

CODE OF CONDUCT

09/2021

CORPORATE COMPLIANCE



In questo dépliant di Compliance si utilizza solo la forma maschile in riferimento ai dipendenti. Questa scelta è dettata da motivi di scorrevolezza del testo e non vuole essere in alcun modo una forma di discriminazione.

CONTENUTO

PREMESSA

4

INTRODUZIONE

Perché “Corporate Compliance”?

6

PRINCIPI DEL NOSTRO AGIRE

Ci impegniamo ad assumere un atteggiamento equo nella concorrenza – nessun accordo di cartello vietato

10

Ci impegniamo a mantenere l'integrità nelle transazioni commerciali – niente corruzione

12

Ci impegniamo a dissociarci dagli interessi delle aziende e dei privati – nessun conflitto di interesse

14

Ci impegniamo a collaborare con le autorità – nessuna informazione sbagliata

15

Ci impegniamo a rispettare i diritti umani e a creare condizioni di lavoro legittime – niente compromessi

16

ESITO

Che significato hanno questi principi per la quotidianità lavorativa dei singoli?



Cari dipendenti,

in qualità di Group Compliance Officer del Gruppo Rhenus, mi occuperò di rispondere a tutte le domande volte a garantire un corretto svolgimento delle nostre attività commerciali. I principi formulati nel nostro dépliant rappresentano i capisaldi definitivi per il nostro agire giuridicamente corretto nel mondo del commercio. La coerente attuazione di tali principi salvaguarda non solo l'alta qualità dei nostri servizi e il grande impegno dei nostri dipendenti volto a soddisfare le esigenze dei clienti, bensì l'ottima

reputazione di cui Rhenus gode sul mercato.

Affinché la nostra azienda possa continuare a godere di tale prestigio, assisterò i dipendenti del Gruppo Rhenus e le altre persone con cui la nostra azienda ha intessuto una relazione commerciale ad affrontare i problemi offrendo loro consulenza. Irregolarità e potenziali violazioni dei principi della Corporate Compliance del Gruppo Rhenus dovranno essere tempestivamente comunicate al sottoscritto, tramite comunicazione anonima utilizzando un servizio telefonico apposito o di persona. Confidando sulla veridicità delle informazioni acquisite, andremo a fondo della questione per proteggere l'azienda e i suoi dipendenti da eventuali danni.

Ai fini di un'esecuzione accurata delle nostre attività va applicata, propri come in molti altri campi, la massima: prevenire è meglio che curare. Le linee guida della Compliance sono state elaborate da noi per fornire un modello di comportamento giusto e mettere in guardia dagli ostacoli che si presentano nella quotidianità lavorativa. Se il nostro agire attuerà i principi qui elencati in modo efficace, in futuro il Gruppo Rhenus potrà mantenere saldo il proprio ruolo di fornitore rinomato a livello internazionale nel mondo della logistica ed espandersi.

Gilles Delarue
Group Compliance Officer

Cari dipendenti,

in qualità di fornitore di servizi logistici rinomato in tutto il mondo, il Gruppo Rhenus gode della grande stima dei suoi partner commerciali e clienti grazie all'impeccabilità dei processi commerciali. La collaborazione con i clienti e i partner è al centro del nostro modo di agire, il nostro obiettivo primario è di realizzare costantemente progetti di successo e rendere pienamente soddisfatti i nostri clienti. Per noi è naturale che le nostre attività avvengano in modo corretto, nel rispetto dell'etica e della legge: questo ha infatti contribuito in modo significativo, negli oltre 100 anni di storia della nostra azienda, al successo del Gruppo Rhenus.



Per continuare a essere anche in futuro un'azienda di successo, è fondamentale che tutti i dipendenti rispettino le leggi in vigore e i regolamenti interni, evitino conflitti di interesse e si attengano alle usanze, alle tradizioni e ai valori sociali dei paesi in cui operiamo. Non si tratta solo di un interesse personale, poiché anche i partner commerciali, le autorità e la collettività si aspetta da noi sempre correttezza, competenza e responsabilità nel modo di agire.

Desideriamo che i nostri dipendenti e gruppi di riferimento possano avere sempre accesso ai principi di Compliance su cui è basato il nostro modo di agire. Per riuscire nell'impresa, abbiamo formulato i principi della nostra Corporate Compliance, volti a garantire una direzione aziendale sana e responsabile e a ridurre in modo significativo l'aumento di rischi giuridici. Tali valori si basano su principi collaudati che contraddistinguono da decenni il modo di agire della nostra azienda. Insieme intendiamo fare del nostro meglio per rispettarli, affinché in futuro potremo continuare a occupare una posizione di successo sul mercato.

Klemens Rethmann
Amministratore delegato

PERCHÉ “CORPORATE COMPLIANCE”?

Per codice di condotta s'intende un modo di agire in conformità con leggi e regolamenti. Ogni dipendente è tenuto al rispetto delle regole legali e specifiche della Società applicabili nell'attività lavorativa.

Il Gruppo Rhenus ha costruito una solida reputazione intorno ai propri punti di forza. Ci sono voluti anni per raggiungere questa reputazione, ma basterebbe l'azione sconsiderata ed illegale di un singolo individuo per danneggiarla: ecco perché la prevenzione è fondamentale. L'adesione ai Principi del Codice di Condotta da parte dei dipendenti permetterà di ridurre il rischio – perché la condotta di ogni dipendente ha un impatto sull'immagine aziendale.

Questi Principi del Codice di Condotta costituiscono una base per un comportamento conforme a leggi e norme, ma non comprendono ogni scenario possibile o descrivono ogni norma o regolamento vigente. Le legislazioni nazionali spesso applicano standard più severi che devono essere comunque rispettati. Lo scopo di questo Codice di Condotta è di evidenziare e spiegare gli aspetti essenziali di una buona condotta aziendale, senza la pretesa di essere esaustivo, ed è di richiedere sotto ogni aspetto una buona condotta legale per quanto riguarda le norme giuridiche. In caso di dubbi, la Direzione Generale (il reparto legale) sarà felice di aiutarvi a chiarirli.

Le violazioni delle leggi vigenti e dei principi etici comportano gravi conseguenze per la Società.

Le possibili ripercussioni includono:

- **Multe**
- **Sanzioni e risarcimenti danni**
- **Esclusioni da contratti**
- **Rescissione di rapporti commerciali**
- **Esposizione a ricatti**
- **Danni d'immagine**
- **Rating negativi nel mercato finanziario**

Anche i dipendenti che violano questo Codice di Condotta possono dover affrontare conseguenze gravi, come per esempio sanzioni economiche o pene detentive, reclami per danni e sanzioni in ambito lavorativo, incluso il licenziamento.

In caso d'infrazioni delle norme, i dipendenti non potranno difendersi dichiarando di avere agito nell'interesse di Rhenus, in quanto ogni infrazione nuoce sempre alla Società a lungo andare.

Ogni eventuale beneficio non è più tale se si guardano le possibili conseguenze negative per l'azienda nella sua totalità, sia dal punto di vista dell'immagine sia dal punto di vista strettamente commerciale.

Se un'operazione commerciale fosse possibile solamente impegnandosi in attività illecite o immorali non dovrà essere portata a termine. Il dipendente che rinunciava a tale operazione non ver-

rebbe in alcun modo penalizzato. La nostra Azienda è esposta alla pubblica opinione. Una rigorosa implementazione di queste Regole di Condotta serve a dimostrare ai nostri soci, alle autorità, alla concorrenza ed ai media che la conformità alle leggi e alle norme è profondamente radicata nella cultura aziendale del Gruppo Rhenus. Le società del Gruppo Rhenus operano in molti paesi del mondo, pertanto i dipendenti sono soggetti ad una moltitudine di legislazioni e principi etici differenti, con alcuni dei quali non hanno familiarità. Attività che paiono essere puramente locali possono essere soggette anche a legislazioni straniere.

Questo Codice di Condotta intende essere una guida per i dipendenti nel lavoro quotidiano per aiutare a prevenire comportamenti inadeguati. Di conseguenza, il suo scopo è di mettere in evidenza quegli aspetti che hanno un'importanza particolare nella pratica. Inoltre, dovrebbe incoraggiare i dipendenti ad acquisire familiarità con le leggi e le norme per loro rilevanti ed a cercare consiglio in caso di dubbi. L'ignoranza non può proteggere dalle possibili conseguenze di una condotta scorretta. I consigli possono provenire dai propri superiori, dalla Direzione Generale o da altri reparti specializzati, per es. dal reparto legale, specialmente quando altre società potrebbero essere danneggiate, qualcosa minaccia l'Azienda, esista un grave rischio o la situazione legale non sia chiara.

1. CI IMPEGNIAMO AD ASSUMERE UN ATTEGGIAMENTO EQUO NELLA CONCORRENZA – NESSUN ACCORDO DI CARTELLO VIETATO

Il Gruppo Rhenus dichiara il proprio sostegno al libero mercato. La legge antitrust è fondamentale per proteggere una sana concorrenza da qualunque distorsione.

Infrangere le leggi antitrust, specialmente negli Stati Uniti e in Europa, potrebbe avere per Rhenus conseguenze gravi come indicato nell'introduzione, in particolare ad esempio sanzioni onerose, riverse per danni, esclusioni da contratti pubblici e danni d'immagine.

Anche i dipendenti coinvolti devono affrontare personalmente pene severe, incluse le pene detentive. Rhenus agirà al suo interno contro il personale che dovesse rendersi responsabile della violazione delle leggi antitrust. Nemmeno se una transazione si dovesse trovare in difficoltà senza averne la responsabilità verranno tollerati comportamenti non concorrenziali come modo per uscire dalla crisi. Non importa quanto le circostanze siano difficili: le leggi devono essere sempre rispettate.

Nella legge antitrust ha particolare importanza la "teoria degli effetti": in alcuni casi, il fattore determinante non è il territorio nazionale su cui viene commessa la violazione, ma l'effetto negativo della violazione sulla concorrenza in un altro territorio.

La legge antitrust protegge la concorrenza in tre modi:

- vietando accordi di cartello fra concorrenti e meccanismi di cartello nei contratti fra fornitori e clienti – ved. sezione 1.1
- vietando l'abuso da parte di chi ha una posizione dominante sul mercato – ved. sezione 1.2
- regolamentando le acquisizioni di società, le vendite e le fusioni (controllo delle fusioni) – ved. sezione 1.3

1.1 ACCORDI ILLEGALI DI CARTELLO

Le principali attività proibite dalla legge antitrust sono:

- accordi sui prezzi
- accordi di capacità produttiva
- ripartizione di clienti
- accordi su quote di mercato
- ripartizione di mercati regionali
- accordi di mantenimento prezzi

Sono proibite anche le azioni concertate, le riunioni informali e i “gentlemen’s agreement” che hanno lo scopo o che potrebbero avere la conseguenza di limitare la concorrenza. Si devono altresì evitare comportamenti che inducano il sospetto di un atto cospirativo in tal senso. Azioni concertate con altri concorrenti non sono solo rigorosamente proibite ai sensi della legge antitrust, ma costituiscono anche reato, in particolare per quanto riguarda gare d’appalto private e concorsi pubblici. L’Ufficio Legale deve essere consultato per qualsiasi accordo potenziale o effettivo con i concorrenti, anche se si tratta di un settore al di fuori dell’ambito della concorrenza.

E’ necessario usare cautela nel trattare le informazioni del mercato. Nonostante la ricerca di mercato sia essenziale e naturalmente ammissibile, non tutti i modi per acquisire informazioni sono corretti, come per esempio determinati procedimenti organizzati d’informazioni sul mercato. Lo scambio frequentemente bilaterale d’informazioni, proiettate nel futuro, con i concorrenti in merito a prezzi, relazioni con i clienti, condizioni, variazioni imminenti di prezzi ecc. è particolarmente critico e deve essere evitato. I nostri calcoli, le capacità e i progetti non devono essere svelati alla concorrenza.

Le informazioni sensibili relative alla concorrenza devono essere anonime in modo da non poterne identificare l’origine, evitando così d’influenzare l’attività di mercato.

Anche nella redazione dei contratti fra fornitore e cliente si deve tenere conto della legge antitrust. Le clausole che influiscono sui prezzi di rivendita, impongono restrizioni di utilizzo e rivendita o stabiliscono accordi di esclusività devono essere sempre soggette ad un attento esame legale.

1.2 ABUSO DELLA POSIZIONE DI MERCATO

Una posizione dominante sul mercato non è assolutamente illegale quando, per esempio, si basa sul successo della società. Le licenze/brevetti creano monopoli temporali permessi dalla legge. Dominare il mercato, per un'azienda, significa non dover affrontare alcuna concorrenza rilevante. La condotta di tali aziende è rigorosamente controllata dalla legge antitrust per compensare la mancanza di pressione concorrenziale. Non si deve sfruttare indebitamente la posizione dominante sul mercato, almeno non in maniera tale da risultare impossibile o non realistica in una normale situazione di mercato.

In particolare, alle società dominanti non è permesso vendere sottocosto con lo scopo di eliminare la concorrenza dal mercato. Allo stesso modo sono proibiti i contratti con clienti che rendono impossibile ad altre società di competere per lo stesso business sulla base della durata del contratto, dell'esclusività, di sconti o di pacchetti di prodotti/servizi.

Il dominio sul mercato non dovrebbe essere indebitamente sfruttato in altri modi, come ad esempio addebitando ad un cliente un prezzo che non può essere economicamente giustificato. Se vi è ragione di credere che determinate condizioni o misure siano possibili solo in virtù di una posizione dominante di mercato, si deve richiedere una consulenza legale anticipata.

1.3 CONFORMITÀ ALLA LEGISLAZIONE SUL CONTROLLO DELLE FUSIONI

Cessioni di società, acquisizioni e joint venture al di sopra di una certa entità sono normalmente sottoposte al controllo delle fusioni dalle autorità antitrust nazionali e straniere. La mancata notifica di tali operazioni può dar luogo a pesanti sanzioni e rendere nullo l'accordo. Pertanto è essenziale che la Direzione Generale venga informata in una fase preliminare in modo tale da soddisfare i requisiti per la notifica.

2. CI IMPEGNIAMO A MANTENERE L'INTEGRITÀ NELLE TRANSAZIONI COMMERCIALI – NIENTE CORRUZIONE

Il Gruppo Rhenus ha una politica di tolleranza zero verso la corruzione.

La corruzione mette a repentaglio la concorrenza leale e danneggia l'impresa tanto economicamente quanto nella reputazione. In molti paesi la corruzione è un reato penale, indipendentemente dal territorio in cui ha luogo, nazionale o estero. I dipendenti devono dunque evitare d'influenzare illegalmente i partner commerciali con trattamenti preferenziali, regali o altri benefici. Ciò è particolarmente importante quando si tratta con rappresentanti di apparati statali o istituzioni pubbliche.

Il nostro Gruppo non s'impegnerà in operazioni che violino disposizioni legali o regole della società per quanto riguarda dare o ricevere benefici. Siamo disposti ad accettare di perdere del business come risultato di questa politica, ma incrementare la fatturazione e i profitti non può essere una giustificazione per attività commerciali illegali. Ciò si applica all'intero Gruppo, senza alcuna eccezione. Ogni singolo dipendente, in qualunque paese operi, è vincolato da questa politica.

Con "beneficio" intendiamo qualsiasi forma d'incentivo, inclusi gli incentivi ad amici, parenti o associazioni. Ogni beneficio dato o ricevuto deve essere conforme alla legge e alle disposizioni interne al nostro Gruppo. Prevalgono sempre le disposizioni più restrittive.

Ai dipendenti è rigorosamente vietato sollecitare incentivi personali, così come offrire o concedere denaro o altri incentivi simili. Ciò non si applica alle somme pagate sotto forma di donazioni (ved. sezione 2.1).

Quando sono coinvolti partner commerciali, la concessione o accettazione di benefici non deve essere legata all'acquisizione, assegnazione o esecuzione di un contratto. Qualsiasi beneficio deve essere altresì giudicato ammissibile secondo le leggi a cui sono soggette le parti. In caso di dubbi si dovrà consultare la Direzione Generale competente.

2.1 REGOLE SULLE DONAZIONI E SPONSORIZZAZIONI DA PARTE DEL GRUPPO RHENUS

Il nostro successo commerciale dipende dalla nostra reputazione e dalla fiducia di chi ci sta intorno. Pertanto, la responsabilità sociale è parte del nostro impegno per una gestione imprenditoriale responsabile. In particolare, a livello locale e regionale, ci concentriamo sull'educazione dei bambini e dei giovani.

Sebbene i pagamenti effettuati chiaramente ed espressamente sotto forma di donazioni rappresentino un beneficio per chi li riceve, non fanno parte del Codice di Condotta purché siano conformi alle leggi e alle nostre regole interne.

Per quanto riguarda l'approvazione delle donazioni, devono essere seguite le regole aziendali in merito al potere di firma.

3. CI IMPEGNIAMO A DISSOCIARCI DAGLI INTERESSI DELLE AZIENDE E DEI PRIVATI – NESSUN CONFLITTO DI INTERESSE

Tutti i dipendenti devono mantenere i propri interessi privati separati da quelli della Società.

Ogni conflitto reale o apparente fra interessi privati e d'impresa deve essere rigorosamente evitato. Eventuali possibili conflitti d'interesse dovrebbero essere risolti consultando i propri superiori.

ESEMPI DI CONFLITTO D'INTERESSE INCLUDONO:

DECISIONI PERSONALI:

Non devono essere influenzate da interessi o relazioni private.

RELAZIONI COMMERCIALI CON TERZI:

Devono essere basate esclusivamente su criteri oggettivi, come ad es. prezzi, qualità, affidabilità, livello tecnologico, idoneità del prodotto, esistenza di una relazione commerciale duratura e senza conflitti. Relazioni personali, interessi o vantaggi tangibili o intangibili non devono avere influenza sulla firma di un contratto o sul suo mantenimento o sulla cessazione di una relazione commerciale. Il responsabile deve essere informato qualora un dipendente del Gruppo o un suo familiare stabilisse una relazione di fornitura o servizio tramite una propria azienda con il nostro Gruppo.

RICHIESTA PRIVATA DI BENI O SERVIZI DA FORNITORI O ALTRI PARTNER COMMERCIALI:

Se un dipendente è in grado di esercitare un'influenza diretta o indiretta sulla relazione fra una società del Gruppo e un fornitore e/o partner commerciale, il dipendente che vorrà fare un ordine come privato dovrà avere la preventiva autorizzazione di un superiore.

UTILIZZO DI DIPENDENTI RHENUS PER SCOPI PRIVATI:

Non è permesso ai responsabili abusare della propria autorità nei confronti dei dipendenti del Gruppo per scopi privati.

UTILIZZO DI PROPRIETÀ DELLA SOCIETÀ (ES. APPARECCHIATURE, VEICOLI, FORNITURE D'UFFICIO, DOCUMENTI, FILE, SUPPORTI INFORMATICI):

Non è permesso ai dipendenti utilizzare o prendere proprietà del Gruppo per scopi privati senza autorizzazione esplicita del proprio superiore. Analogamente database, software e documenti non dovranno essere copiati o prelevati dalla sede dell'azienda senza permesso.

4. CI IMPEGNIAMO A COLLABORARE CON LE AUTORITÀ – NESSUNA INFORMAZIONE SBAGLIATA

La Società, nel salvaguardare i propri interessi e diritti, si sforza di mantenere un atteggiamento collaborativo con tutte le autorità competenti.

Tutti i dipendenti responsabili della compilazione e trasmissione di informazioni aziendali alle autorità dovranno assicurarsi che le stesse siano complete, corrette e comprensibili e renderle disponibili apertamente e puntualmente.

In caso di contatto con autorità come polizia e magistrati che hanno il compito di investigare e punire le trasgressioni della legge, la Direzione Generale deve essere immediatamente coinvolta.

In particolare, la trasmissione di dati e informazioni deve essere effettuata solamente dopo aver consultato la Direzione Generale.

5. CI IMPEGNIAMO A RISPETTARE I DIRITTI UMANI E A CREARE CONDIZIONI DI LAVORO LEGITTIME – NIENTE COMPROMESSI

L'azienda rispetta senza eccezioni i diritti umani e i diritti del lavoro in vigore nel paese di riferimento.

Il Gruppo Rhenus controlla attentamente che i diritti delle persone vengano rispettati in conformità alla Convenzione europea dei diritti dell'uomo (CEDU). Ci dissociamo da qualsiasi modalità di lavoro forzato così come dal lavoro minorile. L'età minima dei dipendenti è stabilita dalle leggi dello stato di riferimento, ovvero dalle disposizioni contrattuali sulle tariffe, a condizione che quest'ultima non sia inferiore all'età minima di ammissione al lavoro sancita dai trattati dell'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO). La libertà di associazione dei dipendenti deve essere garantita sempre e noi collaboriamo lealmente con i rappresentanti dei lavoratori liberamente eletti. Complessivamente riconosciamo gli otto trattati dell'Organizzazione internazionale del lavoro, note anche come norme internazionali sul lavoro dell'IAO.

L'azienda promuove le pari opportunità e la parità di trattamento dei lavoratori e si astiene da qualsiasi tipo di discriminazione per motivi di razza o origine etnica, sesso, religione, convinzioni personali, disabilità, età o identità sessuale. La nostra azienda recluta e promuove i suoi dipendenti esclusivamente sulla base dei loro requisiti e delle prestazioni lavorative. I nostri rapporti sono basati sul reciproco rispetto e sulla lealtà. Pertanto, promuoviamo una struttura dirigenziale all'insegna del rispetto, della stima e della fiducia.

La nostra azienda è operativa in molte regioni e mercati e pertanto soggetta a diverse legislazioni. Garantiamo come standard minimo sul posto di lavoro dei nostri dipendenti nel mondo il pieno rispetto delle norme lavorative in vigore nei paesi di riferimento riguardanti, ad esempio, gli orari di lavoro, i salari, le retribuzioni e le prestazioni dei datori di lavoro. In ogni caso siamo convinti che il salario per un lavoro a tempo pieno debba garantire il sostentamento.

CHE SIGNIFICATO HANNO QUESTI PRINCIPI PER LA QUOTIDIANITÀ LAVORATIVA DEI SINGOLI?

I Principi del Codice di Condotta sono vincolanti ma allo stesso tempo proteggono ogni dipendente. Il Codice definisce l'ambito di lavoro in cui ogni dipendente può agire in tutta sicurezza. In tal modo non solo ne beneficia il dipendente, ma anche il successo dell'intera Azienda.

Tutti i dipendenti devono garantire che la propria condotta sia conforme ai criteri stabiliti nei Principi del Codice di Condotta. La conformità a leggi e regolamenti forma parte integrante della valutazione del rendimento di ciascun dipendente. Tutti i dipendenti dovranno familiarizzare con le disposizioni legali e i regolamenti interni che riguardano la propria area di attività e tenerne conto nel proprio lavoro quotidiano. In caso di dubbi, si dovranno cercare chiarimenti. L'Azienda fornirà consigli e metterà a disposizione tutte le necessarie fonti d'informazione per prevenire la violazione di leggi o l'infrazione di regolamenti. Se un responsabile dà istruzioni in contrasto con il Codice di Condotta, quest'ultimo deve prevalere. Oltre al supporto dei propri superiori, i dipendenti hanno accesso a internet per reperire informazioni e possono rivolgersi agli uffici preposti all'interno dell'Azienda.

Tutti i responsabili devono prendere le misure necessarie nella propria sfera di responsabilità per garantire l'adesione ai principi del Codice di Condotta e alle norme legali, in particolare per quanto riguarda la comunicazione, il monitoraggio e l'implementazione delle regole applicabili. Ogni inadempienza deve essere affrontata e risolta.

Ciascun responsabile, dimostrando integrità personale, deve essere d'esempio nella propria area affinché il Codice di Condotta diventi parte integrante della nostra cultura aziendale.

Tutti i dipendenti dovranno immediatamente riferire qualsiasi violazione dei principi del Codice di Condotta ai propri superiori, ai responsabili della Società. Se lo si preferisce, la denuncia di comportamenti scorretti può essere fatta in forma anonima. In caso di violazioni del diritto dell'Unione Europea e del diritto tedesco, come per esempio truffa, furto, corruzione, antitrust, appropriazione indebita, discriminazione, violazioni contro i diritti umani o abusi sessuali, questi possono essere riferiti attraverso il nostro sistema di segnalazione protetto alla Rhénus Integrity Line. La Rhénus Integrity Line soddisfa i requisiti della direttiva UE in materia di protezione dell'anonimato.

L'investigazione interna e la rivelazione possono spesso evitare danni o sanzioni più gravi, ma è vitale che tale rivelazione venga fatta agli uffici già citati, gli unici a poter adottare le misure legali appropriate.

La società sottoscrive un impegno a proteggere i segnalatori di illeciti e garantisce che nessun collaboratore subisca ritorsioni di alcun tipo in seguito a una denuncia in buona fede. Se il dipendente che ha effettuato la denuncia è stato coinvolto nella violazione dei Principi del Codice di Condotta, l'Azienda, prima di intraprendere qualunque azione contro il denunciante, valuterà se la denuncia o la partecipazione all'investigazione sono servite ad evitare danni alla Società.

Group Compliance Officer:

Gilles Delarue
Rhenus-Platz 1
59439 Holzwickede
Deutschland

Tel.: +49 (0) 2301 29 2800
Mail: gilles.delarue@de.rhenus.com

Team Member:

Melanie Helmich
Tel.: +49 (0) 2301 29 2660
Mail: melanie.helmich@de.rhenus.com

Sabrina Soriano Hernandez
Tel.: +49 (0) 2301 29 2280
Mail: sabrina.soriano@de.rhenus.com

Whistleblower System:

Integrity Line: <https://rhenus.integrityline.org>
Whistleblower-Hotline: +49 (0) 2301 29 2525
Mail: rhenus-compliance@de.rhenus.com
www.rhenus.com