



Grundsätze zu Unternehmensverantwortung, Antikorruptionspolitik sowie Verhaltenskodex und Ethik-Eskalationspolitik

Die hier ausformulierten Grundsätze der Wilms GmbH gelten ausnahmslos verpflichtend für all seine Mitarbeiter und Organe. Hierdurch soll eine vertrauensvolle und integre Arbeitsweise des Unternehmens mit seinen Kunden und Lieferanten gewährleistet werden. Die Geschäftsleitung ist sich ihrer Verantwortung zur Implementierung einer nachhaltigen Unternehmensstrategie bewusst, wobei Integrität sowie die Einhaltung der Gesetze und ethischer Grundsätze eine wesentliche Rolle spielen. Darüber hinaus sollen diese Grundsätze dazu beitragen, das Ansehen des Unternehmens bei seinen interessierten Parteien, insbesondere Lieferanten sowie Kunden, auf dem erwartungsgemäß hohen Level zu halten und somit zu einem beanstandungsfreien und verantwortungsvollen Handeln zu führen. Das Unternehmen ist sich seiner sozialen, unternehmerischen und gesellschaftlichen Verantwortung bewusst und bekennt sich dazu. Diese Grundsätze sind für alle Lieferanten und Dienstleister der Wilms GmbH gleichermaßen verbindlich.

Die Einhaltung der ethischen Werte ist für langfristigen ökonomischen Erfolg notwendig. Dazu gehören ein fairer Umgang miteinander sowie ein Handeln im Rahmen der vorgegebenen Normen im Geschäftsalltag. Wir betrachten den Erfolg unserer Kunden als den Schlüssel, um einen langfristigen und nachhaltigen Geschäftserfolg und ständiges Wachstum zu erreichen und sehen es als eine Selbstverständlichkeit, dabei die Anforderungen aller Interessensgruppen zu erfüllen. Die Geschäftsleitung trägt die Verantwortung für eine nachhaltige Unternehmensstrategie und deren entsprechende Umsetzung. Integrität sowie die Einhaltung der Gesetze und ethischer Grundsätze sind dabei wesentliche Elemente, um die Authentizität unseres Unternehmens zu wahren (ethische und sozialverantwortliche Weise). Bei der Kombination mit den Führungsgrundsätzen und Qualitäts-, Sicherheits- und Umweltsatzungen sind Normen und Weisungen festgelegt, die eine respekt- und würdevolle Behandlung unserer Mitarbeiter, sichere Arbeitsbedingungen und einen nachhaltigen Umgang mit der Umwelt gewährleisten.

Als Grundlage des Code of Conduct dienen UNGC („United Nations Global Compact“), ILO („International Labor Organisation“), sowie weitere einschlägige Regelungen.

Der Verhaltens-Kodex enthält folgendes:

- Verantwortung des Unternehmens zu sich selbst wie unser Management seine Verantwortung wahrnimmt,
- Verantwortung des Unternehmens für seine Mitarbeiter wie wir mit unseren Mitarbeitern und Kollegen untereinander umgehen,
- Verantwortung des Unternehmens für seine interessierten Parteien und welches Verhalten Kunden von uns erwarten können,
- wie wir mit unseren Lieferanten umgehen und
- wie wir uns im Umgang mit den Gemeinden und der Umwelt verhalten.

Jede Führungskraft sowie jeder einzelne Mitarbeiter ist dafür verantwortlich, sich gemäß dem vorliegenden Kodex zu verhalten. Das Verhalten unserer Führungskräfte hat Vorbildcharakter, denn sie leben die Verhaltensgrundsätze vor und setzen sich in jeder Situation dafür ein.



Unternehmenspolitik

Code of Conduct

Kapitel 03

Rev. 0

Seite 2 von 7

Menschenrechte

Die Achtung der Menschenrechte muss das Bestreben jedes einzelnen sein, der am täglichen Leben teilnimmt. Daher setzt sich die Wilms GmbH für die Wahrung selbiger ein und fördert diese in Ländern in denen sie tätig ist. Grundlegend wird hierzu die UN-Menschenrechtscharta herangezogen und gewahrt. Wir respektieren und fördern die Würde jedes Menschen und setzen uns für den Schutz und die Einhaltung der internationalen Menschenrechte ein. Es ist für uns selbstverständlich, keinerlei Kinderarbeit einzusetzen und alle Formen von Zwangsarbeit inkl. Sklaverei abzulehnen. Jugendliche werden primär im Rahmen der Berufsfindung und Ausbildung unter Berücksichtigung der geltenden alters spezifischen Gesetzesgrundlage beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis soll immer frei gewählt und ohne Zwang sein. Wir tolerieren keinerlei Arbeitsbedingungen, die im Konflikt zu internationalen oder lokalen Gesetzen und Praktiken stehen.

Diskriminierung und Belästigung

Wir setzen keine Form von Diskriminierung bei Einstellung, Vergütung, Weiterbildungsmöglichkeiten, Beförderung, Kündigung oder Pensionierung aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, des Alters, des Familienstandes, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, einer Schwangerschaft, der sexuellen Orientierung, der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder der Zugehörigkeit einer politischen Partei unserer Mitarbeiter ein und verlangen natürlich auch von unseren Mitarbeitern einer solchen entschieden entgegenzutreten. Nötigung und Beleidigung gegenüber Mitarbeitern werden nicht geduldet.

Frauenrechte

Wir sorgen für Chancengleichheit bei der Beschäftigung und verpflichten uns gleichen Lohn für gleiche Arbeit zu zahlen.

Diversität, Chancengleichheit und Inklusion

Wir entwickeln und fördern eine integrative Kultur, in der Diversität geschätzt und gefeiert wird und in der jeder seinen vollen Beitrag leisten und sein Potenzial voll ausschöpfen kann. Die Diversität soll auf allen Ebenen der Belegschaft und der Führung, einschließlich der Vorstände, gefördert werden.

Landrechte und Zwangsräumung

Wir vermeiden beim Erwerb, der Erschließung oder sonstigen Nutzung von Land, Wäldern und Gewässern Zwangsvertreibungen und den Entzug von Land, Wäldern und Gewässern.

Rechte von Minderheiten und indigenen Völkern

Wir respektieren die Rechte lokaler Gemeinschaften auf menschenwürdige Lebensbedingungen, Bildung, Beschäftigung, soziale Aktivitäten und das Recht auf freie, vorherige und informierte Zustimmung (FPIC) zu Entwicklungen, die sie und das Land, auf dem sie leben, betreffen, respektieren, unter besonderer Berücksichtigung der Anwesenheit gefährdeter Gruppen.

Private oder staatliche Sicherheitskräfte

Wir beauftragen oder nutzen keine privaten oder staatlichen Sicherheitskräfte zum Schutz des Geschäftsprojekts, wenn der Einsatz der Sicherheitskräfte aufgrund mangelnder Ausbildung oder Kontrolle seitens des Unternehmens zu Menschenrechtsverletzungen führen kann.



Unternehmenspolitik

Code of Conduct

Kapitel 03

Rev. 0

Seite 3 von 7

Ethische Rekrutierung

Durch uns werden potenzielle Arbeitnehmer nicht über die Art der Arbeit in die Irre geführt oder getäuscht. Wir verlangen von den Arbeitnehmern keine Zahlung von Anwerbegebühren. Pässe oder sonstige von der Regierung ausgestellte Ausweispapiere werden weder durch uns beschlagnahmt, zerstört, verborgen oder verweigern den Zugang zu diesen Unterlagen. Die Arbeitnehmer erhalten zu Beginn ihrer Einstellung einen schriftlichen Vertrag oder eine Beschäftigungsmitteilung in einer Sprache, die sie gut verstehen, und in der ihre Rechte und Pflichten wahrheitsgemäß und klar dargelegt sind.

Arbeitnehmervvertretung Koalitionsfreiheit, Recht auf Kollektivverhandlungen und Vergütung

Jeder Mitarbeiter muss die Chance bekommen, sanktionsfrei seine Meinung zu äußern und eine Anlaufstelle bei Unstimmigkeiten zu haben. Daher respektiert die Wilms GmbH das Recht der Belegschaft auf Koalitions- und Versammlungsfreiheit entsprechend der jeweiligen örtlichen Bestimmungen und Gesetze. Hierzu zählt ebenso die Möglichkeit zur freien Meinungsäußerung, Bildung einer Arbeitnehmervvertretung sowie die Achtung entsprechenden Vereinbarungen mit kollektiven Vertretungen, soweit dies in dem jeweiligen Land möglich ist. Als Wilms GmbH achten wir das Recht aller Mitarbeiter, Vereinigungen oder Organisationen ihrer Wahl zum Zwecke der Förderung und des Schutzes der Interessen der Beschäftigten bei- oder auszutreten, für diese tätig zu sein, sowie zu gründen und halten uns dabei an die entsprechenden Vereinbarungen mit kollektiven Vertretungen unserer Mitarbeiter entsprechend den lokal geltenden Gesetzen und Bestimmungen. Die Vergütung der Arbeit erfolgt unter Berücksichtigung der gesetzlichen Rahmenbedingungen wie Mindestlohn, Sozialbeiträge und orientiert sich an den ortsüblichen Branchenvereinbarungen.

Disziplinäre Maßnahmen

Wir treten dem Einsatz körperlicher Bestrafung, geistigem oder körperlichem Zwang und verbalen Beleidigungen entschieden entgegen.

Motivation & Weiterbildung der Mitarbeiter

Wir betrachten motivierte Mitarbeiter und ihre Identifikation mit den Zielen unseres Unternehmens als einen wesentlichen Erfolgsfaktor. Die Förderung unserer Mitarbeiter wird besonders hervorgehoben. Wir konzentrieren uns dabei auf im Unternehmen anwendbare, stellenbezogene Weiterbildung sowie die Entwicklung und Förderung zukünftiger Führungspotenziale.

Arbeitszeit, Gesundheit & Sicherheit

Unsere Mitarbeiter sind unser höchstes Gut und dieses gilt es unter allen Umständen zu schützen. Hierzu leitet die Wilms GmbH in allen Werken geeignete Maßnahmen ein, um ein Höchstmaß an Arbeitssicherheit zu gewährleisten und entwickelt diese ständig weiter. Dazu gehört auch die Einhaltung der gesetzlichen Arbeitszeitenregelung inklusive Urlaub und vorgeschriebenen Ruhezeiten. Darüber hinaus fördern wir die Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Arbeitszufriedenheit durch geeignete Maßnahmen.

Produktintegrität

Wir beachten, berücksichtigen und befolgen über den gesamten Produktlebenszyklus die Anforderungen und Erwartungen die sich aus der Produktintegrität ergeben. Diese Maßnahmen dienen auch zum Schutz vor Plagiaten.



Unternehmenspolitik

Code of Conduct

Kapitel 03

Rev. 0

Seite 4 von 7

Fairer Wettbewerb Einhaltung kartell- & wettbewerbsrechtlicher Regeln

Chancengleichheit im Wettbewerb ist eine grundlegende unternehmerische Größe. Daher erwartet die Wilms GmbH von seinen Mitarbeitern ebenso wie von Lieferanten und Dienstleistern die Einhaltung wettbewerbsrechtlicher Gesetze und Regelungen. Preisabsprachen oder sonstige Vorteilsnahmen, die einer kartellwidrigen Absprache gleichkommen, sind untersagt. Darüber hinaus achten wir die Grundzüge der Marktwirtschaft. Mit unseren qualitativ hochwertigen Produkten, innovativen Lösungen und unserer Zuverlässigkeit messen wir uns offen und fair auf den Weltmärkten. Dabei lassen wir uns in keinster Weise auf rechtswidrige und/oder strafrechtliche Praktiken, wie z.B. Angebotsabsprachen, welche den Wettbewerb ausschließen, verzerren oder beschränken, ein.

Interessenskonflikte & Bestechung/Korruption

Alle unsere Mitarbeiter vermeiden Situationen, in denen ihre persönlichen oder finanziellen Interessen mit jenen des Unternehmens in Konflikt geraten. Es ist ihnen dabei im Besonderen untersagt, sich an Unternehmen von Konkurrenten, Kunden oder Lieferanten zu beteiligen oder Geschäftsbeziehungen mit ihnen im privaten Umfeld einzugehen, wenn dadurch ein Interessenskonflikt hervorgerufen wird. Ein solcher Konflikt ist immer dann gegeben, wenn Art und Umfang einer Beteiligung dazu geeignet sind, Handlungen in Ausübung der Tätigkeit unseres Unternehmens in irgendeiner Form zu beeinflussen. Vom Verlangen, Akzeptieren und Annehmen von ungerechtfertigten oder gesetzwidrigen Vorteilen, welche geschäftliche Entscheidungen oder Transaktionen beeinflussen können, distanzieren sich unsere Mitarbeiter unmissverständlich. Ebenso wird keiner unserer Mitarbeiter bei Geschäftstätigkeiten jeglicher Art Geschäftspartnern, deren Mitarbeitern sowie sonstigen Dritten unzulässige Vorteile anbieten, verschaffen oder den Versuch dazu zu unternehmen bzw. diesbezügliche Vereinbarungen treffen.

Sicherung materieller & immaterieller Vermögenswerte Schutz von Vermögen & Geheimhaltung / Datenschutz / Plagiate

Schutz eigener und fremder Vermögenswerte jeglicher Form ist ein wichtiger Bestandteil im täglichen Geschäftsleben und aus diesem nicht mehr wegzudenken. Daher verpflichtet sich die Wilms GmbH alle Maßnahmen zu ergreifen um geltende Bestimmungen und Regelwerke in Bezug auf IT- und EDV-Sicherheit zu wahren. Ferner werden personenbezogene Daten jeglicher Art vor unerlaubtem Zugriff geschützt und nur im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen gesammelt und/oder erfasst. Von jedem Einzelnen wird der Schutz von materiellen und immateriellen Vermögen des Unternehmens, die vertrauliche Behandlung von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen und kundenbezogenen Geschäftsinformationen und die Einhaltung der geltenden Grundsätze zum Schutz von Daten erwartet. Diese Prinzipien fordern wir auch von unseren Lieferanten und Vertragspartnern ein. Die Vertraulichkeit bleibt über Beendigung der Geschäftsbeziehung bzw. nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus bestehen. Wir wollen damit sicherstellen, dass bei keinem Vertragsnehmer Plagiate Anwendung finden und keine Interessenskonflikte entstehen.

Lieferanten

Wir stellen hohe Erwartungen an unsere Lieferanten und verlangen von ihnen, sich bei der Führung ihrer Geschäfte, insbesondere bei der Behandlung von Mitarbeitern, an die gleichen strengen Grundsätze zu halten, welche von uns selbst angewendet werden. Als Importeur achten wir auf die exakte Bezeichnung und Klassifizierung von Waren und Rohstoffen, die genaue Angabe ihres Wertes und des Herkunftslandes. Lokale Zoll- und Importgesetze, Vorschriften und Verfahren staatlicher Behörden werden dabei ausdrücklich eingehalten.



Unternehmenspolitik

Code of Conduct

Kapitel 03

Rev. 0

Seite 5 von 7

Finanzielle Verantwortung und Offenlegung von Informationen

Die Einhaltung gesetzlich, behördlicher Vorgaben im Rahmen von internen und externen Berichterstattungen ist ein wichtiges Kriterium. Dies bezieht sich insbesondere auch auf die Kommunikation mit Behörden und sonstigen öffentlichen Verwaltungsstellen. Die gewählte Berichtsform muss inhaltlich, sachlich, genau, zeitgemäß und angemessen sein. Die Buchführung samt dazugehöriger Konten, Transaktionen und die sonstigen kaufmännischen Prozesse müssen den internen und externen Vorgaben bzw. Buchhaltungsrichtlinien entsprechen. Mittels interner Kontrollsysteme werden die aktiven Vorgänge überwacht. Sollten sich Mitarbeiter unsicher sein, ob ein Vorgang konform ist, muss der Sachverhalt zwecks Entscheidung an die Geschäftsführung kommuniziert werden. Ziel muss es sein, dass alle Transaktionen und Vorgänge rechtlich einwandfrei sind.

Handelssanktionen und Ausfuhrkontrolle

Wirtschaftssanktionen und Embargos können im Rahmen von internationalen Handelsbeziehungen eine Rolle spielen, sofern Handelspartner, Personen, Organisationen, Länder oder Regierungen durch entsprechende Gesetze und Bestimmungen Einschränkungen unterliegen. Die Missachtung entsprechender nationaler oder internationaler Gesetze und Bestimmungen können massive wirtschaftliche und strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Wir sind daher im höchsten Maße bestrebt die einschlägigen Verordnungen der Vereinten Nationen, der Vereinigten Staaten von Amerika und der Europäischen Union, die oftmals Sanktionsbeschlüsse des UN Sicherheitsrates umsetzen, einzuhalten. Besonderheiten des deutschen Außenwirtschaftsrechts haben für uns ebenfalls einen hohen Stellenwert. Sollten im Rahmen von Geschäftsanbahnungen oder bei bestehenden Geschäftsbeziehungen Unsicherheiten aufkommen, was die Zulässigkeit von Geschäftsvorfällen angeht, so ist im Zweifel immer die Geschäftsführung zwecks Entscheidung zu kontaktieren. Sollte nach Abschluss eines Geschäftsvorganges Zweifel aufkommen, so ist die Geschäftsführung ebenfalls vollumfänglich zu informieren. Unser oberstes Ziel ist es, konform zu arbeiten und keinerlei Verstöße zu begehen.

Umweltschutz

Der Umweltschutz ist ein wichtiger Bestandteil zum Erhalt unseres Lebensstandards und dem vieler strukturschwacher Gebiete. Daher beachtet und setzt die Wilms GmbH einschlägig geltende Umweltbestimmungen und Standards in seinen jeweiligen Standorten um und handelt nach umweltverträglichen Grundgedanken. Ein verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen stellt daher eine Selbstverständlichkeit dar. Als Metall verarbeitendes Unternehmen sind wir der Natur verpflichtet. Durch Anlagen auf dem Stand der Technik schützen wir unsere Umwelt. Jeder Mitarbeiter leistet seinen Beitrag, dass qualitativ hochwertige Produkte in für die Umwelt schonenden Prozessen produziert werden, dies schließt auch den verantwortlichen Umgang der Ressource Energie, Wasser und Luft mit ein. Sofern diese Ressourcen eingesetzt werden müssen, achten wir eine Strategie zur Wiederverwendung und Wiederaufbereitung sowie der ständigen Verbesserung der Luft- und Wasserqualität. Flankiert wird dies durch ein Gefahrstoff- und Chemikalienmanagement.

CO2-Neutralität

Wir bemühen uns um wissenschaftlich fundierte und fristgebundene Emissionsreduktionsziele und Ziele für erneuerbare Energien, die mit dem Pariser Abkommen in Einklang stehen, und ergreifen Maßnahmen, die die Dekarbonisierung der gesamten Wertschöpfungskette vorantreiben.

Tierschutz

Wir respektieren die die fünf Freiheiten der Tiere, die von der Weltorganisation für Tiergesundheit (WOAH) in Bezug auf den Tierschutz festgelegt wurden. Kein Tier sollte nur für den Zweck aufgezogen und getötet werden, in einem Automobilprodukt verwendet zu werden.



Unternehmenspolitik

Code of Conduct

Kapitel 03

Rev. 0

Seite 6 von 7

Biodiversität, Landnutzung und Entwaldung

Wir versuchen die Ökosysteme, insbesondere die Schlüsselgebiete für die biologische Vielfalt, die von unserer Tätigkeiten betroffen sind, zu schützen und illegale Abholzung in Übereinstimmung mit den internationalen Vorschriften zur biologischen Vielfalt, einschließlich der IUCN-Resolutionen und -Empfehlungen zur biologischen Vielfalt, zu vermeiden.

Bodenqualität

Wo dies angemessen ist, überwachen und kontrollieren wir die Auswirkungen auf die Bodenqualität, um Bodenerosion, Nährstoffverarmung, Bodensenkungen und Kontamination zu verhindern.

Lärmemissionen

Wo dies angemessen ist, überwachen und kontrollieren wir die Lautstärke von Industrielärm, um Lärmbelästigung zu vermeiden.

Konfliktminerale und Handhabung von Stoffen die Einschränkungen unterliegen

Die Wilms GmbH bemüht sich um einen verantwortungsbewussten Umgang in der Beschaffung von Rohstoffen, sowie im Umgang in der Produktion. Mit großer Sorgfalt überwachen wir die Lieferketten von konfliktbehafteten Rohstoffen, um keine Menschenrechtsverletzungen, Bestechungen, ethischen Verstößen oder zur Finanzierung von Bürgerkriegsparteien verantwortliche zu sein. Sollte Unsicherheit bestehen, ob eine Bezugsquelle konfliktbehaftet ist, so sprechen Sie umgehend den Verantwortlichen für Umweltfragen oder die Geschäftsleitung an. Die Verwendung von Stoffen, die einer Einschränkung unterliegen, bedarf der vollen Aufmerksamkeit der Organisation. Die Identifizierung und Verwaltung entsprechender Stoffe in Gefahrstofflisten ist die Voraussetzung zum korrekten Umgang mit diesen. Bei Unsicherheit hinsichtlich die Verwendung oder Identifizierung sprechen Sie bitte den Verantwortlichen für Umweltfragen an.

Gesellschaftliches Engagement

Wir stehen ausdrücklich zu unserer Verantwortung als Bürger der Gemeinde, in der wir unseren Betrieb unterhalten und wir verpflichten uns zu einer offenen Kommunikation mit allen Behörden, sowie gesellschaftlichen und öffentlichen Interessengruppen.

Einhaltung

Die Wilms GmbH verpflichtet sich, ihre Mitarbeiter und Organe die aufgezeigten Grundsätze und Regelungen im Rahmen aller geeigneten und zumutbaren Anstrengungen kontinuierlich umzusetzen und durchzusetzen. Hierzu sollen weitergehend alle Lieferanten und Dienstleister der Wilms GmbH verpflichtet werden, sich an den hier aufgezeigten Verhaltenskodex zu halten, um somit eine durchgängige Umsetzung und Durchsetzung in der Supply Chain zu gewährleisten. Der vorliegende Ethik- und Verhaltenskodex wurde von der Geschäftsleitung genehmigt und allen Mitarbeitern zur Kenntnis gebracht. Unsere Mitarbeiter halten sich bei der Ausübung ihrer Tätigkeiten ausnahmslos an diesen Kodex. Für bestimmte Regionen, Länder oder Funktionen können strengere oder detailliertere Richtlinien gelten, die jedoch grundsätzlich im Einklang mit diesen Unternehmensgrundsätzen stehen. Fragen zur Anwendung oder Auslegung sowie Meldungen potenzieller Übertretungen werden an den jeweiligen Vorgesetzten gerichtet.



Unternehmenspolitik Code of Conduct

Kapitel 03

Rev. 0

Seite 7 von 7

Maßnahmen bei Nichteinhaltung

Verfahrensweisen, Praktiken oder Handlungen von Mitarbeitern, die im Widerspruch zu diesem Kodex stehen, sind zu korrigieren und ziehen Disziplinarmaßnahmen nach sich. Je nach Schwere des Verstoßes und Vorgeschichte (z.B. Wiederholung) kann dies eine Ermahnung, Abmahnung oder sogar eine Kündigung nach sich ziehen. Im Falle von Verstößen gegen die hier geltenden Verhaltensweisen ist die verstoßende Partei unverzüglich zu informieren und es sind ebenso unverzüglich Korrektur- und/oder Abstellmaßnahmen einzuleiten. Solche Verstöße können weitreichende Konsequenzen für die Lieferanten und/oder Dienstleister bedeuten. Sollten sich Lieferanten oder anderer Geschäftspartner nicht an die Vorgaben halten würde dies im Gespräch mit dem Lieferanten thematisiert und auf Abhilfe gedrängt. Je nach Schwere des Verstoßes und Vorgeschichte (z.B. Wiederholung) kann es auch zu einer Beendigung der Geschäftsbeziehung führen. Wenn Wilms Mitarbeiter, Lieferanten oder andere Geschäftspartner gegen die Regeln verstoßen oder ihr Verhalten Anlass zu bedenken geben, sollte die Geschäftsführung (info@wilms-gmbh.net) unverzüglich informiert werden. Die Meldung kann auch anonymisiert an die Geschäftsführung adressiert werden. Die Mitarbeiter sind keiner Repressalie ausgesetzt, wenn sie eine entsprechende Information an die Geschäftsführung melden. Ein weiterentwickeltes Whistleblowing System ist in Vorbereitung.

Unna, 28.06.2023

Die Geschäftsführung der Wilms GmbH



Johann Erich Wilms