

AFFIDABILITÀ
CORRETTEZZA
LEGALITÀ

CODICE DI COMPORTAMENTO

Maggio 2022

Premessa

Essendo un'azienda a conduzione familiare, Röchling aspira a diventare un partner affidabile e corretto per tutti i suoi associati e i suoi dipendenti, oltre a garantire il rispetto di leggi, normative e contratti.

Da un lato, tale aspirazione è il nostro parametro di riferimento, dall'altro incoraggiamo gli altri a utilizzarlo per valutare la nostra performance.

Il presente Codice di comportamento descrive l'aspirazione di Röchling in quanto riguarda i singoli settori in cui operiamo e definisce alcuni requisiti minimi imprescindibili.

Il nostro Codice di comportamento non ha la pretesa di prevedere ogni situazione possa verificarsi. Intende invece definire lo standard da utilizzare per misurare tutte le nostre attività.

Ognuno di noi ha una responsabilità ben precisa: diventare un partner affidabile, corretto e rispettoso della legge. Tale responsabilità non può essere delegata.

Il Comitato esecutivo si aspetta da ogni dipendente e, in particolare, dai dirigenti del Gruppo Röchling, il rigoroso rispetto del Codice di comportamento.

Il Comitato esecutivo

Indice

1. Introduzione	6
2. Principi	8
2.1 Comportamento rispettoso della legge	8
2.2 I dirigenti fungono da modelli di riferimento	8
3. Il comportamento da tenere nei confronti di partner commerciali e terzi	9
3.1 Legge antitrust e in materia di concorrenza	9
3.2 Corruzione	10
3.3 Omaggi e inviti	10
3.4 Contratti per la fornitura di consulenza e servizi	11
3.5 Rapporti con fornitori e clienti	11
4. Diritti umani e norme sociali e del lavoro	12
4.1 Diritti umani	12
4.2 Discriminazione	12
4.3 Pari opportunità	13
4.4 Lavoro forzato	13
4.5 Compensi e remunerazioni	13
4.6 Condizioni di lavoro	13
4.7 Formazione	14
4.8 Libertà di associazione	14
5. Tutela ambientale, salute e sicurezza	15
5.1 Ambiente	15
5.2 Salute e sicurezza sul lavoro	16
6. Conflitti di interesse	17
7. Riservatezza	18
8. Tutela e sicurezza dei dati	19
9. Proprietà aziendale	20
10. Riciclaggio di proventi illeciti	21
11. Leggi sul commercio	22
12. Informazioni privilegiate	23
13. Domande, segnalazioni di irregolarità	24

1. Introduzione

Fondato nel 1822, il Gruppo Röchling si è affermato quale leader internazionale e gruppo a livello globale di piccole e medie imprese nel settore della trasformazione delle materie plastiche. Essere innovativi, eccellenti e affidabili: sono i valori aziendali di cui Röchling tiene conto al momento di valutare la propria performance.

In quanto azienda a conduzione familiare, attribuiamo grande importanza al principio del rispetto della legge, sia all'interno che all'esterno della società. Agire nel rispetto della legge e instaurare stretti rapporti con i propri dipendenti sono elementi chiave del nostro modo di condurre l'attività commerciale.

Il presente Codice di comportamento è un documento vincolante per tutti i dipendenti del Gruppo Röchling a livello mondiale. Definisce il nostro atteggiamento nei confronti del rispetto delle disposizioni di legge, degli impegni assunti su base volontaria, delle linee guida interne e delle norme deontologiche. Il principio imprescindibile sul quale si fonda il nostro operato è affermarci rispetto ai concorrenti solo grazie ai valori costitutivi del nostro marchio, dimostrando di essere innovativi, eccellenti e affidabili, conseguendo vantaggi ottimali per i clienti e risultati commerciali positivi a lungo termine. Röchling si astiene dal perseguire pratiche commerciali illecite o immorali al fine di ottenere qualsiasi vantaggio. Chiunque compia o tolleri azioni illecite o immorali entrerà in aperto conflitto con gli interessi commerciali del Gruppo Röchling e sarà oggetto di provvedimenti immediati.

Gli amministratori delegati o gli amministratori di tutte le società sono personalmente responsabili per la divulgazione del presente Codice di comportamento a tutti dipendenti, affinché lo rispettino, e per l'adozione di adeguate disposizioni organizzative.

Inoltre, ci aspettiamo che ogni dipendente si attenga al presente Codice di comportamento e promuova attivamente i valori e i principi in esso sanciti.

Il presente Codice di comportamento si applica a tutte le società nazionali ed estere in cui Röchling SE & Co. KG detenga un interesse diretto o indiretto superiore al 50 per cento o eserciti un controllo industriale ('Gruppo Röchling'). Qualora una legge nazionale pertinente preveda disposizioni più severe del presente Codice di comportamento, si applicheranno le disposizioni più severe.

Il Gruppo Röchling sostiene e incoraggia espressamente i suoi partner commerciali ad applicare e tener conto dei principi concordati nelle rispettive politiche aziendali. Il Gruppo ritiene che ciò rappresenti una base positiva per lo sviluppo di ulteriori rapporti commerciali.

2. Principi

Rispettiamo le normative applicabili.

2.1 Comportamento rispettoso della legge

Röchling persegue il principio del rigoroso rispetto della legge per tutte le azioni e le misure del Gruppo Röchling. Ogni dipendente ha pertanto l'obbligo di rispettare le normative applicabili e ogni manager deve assicurarsi che i suoi dipendenti adempiano tale obbligo. È assolutamente vietato indurre terzi ad agire in maniera contraria alla legge o a partecipare in maniera consapevole a tali azioni.

2.2 I dirigenti fungono da modelli di riferimento

Gli amministratori e i dirigenti svolgono un ruolo importante fungendo da modelli di riferimento per l'attuazione del presente Codice di comportamento. Essi devono esemplificare e mettere in pratica in maniera credibile i suoi valori oltre a contrastare sistematicamente qualsiasi comportamento non coerente con il codice.

3. Il comportamento da tenere nei confronti di partner commerciali e terzi

Sosteniamo la concorrenza leale e ci atteniamo scrupolosamente alle disposizioni di legge che disciplinano la concorrenza.

Condanniamo ogni forma di corruzione.

3.1 Legge antitrust e in materia di concorrenza

La promozione della concorrenza leale rientra nella politica commerciale della società. Ci aspettiamo pertanto che tutti i dipendenti rispettino rigorosamente le leggi applicabili in materia di antitrust e concorrenza.

Gli accordi volti a limitare la concorrenza e le pratiche concertate con la concorrenza sono di conseguenza vietati in quanto il loro scopo o la loro finalità è impedire o limitare la concorrenza. Ciò include, in particolare, l'assegnazione di territori o clienti, gli accordi e lo scambio di informazioni sui prezzi e sui componenti del prezzo, i rapporti con i fornitori e le loro condizioni di base, le capacità o il comportamento nell'ambito degli appalti. Tale divieto riguarda non soltanto gli accordi scritti espliciti ma anche quelli verbali e le azioni concertate derivanti da dichiarazioni unilaterali.

Gli accordi con fornitori e clienti possono essere vietati anche dalla legge antitrust. In particolare, tali accordi prevedono delle limitazioni alla libertà del cliente di determinare i prezzi o le condizioni di consegna applicate ai suoi partner commerciali, i requisiti per l'esclusiva, i contratti di fornitura esclusiva e divieti di concorrenza.

Se una società appartenente al Gruppo Röchling detiene una posizione di mercato dominante, essa non deve approfittare di tale posizione.

Röchling non denigra i concorrenti, i clienti, i fornitori, i partner commerciali né scredita i loro prodotti e servizi.

I fornitori e i partner commerciali devono essere selezionati esclusivamente sulla base di criteri obiettivi.

3.2 Corruzione

È vietato offrire o accettare tangenti o concedere vantaggi, sia che tali azioni siano compiute da funzionari pubblici o che ne siano i beneficiari oppure qualora ciò avvenga durante lo svolgimento dell'attività commerciale. A nessun dipendente è consentito accettare, offrire o concedere tangenti o altri doni di natura monetaria relativamente allo svolgimento delle sue mansioni. È vietato offrire, promettere o concedere ai funzionari pubblici gratifiche non consentite di qualsiasi genere, sia indirizzate a loro che a terzi, in cambio dello svolgimento di loro mansioni o di altre azioni.

3.3 Omaggi e inviti

Gli omaggi, come quelli elargiti sotto forma di inviti o relativi a promozioni, allo scopo di favorire le relazioni commerciali o di presentare prodotti o servizi, sono consentiti – a condizione che riflettano le consuete pratiche commerciali. Gli omaggi di natura non monetaria, gli inviti e i favori personali offerti a partner commerciali, concorrenti o terzi sono consentiti a condizione che rientrino nell'ambito delle consuetudini commerciali generalmente accettate. Essi devono pertanto essere in linea con le consuete pratiche commerciali, il loro valore non deve essere troppo elevato e non devono superare il tenore di vita personale dei destinatari né essere finalizzate a influenzare le decisioni commerciali in maniera disonesta o ad aggirare le normative.

Gli omaggi elargiti da partner commerciali, concorrenti o terzi possono essere accettati solo se rientrano nell'ambito della consuetudine commerciale generalmente accettata relativamente alla circostanza e all'entità e a condizione che gli inviti, gli omaggi non monetari o i favori personali non siano in grado di influire sulle decisioni commerciali.

In conformità alle severe disposizioni di cui sopra, gli omaggi elargiti e ricevuti da terzi possono avere un valore non superiore di 100 euro. È sempre e comunque vietato elargire o accettare doni monetari.

In linea generale, i dipendenti non devono mai accettare né concedere gratifiche in grado di dare l'impressione che venga esercitata un'influenza non consentita o che si tenti di esercitare un'influenza non consentita.

I dipendenti che si lasciano influenzare in maniera scorretta da clienti o fornitori o che cercano di influenzare in maniera scorretta i medesimi, saranno soggetti a procedure disciplinari a prescindere dalle eventuali conseguenze in termini di diritto penale.

3.4 Contratti per la fornitura di consulenza e servizi

I contratti per la fornitura di consulenza e servizi possono essere stipulati solo se la persona fisica o giuridica stipulante è sufficientemente qualificata per svolgere l'incarico e a condizione che l'incarico sia nell'esclusivo interesse del Gruppo Röchling e non contrasti con gli obiettivi del presente Codice di comportamento. Nell'ambito di tali contratti per la fornitura di consulenza e servizi, potranno essere corrisposti soltanto provvigioni e compensi ragionevoli e giustificabili in relazione al lavoro svolto. Non si concorderanno pagamenti o gratifiche che possano sembrare tangenti, sia completamente che in parte.

3.5 Rapporti con fornitori e clienti

Gli accordi con clienti e fornitori dovranno essere sempre stipulati in maniera esaustiva e non ambigua oltre ad essere corredati da successive modifiche e aggiunte. Tutti i dipendenti devono attenersi scrupolosamente alle disposizioni interne che regolano l'applicazione del doppio controllo (controllo incrociato) e della separazione tra le funzioni esecutive e quelle di controllo. I fornitori devono essere selezionati esclusivamente in base alla loro competitività dopo averne confrontato i prezzi, la qualità, le prestazioni e l'idoneità dei prodotti o dei servizi offerti.

4. Diritti umani e norme sociali e del lavoro

Rispettiamo i diritti umani riconosciuti a livello internazionale e le norme sociali e del lavoro.

Mediante le disposizioni sottoindicate desideriamo assicurarci che tutti i dipendenti agiscano nel rispetto dei diritti umani riconosciuti a livello internazionale e delle principali norme sociali e del lavoro.

4.1 Diritti umani

Il Gruppo Röchling sostiene espressamente i diritti umani riconosciuti a livello internazionale e ne promuove il rispetto.

4.2 Discriminazione

Il Gruppo Röchling si impegna a garantire le pari opportunità sul lavoro e ad evitare qualsiasi discriminazione, salvo la normativa nazionale preveda espressamente che la selezione del personale debba avvenire sulla base di determinati criteri. È vietato riservare un trattamento diverso ai dipendenti per ragioni legate a sesso, appartenenza etnica, colore della pelle, disabilità, origine, religione, età e orientamento sessuale.

4.3 Pari opportunità

Si applicherà il principio delle pari opportunità. Röchling dichiara apertamente la sua opposizione alla discriminazione e all'esclusione ed è in favore dell'integrazione e della tolleranza, non soltanto tra i dipendenti ma anche tra dipendenti e dirigenti e tra i dirigenti. I dipendenti e i dirigenti dovranno interagire all'insegna del rispetto e della comprensione e riporre fiducia gli uni negli altri al fine di raggiungere gli obiettivi aziendali comuni.

4.4 Lavoro forzato

Röchling rifiuta qualsiasi forma di lavoro forzato. Lo sfruttamento del lavoro minorile è vietato. L'età minima dei dipendenti sarà basata sulle normative nazionali in vigore e sui contratti collettivi di lavoro, a condizione che l'età prevista per legge non sia inferiore all'età minima di ammissione al lavoro indicata nella Convenzione n. 138 dell'OIL.

4.5 Compensi e remunerazioni

Si riconosce il diritto di tutti i dipendenti a percepire una remunerazione secondo norme di Legge e di Contrattazione Collettiva locale. I compensi, le remunerazioni e altre agevolazioni (prestazioni sociali, ferie ecc.) terranno conto del principio della correttezza e saranno almeno allineati con le norme di legge nazionali applicabili e gli standard prevalenti nei settori economici nazionali e nei comparti industriali.

4.6 Condizioni di lavoro

Röchling rispetta gli accordi e i regolamenti nazionali in materia di orario di lavoro e ferie retribuite. L'orario di lavoro, straordinario compreso, non deve superare quanto previsto dalle norme di legge applicabili e dai contratti collettivi di lavoro in vigore nei vari paesi per periodi di tempo prolungati.

4.7 Formazione

Le competenze e il know-how posseduti dai dipendenti sono estremamente importanti per il successo futuro di tutti gli stabilimenti Röchling a livello mondiale. Per questa ragione, Röchling sostiene e promuove iniziative di formazione per i dipendenti in grado di ampliare e approfondire le conoscenze professionali e tecniche che sono essenziali per l'attività lavorativa. La formazione e l'aggiornamento sono ritenuti estremamente importanti ai fini dello sviluppo futuro.

4.8 Libertà di associazione

Il presente codice riconosce il diritto dei dipendenti di formare e aderire liberamente a sindacati di loro scelta. Röchling accetta l'istituzione di organizzazioni sindacali o aziendali volte a rappresentare gli interessi dei dipendenti. Tali organizzazioni saranno pertanto ben accette a condizione che non siano in conflitto con l'applicazione delle disposizioni di legge nazionali e secondo le modalità della rappresentanza dei lavoratori come definite dalla contrattazione collettiva. Röchling accetterà l'esito della contrattazione collettiva sottoscritta dalla propria Associazione di Categoria, a condizione che venga negoziato sulla base delle disposizioni nazionali e che sia applicabile a Röchling.

Röchling, i dipendenti e le organizzazioni sindacali e aziendali che rappresentano gli interessi dei dipendenti lavoreranno con trasparenza e nell'intento di risolvere i conflitti in maniera costruttiva collaborativa, facendo convergere gli interessi di entrambe le parti. Si perseguirà una ragionevole convergenza tra gli interessi economici del Gruppo Röchling e quelli dei dipendenti.

5. Tutela ambientale, salute e sicurezza

Tuteliamo l'ambiente e gestiamo le risorse in maniera sostenibile.

Definiamo standard elevati in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

5.1 Ambiente

I prodotti e i servizi di Röchling devono essere ecocompatibili, sia adesso che in futuro. La tutela dell'ambiente e il miglioramento delle condizioni di vita e dell'ambiente sono obiettivi importanti perseguiti da Röchling. Occorre instaurare una collaborazione effettiva con gli enti locali preposti al fine di soddisfare e mantenere gli standard ambientali nazionali, europei e internazionali applicabili.

Fin dalla fase di pianificazione dei nuovi prodotti e dei processi produttivi, è necessario evitare o minimizzare il più possibile l'impatto sull'ambiente. La sostenibilità è una questione prioritaria e l'obiettivo ambientale generale è quello di utilizzare le risorse in maniera efficiente. Al fine di identificare le aree di potenziale miglioramento, occorre analizzare i flussi dei materiali e dell'energia oltre a sviluppare degli indicatori per ridurre il consumo di energia e le emissioni. Tali indicatori devono far parte del processo di pianificazione quando si progettano gli stabilimenti e nuovi macchinari produttivi. Quando si definiscono i processi produttivi, è necessario adottare alcune misure volte ad evitare gli sprechi e ad aumentare la quota di riciclaggio. Tali misure devono includere l'utilizzo di tecnologie d'avanguardia, il trattamento e il recupero delle acque reflue, lo sfruttamento del potenziale di riciclaggio interno, la prevenzione degli sprechi e una gestione avanzata dei rifiuti. Occorre sensibilizzare i dipendenti sui temi ambientali fornendo loro informazioni e offrendo formazione.

5.2 Salute e sicurezza sul lavoro

La salute e la sicurezza sul lavoro hanno priorità assoluta. Röchling si assicurerà che la salute e la sicurezza sul lavoro siano garantite in conformità alle disposizioni nazionali e sosterrà costantemente sviluppi ulteriori volti a migliorare l'ambiente di lavoro.

Le attività aziendali di Röchling devono essere coerenti con la progettazione dei luoghi di lavoro in modo che i dipendenti possano lavorare in sicurezza, evitando gli infortuni. Fin dalla fase di progettazione delle linee produttive e dei luoghi di lavoro ergonomici, occorre adottare misure finalizzate alla prevenzione degli infortuni. Le procedure di lavoro devono essere costantemente monitorate per rilevare eventuali pericoli per i dipendenti. Insieme ai dirigenti e ai dipendenti, i responsabili della sicurezza sono chiamati a sviluppare delle strategie volte a evitare potenziali infortuni sul luogo di lavoro. Occorre effettuare continui controlli al fine di trovare il modo di ridurre il numero degli infortuni, ad esempio apportando modifiche a macchinari e attrezzature, rivedendo i percorsi logistici, ottimizzando l'illuminazione, migliorando la segnaletica e fornendo un'adeguata formazione ai dipendenti.

6. Conflitti di interesse

Ci impegniamo per promuovere l'attività commerciale del Gruppo Röchling.

Ogni dipendente è tenuto ad adottare decisioni commerciali finalizzate a tutelare gli interessi della società. I dipendenti devono pertanto assicurarsi che i loro interessi privati non siano in conflitto con quelli della società. Gli interessi o i rapporti personali non devono mai influire sul lavoro dei dipendenti. Occorre evitare ogni tipo di conflitto di interesse e, in caso di dubbio, è necessario parlarne immediatamente con il diretto superiore.

Di conseguenza, i dipendenti potranno rappresentare la società in transazioni in cui essi o i loro familiari hanno un interesse economico soltanto previo consenso dei loro diretti superiori.

Gli interessi finanziari rilevanti (oltre il 3 per cento) detenuti nelle società di concorrenti, fornitori o clienti saranno soggetti all'approvazione dei diretti superiori.

Possedere un secondo lavoro presso fornitori o clienti è consentito soltanto previo consenso dei diretti superiori e degli Amministratori Delegati, che verrà concesso caso per caso.

7. Riservatezza

Proteggiamo le informazioni riservate della nostra società
e rispettiamo le informazioni riservate altrui.

Le informazioni riservate della società devono essere mantenute segrete. Le informazioni riservate devono essere protette dall'accesso non autorizzato da parte di terzi. Anche all'interno della società, le informazioni riservate possono essere divulgate solo ai dipendenti che ne abbiano bisogno per l'espletamento dei loro doveri.

Tale obbligo resterà valido anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro nei limiti di tempo indicati dalle leggi locali.

8. Tutela e sicurezza dei dati

Rispettiamo la riservatezza dei dati personali e tuteliamo i dati aziendali.

Röchling raccoglie, elabora e utilizza i dati personali soltanto nel rigoroso rispetto delle disposizioni applicabili pertinenti e se richiesto per finalità legali ben definite e non ambigue.

Le informazioni aziendali interne devono essere protette da quanto segue: divulgazione, manipolazione o distruzione da parte di persone non autorizzate, spionaggio e sabotaggio, modifiche indesiderate e perdita.

Tutti i dipendenti hanno l'obbligo di proteggere e promuovere attivamente la sicurezza delle informazioni e dei sistemi informativi, delle reti di comunicazione e dei servizi di rete ai quali hanno accesso durante l'espletamento del loro lavoro.

9. Proprietà aziendale

Teniamo molto all'onestà e al rispetto dei beni e delle proprietà aziendali.

Ogni dipendente ha l'obbligo di utilizzare le proprietà aziendali in maniera responsabile. Le attrezzature e gli oggetti appartenenti alla società non devono essere utilizzati per fini privati né possono essere rimossi dai locali della società, salvo tale azione venga autorizzata dal diretto superiore o da chi indicato gerarchicamente nelle singole società, in ogni caso specifico.

La proprietà della Società deve essere protetta da qualsiasi perdita, danno, furto, utilizzo improprio e non autorizzato. I dipendenti devono usare con attenzione tutta l'attrezzatura di lavoro posta a loro disposizione per l'espletamento delle loro mansioni.

I beni immateriali, comprese le conoscenze di proprietà esclusiva, la proprietà intellettuale, le opere protette da diritti d'autore, le idee e le conoscenze dei nostri dipendenti rientrano anch'essi nella definizione di proprietà aziendale da proteggere.

10. Riciclaggio di proventi illeciti

Collaboriamo soltanto con partner commerciali di buona reputazione.

Il riciclaggio di proventi illeciti è un processo in cui denaro o beni acquisiti in maniera illegale vengono introdotti nel flusso legale delle risorse finanziarie ed economiche. Il riciclaggio di proventi illeciti è un reato penale negli stati membri dell'UE e in molti altri paesi (tra cui Stati Uniti e Cina).

A nessun dipendente, sia da solo che insieme a terzi, è consentito compiere o tollerare azioni che violano i regolamenti applicabili nei confronti del riciclaggio di proventi illeciti.

11. Leggi sul commercio

Rispettiamo le leggi nazionali e internazionali che disciplinano l'importazione e l'esportazione di beni e servizi.

Nella maggior parte dei paesi, sono in vigore leggi sul commercio internazionale. Esse regolano lo scambio di beni, servizi e tecnologie oltre i confini nazionali. Svariate leggi sul commercio nazionale e internazionale limitano o vietano l'importazione e l'esportazione di beni e servizi. Tali restrizioni possono applicarsi non soltanto al tipo di prodotto ma anche al paese di origine o alla destinazione e, in alcuni casi, all'identità del cliente (embargo). Limitazioni analoghe si applicano all'esportazione di tecnologia e software. In alcuni Stati sono in vigore misure di embargo relative a paesi specifici.

Tutti i dipendenti hanno l'obbligo di rispettare le leggi sul commercio pertinenti, compresi i regolamenti tariffari e sul controllo delle esportazioni.

12. Informazioni privilegiate

Rispettiamo la normativa sull'insider trading.

Le informazioni privilegiate sono informazioni non pubbliche che qualsiasi investitore riterrrebbe strategiche per le proprie decisioni di investimento. È vietato utilizzare le informazioni privilegiate per acquistare o vendere titoli o per consigliare l'acquisto o la vendita di titoli.

Le informazioni privilegiate devono ricevere un trattamento strettamente riservato. In linea generale, tali informazioni non devono essere divulgate a terzi; tale regola di non divulgazione si applica anche alle password che danno accesso alle informazioni privilegiate salvate elettronicamente. La divulgazione delle informazioni privilegiate a dipendenti o consulenti esterni è consentita solo se il destinatario ha bisogno delle informazioni per adempiere i propri doveri e si impegna a trattarle in maniera riservata.

13. Domande, segnalazioni di irregolarità

Le domande relative al Codice di Condotta possono essere rivolte alla direzione, al comitato esecutivo del Gruppo Röchling, all'ufficio Compliance o all'ufficio legale di Röchling SE & Co. KG.

Esortiamo i dipendenti a segnalarci qualsiasi circostanza che possa far supporre una violazione di leggi, di linee guida interne o del presente Codice di condotta. Informare i propri referenti interni è in genere il modo più efficace per garantire una risoluzione rapida ed efficace.

Chi ha il sospetto o è a conoscenza di irregolarità può rivolgersi all'ufficio Compliance o Legal di Röchling SE & Co. KG o al proprio superiore. Se consentito dalla legislazione nazionale, la segnalazione può avvenire anche in forma anonima. Tutte le informazioni verranno esaminate e valutate e, se necessario, verranno presi gli opportuni provvedimenti. Saranno adottate tutte le misure necessarie e possibili per mantenere la riservatezza della segnalazione e del suo contenuto. Chi presenta una segnalazione in buona fede non dovrà temere alcuna recriminazione.

Contatto

Röchling SE & Co. KG

Compliance (in alternativa: Legal)

Richard-Wagner-Str. 9

68165 Mannheim

Germania

Tel. +49 621 4402-255 (Compliance)

Tel. +49 621 4402-240 (Legal)

compliance@roechling.com

Röchling SE & Co. KG
Special Communications
Richard-Wagner-Straße 9
68165 Mannheim
Germania
Telefono: +49 621 4402-0
info@roechling.com
www.roechling.com