos por valores y principios éticos, en particular por la integridad y la honradez, así como el respeto por la dignidad humana, tal como se establece en los principios de la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y las normas laborales fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos.

Somos miembros del Pacto Mundial de las Naciones Unidas desde 2008 y estamos comprometidos con la defensa de los derechos humanos, el respeto de los derechos de los empleados y la protección del medio ambiente. Con esta red nos comprometemos a: respetar los derechos humanos internacionales y promover su cumplimiento dentro de nuestro ámbito de influencia; garantizar que no somos cómplices de abusos contra los derechos humanos; respetar los derechos de sindicalización de nuestros trabajadores y reconocer efectivamente su derecho a la negociación colectiva; excluir todas las formas de trabajo forzoso o trabajo esclavo contemporáneo y contribuir a la abolición del trabajo infantil; excluir cualquier discriminación en relación con el empleo y la ocupación; adoptar una actitud de precaución frente a los peligros ambientales; tomar iniciativas para promover una mayor conciencia ambiental y, en última instancia, fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente y combatir todas las formas de corrupción, incluida la lucha contra la extorsión y el soborno.

Este Código de Conducta define los principios básicos de nuestras acciones, cuyo cumplimiento exigimos de forma activa a nuestros empleados y socios comerciales a nivel mundial. Este contenido se aplica a todas las sucursales y unidades comerciales de nuestra empresa. Esperamos la misma visión fundamental de nuestros socios comerciales. Los derechos a favor de terceros no se justifican expresamente de esta forma.

” *Este Código de Conducta define los principios básicos de nuestras acciones.* “



DERECHOS HUMANOS

1. Estrategia sobre derechos humanos

1.1 Respeto de los derechos humanos

Respetamos y apoyamos el cumplimiento de los derechos humanos reconocidos internacionalmente y

- ▶ respetamos la dignidad personal, la privacidad y los derechos personales de cada individuo;
- ▶ protegemos y garantizamos el derecho a la libertad de opinión y la libertad de expresión;
- ▶ en ningún caso toleramos un trato inaceptable a los empleados, como exclusión por dificultades físicas y psicológicas, así como acoso o discriminación sexual y personal.

Para nosotros, esto significa que mantenemos los siguientes estándares en particular dentro de nuestra estrategia de derechos humanos:

1.1.1 Prohibición del trabajo infantil

En ningún caso toleramos el trabajo infantil³. No contratamos empleados que no tengan al menos 15 años y puedan mostrar una prueba de edad. En el caso de los países recogidos dentro de la excepción para países en desarrollo según el Convenio núm. 138 de la OIT, la edad mínima puede reducirse a 14 años. Para trabajos peligrosos, no contratamos empleados que no tengan al menos 18 años y puedan mostrar una prueba de edad, de acuerdo con el convenio núm. 182 de la OIT.

1.1.2 Prohibición del trabajo forzoso

Quedan prohibidos el trabajo forzoso, el trabajo esclavo moderno o medidas análogas que implican privación de la libertad.⁴ Todo trabajo debe ser voluntario y debe existir la posibilidad de concluir la relación laboral.

1.1.3 Libertad de asociación y negociación colectiva

Respetamos los derechos de los trabajadores a la libertad de asociación, la libertad de reunión y el derecho a la libertad de negociación de convenios colectivos⁵ en la medida permitida por la ley y posible en el país de operación. En caso de que esto no esté permitido, buscaremos compromisos apropiados para nuestros empleados.

1.1.4 Fomento de la variedad y la diversidad, igualdad de oportunidades

Promovemos la igualdad de oportunidades y no toleramos la discriminación.⁶ Tratamos a todos por igual, independientemente de su género, edad, color de piel, origen étnico, identidad y orientación sexual, discapacidad, afiliación religiosa, visión del mundo y demás características personales. Este principio también se aplica a todas las decisiones tomadas en el área de recursos humanos, como contratación, promoción, remuneración, beneficios adicionales, capacitación adicional y medidas disciplinarias. Con respecto a nuestros empleados, hacemos especial énfasis en la diversidad y la inclusión. Estamos convencidos de que aumentaremos nuestro rendimiento y fuerza de innovación si todos los empleados aceptan esta diversidad y contribuyen con sus experiencias, perspectivas, talentos y fortalezas individuales. Por ello, ofrecemos un entorno de trabajo en el que se valora la diversidad y todas y cada una de las personas tienen la oportunidad de desarrollarse en el ámbito de sus capacidades e intereses. En ningún caso se tolerarán las desventajas, la discriminación y el acoso laboral (mobbing). La violencia en cualquiera de sus formas, el acoso sexual y especialmente las agresiones en el lugar de trabajo (incluidas las amenazas y la intimidación) quedan expresamente prohibidos.

3) Convenios OIT núm. 79, 138, 142 y 182 | 4) Convenios OIT núm. 29 y 105 | 5) Convenios OIT núm. 87, 135 y 154 | 6) Convenio OIT núm. 111



1.1.5 Sostenibilidad social

Asumimos nuestra responsabilidad social, estamos comprometidos con las cuestiones sociales y humanitarias y promovemos la cultura, la educación y el deporte. También promovemos la formación continuada de nuestros empleados. Esto significa que nuestra empresa se ha fijado como objetivo promover una educación activa y justa, así como la gestión de habilidades, en tiempos en los que el mercado laboral está en constante cambio y, por tanto, los requisitos se presentan igualmente cambiantes. Consideramos que las ofertas de calificación son el medio más efectivo para brindar a la plantilla un apoyo completo y no discriminatorio para afinar su propio perfil laboral y mantenerlos en el empleo a largo plazo.

1.2 Gestión de riesgos

Los derechos humanos están en el eje central de nuestra estrategia empresarial. Por lo tanto, contamos con un sistema de gestión de riesgos establecido en toda la empresa que incluye requisitos de estándares reconocidos internacionalmente y este Código de Conducta, y que además está adaptado a las leyes y reglamentos aplicables. Esta gestión de riesgos nos permite cumplir con nuestra debida diligencia en cuestión de derechos humanos y no solo tiene en cuenta los intereses de nuestros empleados, sino también de aquellas otras personas que puedan verse directamente afectadas por nuestras actividades económicas en una posición jurídica protegida.



Comprobamos de forma sistemática y basada en riesgos si los derechos humanos se respetan y cómo se respetan en nuestra empresa y en nuestras cadenas de suministro, e introducimos una gran cantidad de medidas para prevenir impactos negativos sobre los derechos humanos dentro de nuestras actividades comerciales en todo el mundo, para ponerles fin o minimizarlos tanto como sea posible. La gestión de riesgos se encuentra en constante desarrollo, especialmente ante decisiones estratégicas y ante decisiones sobre posibles cambios en las actividades comerciales. Aplicamos el enfoque basado en riesgos de la ISO 9001: todos los procesos de la empresa son considerados y evaluados en función de su riesgo. En caso de riesgos agudos, se realizan análisis de riesgo «ad hoc» con el fin de evitar peligros o minimizar los daños ya producidos. El objetivo principal en estos casos consiste en identificar los efectos de las incertidumbres empresariales, también específicas de la industria, y determinar los riesgos como base para la planificación.

Ciclo para la protección de los derechos humanos

LEYES Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO



2. Cumplimiento de las leyes

El cumplimiento de las leyes aplicables y otras normas legales de los países en los que operamos es una acción lógica para nosotros. En caso de que las leyes y regulaciones locales sean menos restrictivas, nuestras acciones se guiarán por los principios de este Código de Conducta. En los casos en que exista un conflicto directo entre la ley local aplicable y los principios contenidos en este Código de Conducta, prevalecerá la ley local; sin embargo, haremos lo posible por cumplir con el contenido de este Código de Conducta.

3. Integridad y cumplimiento normativo

Hemos tomado las medidas adecuadas de cumplimiento normativo⁷ para que se preste la debida atención a los siguientes asuntos:

3.1 Corrupción

No toleramos la corrupción, el soborno ni la extorsión. En nuestras relaciones comerciales, no prometemos, ofrecemos, otorgamos, exigimos ni aceptamos beneficios que tengan la intención o puedan dar la impresión de influir en nuestras decisiones comerciales u obtener cualquier otra ventaja indebida, así como tampoco aceptamos promesas de estos. Se debe aplicar una norma de comportamiento particularmente estricta cuando se trata de personas que están sujetas a normas penales y de responsabilidad especiales (por ejemplo, funcionarios públicos).

7) El cumplimiento normativo consiste en garantizar el respeto de los requisitos legales, las normas reglamentarias, los compromisos voluntarios y las directrices internas de la empresa.

3.2 Competencia justa

Actuamos de acuerdo con las leyes nacionales e internacionales de competencia y antimonopolio y no participamos en la fijación de precios, reparto de mercado o acuerdos de cliente, mercado o licitación.

3.3 Prevención de blanqueo de capitales

Cumplimos con nuestras obligaciones legales para prevenir el blanqueo de capitales y no participamos en transacciones que sirvan para ocultar o integrar activos delictivos o adquiridos ilegalmente.

3.4 Protección de la información y propiedad intelectual

Protegemos la información confidencial y respetamos la propiedad intelectual: la transferencia de tecnología y «know-how» debe realizarse de manera que se protejan los derechos de propiedad intelectual y la información de los clientes, así como los secretos comerciales y la información que no sea pública. Respetamos las leyes aplicables para la protección de secretos comerciales y tratamos la información confidencial de nuestros socios comerciales en consecuencia.

3.5 Protección de datos

Procesamos, almacenamos y protegemos los datos personales de conformidad con las normas legales. De esta manera, los datos personales se recopilan de forma confidencial, solo para fines legítimos predeterminados y de manera transparente. Únicamente procesamos datos personales si están protegidos contra pérdida, alteración y uso o divulgación no autorizados utilizando las medidas técnicas y organizativas apropiadas.

3.6 Control de exportación

Nos comprometemos a cumplir con las normas legales aplicables al control de exportaciones, en particular con los requisitos de licencia y las prohibiciones de exportación y apoyo, al transportar y exportar nuestros productos.

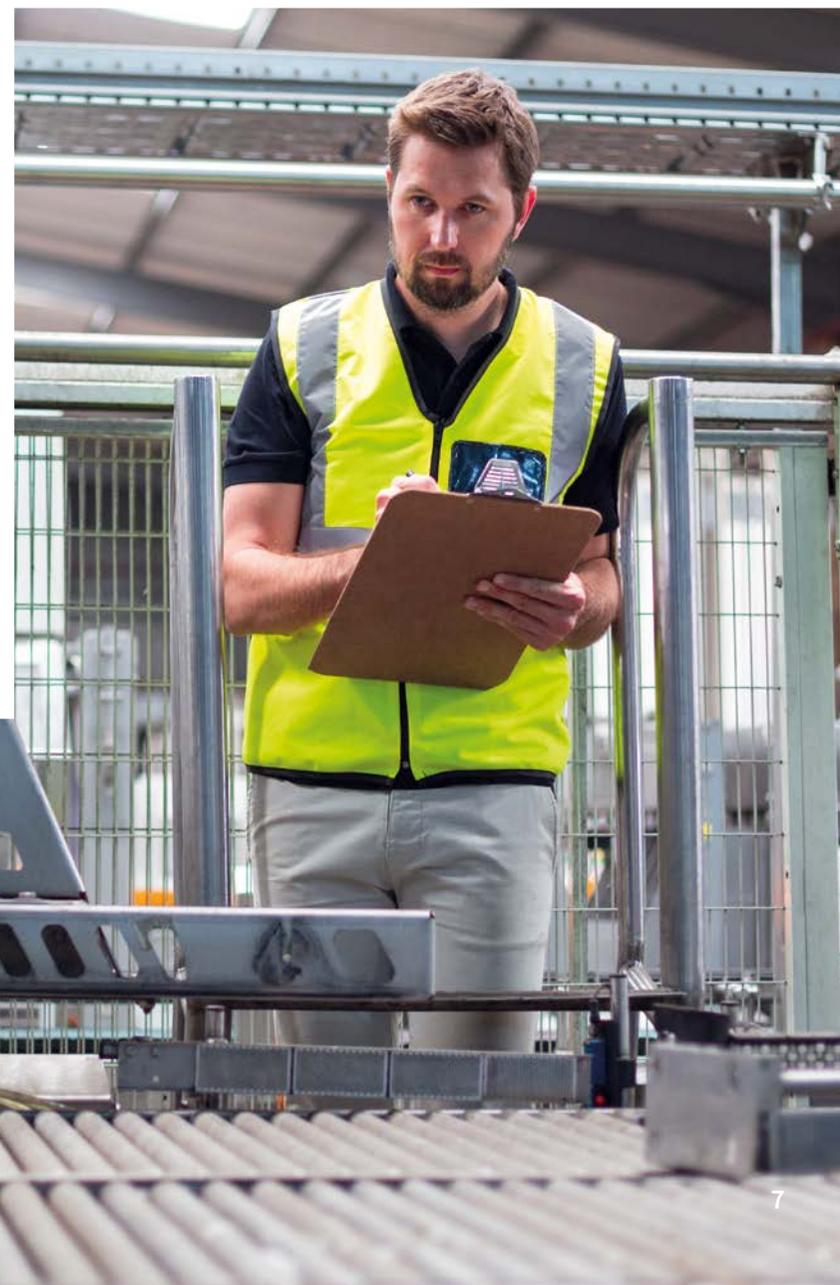
Nos abstenemos de realizar transacciones que sean calificadas como inadmisibles por las normas de control de exportaciones nacionales o internacionales. Antes de establecer una relación comercial con un nuevo socio comercial, verificamos si se encuentra en las listas de sanciones nacionales o internacionales. Antes de exportar cualquier mercancía, software o tecnología, física o electrónica, se debe garantizar que el producto en cuestión no esté sujeto a ninguna restricción y que no se requiera licencia de exportación por parte de las autoridades. Ciertos destinos están sujetos a amplias restricciones de comercio exterior, como embargos o sanciones, y requieren controles adicionales antes de cualquier otra acción.

” *Evitamos conflictos de intereses internos y externos* “

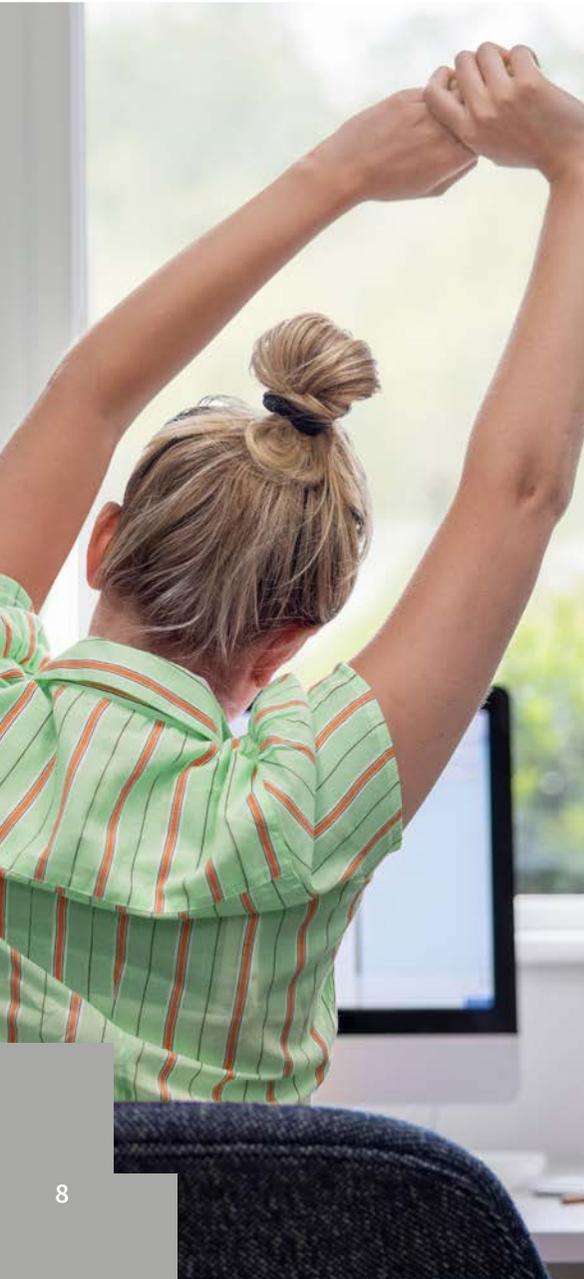
3.7 Prevención de conflictos de intereses

Evitamos conflictos de intereses internos y externos que puedan influir ilegítimamente en las relaciones comerciales. Si eso no funciona, exponemos estos conflictos.

Existe un conflicto de intereses en particular cuando los intereses o actividades personales entran en conflicto con los intereses de la empresa o las actividades comerciales pueden influir en ella. Desde nuestra posición evitamos situaciones en las que los intereses personales entren en conflicto con los de la empresa o pueda parecerlo (asuntos de percepción). No debemos participar en ninguna decisión que pueda suponer un conflicto entre nuestros propios intereses y los de la empresa (conflicto de lealtad). Siempre aplicamos las medidas preventivas adecuadas para evitar el riesgo de vernos influenciados por motivos personales.



CONDICIONES DE TRABAJO



4. Salud y seguridad en el puesto de trabajo

Protegemos la salud de nuestros empleados tomando las medidas adecuadas de salud y seguridad (por ejemplo, implementando un sistema de gestión de salud y seguridad de la empresa) que abarquen adecuadamente los siguientes asuntos:

- ▶ cumplimiento de las leyes aplicables y orientación hacia los estándares internacionales en relación con la seguridad y salud en el trabajo⁸;
- ▶ diseño apropiado del lugar de trabajo, normas de seguridad y provisión de equipo de protección personal apropiado;
- ▶ implantación de controles preventivos, medidas de emergencia, sistema de notificación de accidentes y otras medidas adecuadas para una mejora continua;
- ▶ facilitar el acceso a agua potable en cantidades suficientes así como el acceso a instalaciones sanitarias limpias para los empleados;
- ▶ medidas periódicas de promoción de la salud y apoyo a los empleados con alimentación saludable.

Nos aseguramos de que todos nuestros empleados reciban las instrucciones correspondientes y que estas instrucciones se repitan cada cierto tiempo.

Los grupos especialmente vulnerables (por ejemplo, jóvenes o mujeres embarazadas) disfrutan de una mayor protección y atención de nuestra parte.

5. Remuneración y horario

La remuneración toma como base las leyes aplicables y los convenios colectivos vinculantes ya existentes y se complementa con las leyes nacionales de salario mínimo pertinentes. Los empleados reciben información de manera clara, detallada y periódica sobre el desglose de sus salarios.

Por nuestra parte, respetamos las leyes aplicables y las normas laborales (internacionales)⁹ con respecto al tiempo de trabajo máximo permitido y nos aseguramos de que

- ▶ el tiempo de trabajo, incluidas las horas extraordinarias, no supera los límites máximos permitidos por la ley;
- ▶ el tiempo de trabajo semanal, incluidas las horas extraordinarias, no exceda de 60 horas, incluso en casos excepcionales (si la ley no lo recoge ya);
- ▶ los empleados cuentan, al menos, con un día libre completo por semana.

6. Gestión de calidad

Tenemos procesos estrictos para nuestros productos y servicios. Con nuestra gestión de calidad, monitoreamos y verificamos constantemente la calidad y nos aseguramos de que nuestros productos y servicios cumplan con las leyes, regulaciones y directrices aplicables y de que todos los empleados las cumplan.

⁸) Cf. normas laborales y sociales de la OIT ([wcms_107727.pdf \(ilo.org\)](#)); directiva de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo; la responsabilidad social SA 8000 o el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo ISO 45001, etc.

⁹) Convenio núm. 1 de la OIT (Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919).

PROTECCIÓN MEDIO AMBIENTE



7. Medio ambiente, energía y prevención del cambio climático

Asumimos nuestra responsabilidad medioambiental comprometiéndonos a actuar de acuerdo con las normas ISO 14001 y EMAS III. Además, trabajamos de forma activa para promover los objetivos de protección climática del Pacto Verde Europeo y aportar nuestra contribución. Las auditorías anuales supervisan el cumplimiento de las especificaciones e identifican el potencial de mejora, que luego se revisa para verificar su viabilidad y se implementa en consecuencia. Con el fin de minimizar los efectos negativos sobre el medio ambiente y mejorar continuamente nuestras actividades para la protección del medio ambiente y el clima, realizamos tareas de sensibilización con nuestros empleados sobre estas cuestiones. Hemos tomado las medidas de protección ambiental apropiadas (por ejemplo, implementando un sistema operativo de gestión de protección ambiental) que abarquen adecuadamente los siguientes asuntos:

7.1 Tratamiento y vertido de aguas residuales

Estamos comprometidos con la búsqueda de un concepto para la gestión sostenible de los recursos naturales y la prevención de aguas residuales. Cumplimos con las obligaciones legales en cuanto al manejo de aguas residuales de procesos operativos, procesos de fabricación e instalaciones sanitarias. Además, nos comprometemos a introducir medidas para reducir la generación de aguas residuales en beneficio de una gestión más sostenible.

7.2 Manejo de emisiones

Antes de que sean liberadas, clasificamos, monitoreamos y verificamos de forma rutinaria las emisiones generales de las operaciones (emisiones atmosféricas y sonoras) y las emisiones de gases de efecto invernadero. Nuestro objetivo constante consiste en supervisar los sistemas de limpieza de gases de escape y encontrar soluciones económicas para minimizar las emisiones.

7.3 Residuos y sustancias peligrosas

Siguiendo un enfoque sistemático, los residuos sólidos se identifican, gestionan, reducen y eliminan o reciclan de manera responsable. Siempre respetamos las prohibiciones de exportación de residuos peligrosos de acuerdo con la versión actual del Convenio de Basilea del 22 de marzo de 1989. Los productos químicos u otros materiales que puedan suponer un peligro si se liberan en el medio ambiente se identifican y gestionan de una manera diseñada para garantizar la total seguridad en su manipulación, transporte, almacenamiento, uso, reciclaje o reutilización y eliminación. El mercurio solo se usa de acuerdo con las prohibiciones del Convenio de Minamata del 10 de octubre de 2013 y los contaminantes orgánicos persistentes solo de acuerdo con la versión actualizada del Convenio de Estocolmo del 23 de mayo de 2001.

” *Asumimos nuestra
responsabilidad ecológica* “

7.4 Consumo de materias primas y recursos naturales

Nuestro objetivo final es reducir o evitar el uso y consumo de recursos durante el proceso de producción, así como la generación de todo tipo de residuos, incluidos agua y energía. Esto se lleva a cabo bien directamente en el punto de origen o a través de nuevos procedimientos y medidas, por ejemplo cambiando los procesos de producción y mantenimiento o procesos en la empresa, usando materiales alternativos, ahorrando, reciclando o reutilizando materiales.

7.5 Consumo/eficiencia energética

Nosotros controlamos y documentamos nuestro consumo de energía. Nuestro objetivo consiste en encontrar constantemente soluciones económicas para minimizar el consumo de energía y así mejorar nuestra eficiencia energética.

8. Manejo de minerales en conflicto

De acuerdo con nuestra debida diligencia, tomamos medidas para evitar el uso de minerales en conflicto (coltán, casiterita, wolframita, oro y sustancias derivadas de ellos) en nuestros productos, con el fin de actuar de conformidad con la ley y, como resultado, evitar violaciones de los derechos humanos, corrupción y financiamiento de grupos armados o similares.

Por supuesto, apoyamos expresamente todas las regulaciones para prevenir el comercio ilegal de minerales de conflicto de la República del Congo y las áreas vecinas en crisis. Para ello, solicitamos a nuestros proveedores que revisen sus cadenas de suministro periódicamente y cada vez que se sepa que se ha producido algún cambio.

9. Cadena de suministro

Esperamos que nuestros proveedores apliquen los principios de este Código de Conducta o códigos de conducta equivalentes y cumplan con las disposiciones legales (especialmente la Ley alemana de debida diligencia corporativa de la cadena de suministro). También les animamos a hacer cumplir el contenido de este Código de Conducta en sus cadenas de suministro. Nos reservamos el derecho de comprobar la aplicación de este Code of Conduct en nuestros proveedores tanto de forma sistemática como «ad hoc». Esto se puede llevar a cabo, por ejemplo, mediante cuestionarios, evaluaciones o auditorías anunciadas. Si, a pesar de todo, aún existen dudas sobre el cumplimiento de este Código de Conducta, se le pedirá al proveedor que tome las contramedidas apropiadas y que informe del incidente al contacto responsable en nuestra empresa. Si es necesario, si las contramedidas resultan inútiles en casos concretos, se dará por terminada la relación de cooperación.

“Esperamos que nuestros proveedores cumplan con los principios de este Código de Conducta”



IMPLEMENTACIÓN Y COMUNICACIÓN

10. Implementación y cumplimiento

Nos esforzamos de la forma más adecuada y razonable para implementar, documentar y aplicar continuamente los principios y valores descritos en este Código de Conducta. A nuestros directivos les exigimos que se comprometan expresamente con el contenido de este Código de Conducta. Todos los empleados conocen el contenido del Código de Conducta y reciben formación sobre temas relevantes según sea necesario. No se tolerará el incumplimiento del Código de Conducta y, en caso dado, podrán tener consecuencias según la legislación laboral.

10.1 Comunicación

La comunicación en relación a los requisitos de este Código de Conducta y su implementación hacia empleados, clientes, proveedores y otros grupos de interés se realiza siempre con un enfoque abierto y orientado al diálogo.

10.2 Comunicación en caso de incumplimiento

El cumplimiento de las leyes y reglamentos aplicables va de la mano de nuestros valores. Para respaldar esto, ofrecemos a nuestros empleados o a quienes trabajan con nosotros los medios para que planteen sus inquietudes sobre el incumplimiento de las leyes y reglamentos existentes y las prácticas o comportamientos poco éticos que no están en línea con nuestros estándares y, por lo tanto, con los estándares de este Código de Conducta.¹⁰ Con el sistema de denuncias, queremos dar a nuestros empleados, clientes, proveedores y al público la oportunidad de denunciar violaciones de cumplimiento directamente.

También ofrecemos a las personas internas y externas la oportunidad de utilizar un sistema de presentación de quejas para informarnos sobre violaciones de los derechos humanos o ambientales, así como de posibles riesgos, dentro de su propia área comercial y en la cadena de suministro.¹¹ Este sistema de presentación de quejas nos ofrece la oportunidad de recibir comentarios sobre la eficacia de nuestros procesos de gestión de riesgos y debida diligencia individual y, por lo tanto, también la oportunidad de mejorar y adaptar continuamente nuestros procesos, así como de tomar medidas preventivas y correctivas.

Acceso disponible en www.bkms-system.net/wieland

Bamberg, abril de 2023



Dr.-Ing. Börne Rensing



Dr. Christian Wahlers



¹⁰) Sistema de denuncia de irregularidades de acuerdo con la «Directiva de denuncia de irregularidades de la UE» 2019/1937.

¹¹) Procedimiento de reclamaciones según Ley alemana de debida diligencia corporativa en la cadena de suministro (LkSG, por sus siglas en alemán).



wieland

OFICINA CENTRAL

Wieland Electric GmbH
Brennerstraße 10 – 14
96052 Bamberg · Alemania



Teléfono +49 951 9324-0
Fax +49 951 9324-198
info@wieland-electric.com

www.wieland-electric.com