

WE
CAPTURE
WHAT
MOVES

 MANE

CODE OF ETHICS



Inhoudsopgawe:

- I. DIE VOORSITTER AAN DIE WOORD 2
- II. Vir wie is die etiese kode bedoel? 3
- III. Verspreiding en begrip van die etiese kode 3
 - 1. Vertaling en opleiding 3
 - 2. Die rol van toesighouers 3
- IV. ONS BEGINSELS 4
 - 1. Deursigtigheid 4
 - 2. Nakoming van wette en regulasies 4
 - 3. Respekteer menseregte 4
 - 4. Nakoming van arbeidswette 4
 - a. Vryheid van vergadering en die reg op kollektiewe bedinging 4
 - b. Die uitwissing van alle vorms van dwang- of verpligte arbeid 4
 - c. Kinderarbeid 5
 - d. Diskriminasie 5
 - e. Gesondheid en veiligheid 5
 - 5. Werk saam met wedersydse respek 5
 - 6. Respek vir die omgewing 6
 - 7. Versekering van respek vir eiendomsreg 6
 - 8. Vertroulikheid 6
 - 9. Teenkorrupsie 7
 - 10. Botsing van belange 7
 - 11. Navolging van mededingingswetgewing 8
- V. Etiekverslagdoeningstelsel 8
 - 1. Definisie 8
 - 2. Verslagverwerkingsprosedures en optrede 9
 - 3. Verwerking van persoonlike data wat as deel van die etiekverslag ingesamel word 9

I. DIE VOORSITTER AAN DIE WOORD



Vir MANE as 'n verantwoordelike maatskappy gaan dit in die eerste plek oor etiese gedrag.

Eerlikheid, integriteit en billikheid is drie fundamentele waardes wat die manier kenmerk waarop ons op 'n daaglikse grondslag sake doen.

Hierdie etiese kode is ons raamwerk. Dit is ontwerp om u in u besluite en optrede te lei. Elkeen van u moet die beginsels aanvaar wat in hierdie gids uiteengesit word, en dit tot voordeel van die groep en sy vennote gebruik.

Na my mening is die huidige etiese kode 'n wesenlike element van ons gedeelde sukses. Dit is die grondslag waarop ons ons benadering tot volhoubare ontwikkeling gebou het, terwyl ons ons integriteit waarborg en dus vertrouwe in diegene om ons wek. Dit is waarom ek op u staatmaak om seker te maak dat dit streng afgedwing word.

Jean M. MANE, Voorsitter



II. Vir wie is die etiese kode bedoel?

MANE se etiese kode is verpligtend en is van toepassing op alle werknemers van die groep en enigiemand wat namens die groep werk.

MANE is streng verbind tot die beginsel van etiese gedrag, ongeag die land waarin die groep sake doen.

MANE se etiese kode verskaf die algemene gedragsbeginsels en etiek wat op al die sakebedrywighede van die groep van toepassing is. Elke MANE-werknemer moet hierdie kode toepas wanneer besluite geneem word en daar interaksie met ander is, intern sowel as ekstern.

Die beginsels wat in hierdie dokument beskryf word, vervang onder geen omstandighede die wette en regulasies wat geld in die onderskeie lande waarin die groep sake doen nie. As MANE se etiese kode meer beperkend is as nasionale wette of plaaslike gebruike, geld MANE se etiese kode steeds tensy dit onwettig sou wees om dit toe te pas. In die teenoorgestelde geval sal nasionale wette of plaaslike gebruike MANE se etiese kode oorheers.

III. Verspreiding en begrip van die etiese kode

1. Vertaling en opleiding

Ten einde te verseker dat alle werknemers MANE se etiese kode kan verstaan, is hierdie teks in verskeie tale vertaal, insluitend Arabies, Chinees, Engels, Frans, Duits, Goedjarati, Hindi, Indonesies, Italiaans, Japannees, Kannada, Kazaks, Koreaans, Malabaars, Marathi, Pools, Portugees, Roemeens, Russies, Tamil, Teloegoe, Thai, Turks, Oekraïens en Viëtnamees.

Die etiese kode is ook op MANE se korporatiewe webwerf gepubliseer en is dus aan die publiek beskikbaar.

MANE-werknemers moet die verklaring wat aan hierdie etiese kode geheg is, onderteken en die etiese beginsels wat in hierdie dokument uiteengesit word, aanneem. Om hulle te help om dit te doen, is 'n e-leerkursus beskikbaar gestel. Hierdie kursus werp lig op sekere soorte gedrag wat potensiële skendings van die etiese kode is en gee leiding aan MANE-werknemers in situasies wat etiese dilemmas kan veroorsaak. As deel van die groep se verbintenis tot korporatiewe sosiale verantwoordelikheid moet alle werknemers hierdie opleiding en die vasvra voltooi. Die opleidingsmateriaal is beskikbaar op Sharepoint CORP > Corporate Social Responsibility > Our Code of Ethics.

MANE-werknemers word aangespoor om gereeld na hierdie kode te verwys om deeglik vertrouwd te raak met die spesifieke vereistes wat in die omvang van hulle werk en sakeverhoudings direk op hulle van toepassing is. As daar twyfel bestaan, moet werknemers eers by hulle direkte toesighouer hulp soek.

2. Die rol van toesighouers

In ooreenstemming met hulle pligte en verantwoordelikhede, moet MANE-toesighouers MANE se etiese kode in die werkplek bevorder en versprei.

Ten opsigte van etiek, moet toesighouers:

- Daaglik 'n voorbeeld stel ten opsigte van hulle gedrag.



- Die beginsels wat in MANE se etiese kode uiteengesit word, aan nuwe werknemers leer en verduidelik.
- Verseker dat nuwe werknemers hierdie beginsels, veral deur die opleidingskursus, verstaan en kan toepas.
- Aan hulle span hulp of raad oor etiese kwessies kan gee.

Aangesien bestuurders en direkteurs 'n besluitnemingsfunksie het, moet hulle die gevolge van hulle besluite ten opsigte van volhoubare ontwikkeling, insluitend kwessies soos menseregte, klimaatsverandering en omgewingsimpak op die kort, medium en lang termyn in ag neem.

IV. ONS BEGINSELS

1. Deursigtigheid

Die groep is daartoe verbind om deursigtigheid te verseker in enige besluitneming wat 'n impak op die samelewing en die omgewing het.

Die groep is voorts daartoe verbind om toepaslike en relevante reaksies op versoeke om inligting te verskaf.

2. Nakoming van wette en regulasies

Die groep is daartoe verbind om wette, regulasies en ander wettige verpligtinge na te kom wat in werking is in alle lande waar sake gedoen word, veral met betrekking tot menseregte en omgewings- en arbeidswette.

Elke werknemer moet, binne die raamwerk van hulle professionele aktiwiteit, integriteit toon en toepaslike wette en regulasies navolg.

3. Respekteer menseregte

Die groep respekteer en gebruik sy invloed om die regte te bevorder wat in die Universele Verklaring van Menseregte uiteengesit word. Die groep erken verder die beginsel van universele menseregte in alle lande en kulture en onder alle omstandighede.

Op hierdie manier verseker die groep dat geen van sy filiale aan menseregte-oortredings deelneem nie. Die groep verwag dat alle werknemers menseregte in die bestek van hulle optrede moet aanvaar, ondersteun en afdwing.

4. Nakoming van arbeidswette

a. Vryheid van vergadering en die reg op kollektiewe bedinging

Die groep respekteer die reg van alle werknemers om vakunies te vorm en te organiseer, aan die unie van hulle keuse te behoort, en kollektief namens hulle met die groep te beding.

Die groep is daartoe verbind om te verseker dat alle werknemerverteenwoordigers en personeellede wat werkerunies vorm nie as gevolg van unielidmaatskap of deelname aan unie-aktiwiteite aan diskriminasie, teistering, intimidasie of vergelding onderwerp word nie, en dat die betrokke verteenwoordiger lede in die werkplek kan kontak.

b. Die uitwissing van alle vorms van dwang- of verpligte arbeid

Die groep belowe om nie by dwang- of verpligte arbeid betrokke te raak of dit aan te moedig nie.

Dwang- of verpligte arbeid verwys na werk of dienste wat uitgevoer word deur iemand wat onwillig is, hetsy as gevolg van 'n dreigement van straf of vergelding, of as 'n vereiste vir die terugbetaling van skuld.



c. Kinderarbeid

Ter nakoming van die bepalings van die Internasionale Arbeidsorganisasie se aanbeveling no. 146 oor minimum ouderdom onderneem die groep om nie by kinderarbeid betrokke te raak of dit aan te moedig nie.

Kinderarbeid verwys na werk wat gedoen word deur 'n kind van jonger as 15 jaar, buiten wanneer plaaslike wette 'n hoër minimum ouderdom vir werk of verpligte onderwys bepaal, in welke geval die hoër ouderdom geld.

Die groep weerhou hom vrywilliglik daarvan om kinders van jonger as 18 jaar aan te stel om snags te werk of gevaarlike werk te doen.

d. Diskriminasie

Die groep verseker dat geen werknemers, verskaffers, kliënte of enige ander kontakte aan diskriminasie onderwerp word nie.

Diskriminasie impliseer 'n onderskeid, uitsluiting of voorkeur waarvoor die onderliggende redenasie op vooroordeel eerder as 'n wettige rede gegrond word, wat tot die onderdrukking van gelyke geleentheid of behandeling lei. Ongegronde redes vir diskriminasie sluit in geslag, ouderdom, herkoms, geloof, seksuele oriëntering, fisiese voorkoms, swangerskap, sieklikeid en unielidmaatskap.

Die groep het ook 'n handves vir maatskappydiversiteit onderteken. Die groep is daartoe verbind om alle vorms van diskriminasie in werwing, opleiding en loopbaanbestuur te bekamp.

e. Gesondheid en veiligheid

Binne die raamwerk van sy werkverwante gesondheids- en veiligheidsbeleid onderneem die groep om 'n gesonde en veilige werksomgewing te verskaf vir alle werknemers en personeel van buitelandse maatskappye wat op een van sy persele werk.

Om dit te doen, is die groep daartoe verbind om alle nodige hulpbronne te verskaf om die risiko van ongelukke en beserings te vermy wat moontlik tydens, of as gevolg van, of met betrekking tot werk voorkom deur die oorsake van gevare wat inherent aan die werksomgewing is, soveel as moontlik te beperk.

Die groep verwag dat werknemers die reëls en standaarde ten opsigte van beroepsveiligheid en -higiëne noukeurig in alle opsigte moet respekteer.

5. Werk saam met wedersydse respek

Daar word van alle MANE-werknemers verwag om hulle kollegas professioneel te behandel en professionele verhoudings op grond van wedersydse vertrouwe, respek en individuele waardigheid te vorm. Die groep keur alle vorme van teistering en geweld in die werkplek af en in die besonder:

- Verbaal of skriftelik.
- Van 'n sielkundige, fisiese en/of seksuele aard.
- Tussen kollegas, toesighouers en ondergeskiktes, werknemers en derde partye wat gereeld by die maatskappy werk.

Daar word van alle MANE-werknemers verwag om hierdie gedragskode te respekteer in hulle interaksie met klante, verskaffers en ander belanghebbendes wat in die loop van hulle werk plaasvind,



Teistering is onaanvaarbare verbale of fisiese gedrag gemik op 'n ander persoon, groep of gemeenskap. Hierdie gedrag kan sorgwekkend, steurend of bedreigend wees of kan beduidende emosionele ontsteltenis veroorsaak ten opsigte van gender, etniese oorsprong, nasionaliteit, velkeur, godsdiensooruigings, seksuele oriëntering, fisiese voorkoms of gestremdheid.

6. Respek vir die omgewing

Die beskerming van die omgewing is een van die MANE-groep se belangrikste prioriteite. Minimalisering van die omgewingsimpak van sy sakeaktiwiteite is 'n geïntegreerde deel van die groep se bestuurstrategie.

Op grond van verbintenisse wat sy beleid oor volhoubare ontwikkeling vorm en ooreenkomstig plaaslike wette, is die groep daartoe verbind om:

- Die billike en volhoubare gebruik van hulpbronne (water, energie, biodiversiteit, materiaal) op alle stadiums van die vervaardigingsprosesse en produklewensiklus te verseker.
- Biodiversiteit te beskerm en te help om ontbossing te voorkom.
- By te dra tot die stryd teen klimaatsverandering deur kweekhuisgasemissie te verminder.
- Omgewingsimpak as gevolg van vervaardiging (afval, besoedeling, stortings) te minimaliseer.

Alle werknemers van die groep moet daartoe bydra om hierdie omgewingsverbintenisse in hulle daaglikse pligte te handhaaf en innoverende oplossings in hulle kundigheidsgebied te vind wat omgewingsimpak minimaliseer.

7. Versekering van respek vir eiendomsreg

Eiendomsreg dek fisiese sowel as intellektuele eiendom, insluitend grondregte en ander fisiese eiendom, patente, kundigheid, vervaardigingsgeheime en ander industriële eiendom. Dit kan ook eiendomseise in 'n wyer sin insluit, soos tradisionele kennis van spesifieke groepe (byvoorbeeld inheemse bevolkings) of die intellektuele eiendom van werknemers of ander persone.

Die groep is daartoe verbind om die eiendomsreg van ander te respekteer en te verseker dat sy werknemers nie betrokke raak by aktiwiteite wat hierdie regte skend nie.

Werknemers is ook verplig om MANE se eiendomsreg te respekteer en beveilig deur die groep se belange en tasbare en ontasbare bates onder alle omstandighede te beskerm.

8. Vertroulikheid

Enige werknemer kan, binne die bestek van hulle pligte, in aanraking kom met sensitiewe en vertroulike inligting ten opsigte van die groep se ontasbare bates, wat ekonomiese of strategiese waarde het.

Enige inligting wat binne die raamwerk van hulle professionele verantwoordelikhede bekom word en wat nie amptelik openbaar gemaak word nie, word as vertroulik beskou. Hierdie inligting kan wetenskaplik, tegniese of sakeverwant van aard wees. Dit sluit in, maar word nie beperk nie tot, finansiële uitslae, sakestrategieë, sensitiewe sake-inligting oor kliënte of verskaffers, mensehulpbroninligting of persoonlike data, inligting wat met nuwe produkte verband hou, produkformules, vervaardigingsgeheime of kundigheid wat deur die groep ontwikkel is.



Werknemers wat vertrou word met, of toegang het tot, vertroulike inligting moet onder alle omstandighede seker maak dat dit nie bekend gemaak word aan of gedeel word met derde partye of op 'n ongemagtigde manier binne en buite die groep gebruik word nie.

Ten einde vertroulike inligting te beskerm, moet werknemers seker maak dat vertroulike dokumente op 'n veilige plek bewaar word en nie algemeen beskikbaar is in 'n snippermandjie, op 'n lessenaar, in 'n drukker of in 'n vergaderlokaal nie.

9. Teenkorrupsie

Die groep veroordeel korrupsie in alle vorme in sy sake-transaksies. As 'n maatskappy wat wette en regulasies, hetsy op nasionale of internasionale vlak, navolg, vereis MANE ook van sy sakevennote (vennote in gesamentlike ondernemings, beamptes, verspreiders, verteenwoordigerkantore, diensverskaffers en verskaffers) om die regulasies en beleide teen korrupsie na te volg.

Korrupsie is 'n misbruik van mag deur mense wat hulle invloed tot persoonlike voordeel gebruik. 'n Daad van korrupsie verwys na enige gedrag waardeur 'n persoon geskenke, aanbiedinge of voordele van enige aard vra of aanvaar met die oog daarop om 'n daad wat in die omvang van sy verpligtinge val, uit te voer of nie uit te voer nie. Die optrede van die persoon wat die omkoopgeskenk gee (aktiewe omkoper) sowel as die persoon wat die omkoopgeskenk ontvang (passiewe omkoper) is dade van korrupsie.

Dit is egter duidelik dat werknemers soms, afhangend van plaaslike gebruike en tradisies, wat van een land na die volgende kan wissel, of uit hoflikheid, goedkoop, geringe geskenke of ete-uitnodigings kan aanvaar. Plaaslike MANE bestuurders moet duidelike instruksies oor hierdie sake aan werknemers gee.

Fasiliteringsbetalings is nieamptelike betalings (teenoor wettige en amptelike heffings en belastings) wat betaal word vir die uitvoering of bespoediging van prosedures of sekere wettige administratiewe formaliteite soos doeaneklaring. Die MANE-groep aanvaar nie fasiliteringsbetalings nie behalwe in die geval van 'n dwingende rede wat die gesondheid of veiligheid van die betrokke werknemer in gevaar stel.

Geen werknemer mag betaling in geld, geskenke of ander voordele aanvaar of direk of indirek voorstel wat die regverdigheid waarmee hulle hulle werk doen, beïnvloed nie.

10. Botsing van belange

Wanneer hulle hulle take uitvoer, moet MANE-werknemers in MANE se belang optree en enige situasie of aktiwiteit vermy wat waarskynlik tot potensiële botsings van belange kan lei, veral ten opsigte van persoonlike en/of familiebelange wat hulle onafhanklike oordeel en besluite kan beïnvloed en kan bots met hulle werk in die MANE-groep.

MANE-werknemers moenie aan selfverhandelingstransaksies deelneem nie. 'n Selfverhandelingstransaksie behels dat 'n persoon voordeel trek uit hulle posisie in 'n transaksie en in hulle eie belang optree.

MANE-werknemers moet hulle direkte bestuurder/toesighouer onmiddellik in kennis stel van enige situasie waarby hulle betrokke is wat 'n botsing van belange kan veroorsaak. Werknemers in hierdie situasie word versoek om 'n spesifieke verklaring ten opsigte van botsing van belange te dokumenteer en voor te lê (sien FO-RSE-022 of FO-RSE 025, beskikbaar in die wêreldwye dokumentstelsel van die Q.S.E.É., BSL-intranet of Sharepoint Mane CORP > Corporate Social



Responsibility > Our Code of Ethics). Hierdie verklaring moet by die werknemer se onmiddellike toesighouer en die etiekkomitee ingedien word by e-pos: ethics@mane.com

11. Navolging van mededingingswetgewing

Die groep en sy werknemers onderneem om plaaslike wette en regulasies na te kom wat beoog om teen-mededingingspraktyke, insluitend prysvasstellingsooreenkoms en bodmanipulering, te verbied en om oop en billike mededinging te bevorder.

V. Etiekverslagdoeningstelsel

1. Definisie

'n Etiekverslagdoeningstelsel is 'n bykomende stelsel wat nie bedoel is om standaard- interne kommunikasiekanale volgens toepaslike reëls in elke land, byvoorbeeld die verslagdoeningstruktuur, werknemerverteenwoordigerliggame en die mensehulpbrondepartement, te vervang nie.

In buitengewone gevalle, as 'n MANE-werknemer besorg is oor 'n potensiële etiese skending en nie deur die klassieke, bogenoemde verslagdoeningskanale kan gaan nie, mag hulle die etiekverslagdoeningstelsel gebruik as hulle te goeder trou, op onbevooroordeelde wyse en met persoonlike kennis van die daade waarvan hulle verslag doen, optree.

Oor die algemeen is enige persoon wat van 'n bekende of vermeende skending van MANE se etiese kode kennis dra, 'n skending van die geldende wette of regulasies of 'n ernstige bedreiging of gevaar vir die openbare belang, verplig om die etiekverslagdoeningstelsel so gou moontlik te gebruik by e-pos: ethics@mane.com

Fluitjieblasers moet net persoonlike inligting oordra wat direk verband hou met waarvan hulle verslag doen. Indien nodig, kan die etiekverslagdoeningstelsel anoniem gebruik word.

Hier is 'n paar voorbeelde wanneer etiekverslagdoening as gepas beskou word:

- Enige skending van die volgende:
 - Teenkorrupsiewette.
 - Mededingingswetgewing.
 - Bank- en rekeningkundewetgewing.
- Dade wat die volgende kan beteken:
 - Interne of eksterne bedrog.
 - Sedelike of seksuele teistering.
 - Risiko's vir persoonlike gesondheid of veiligheid.
 - Potensiële of bevestigde omgesingsrisiko'.

Enige etiese skending wat by ethics@mane.com aangemeld is, sal as streng vertroulik behandel word deur 'n etiekkomitee wat direk onder toesig van MANE se groepvoorsitter werk.



2. Verslagverwerkingsprosedures en optrede

Wanneer die etiekkomitee 'n verslag ontvang, stel dit spoedig ondersoek in om die waarheid daarvan te verseker. Binne sewe dae word 'n e-pos aan die fluitjieblaser¹ gestuur, wat ontvangs van die verslag bevestig. Daarbenewens sal die fluitjieblaser binne 'n redelike tydperk wat hoogstens drie maande ná ontvangs van die verslag is, ingelig word van die optrede of beplande optrede om die waarheid van die aantygings vas te stel en indien nodig om 'n oplossing te vind aangaande die onderwerp van die aantygings en die redes daaragter.

Aan die einde van die ondersoek, as die etiekkomitee die aantygings as akkuraat beskou, ongeag of die verslag anoniem gedoen is of nie, word die saak by die oortreder se direkte toesighouer en die groepvoorsitter aangemeld. MANE moet onmiddellik teen die beweerde oortreder(s) optree deur middel van gepaste en redelike tugstappe en/of ander nodige optrede om die verslag doeltreffend ooreenkomstig die geldende wette en regulasies te hanteer. Afhangende van die erns van die oortreding, kan 'n skending van die beginsels van MANE se etiese kode deur 'n MANE-werknemer rede vir ontslag wees.

As die etiekkomitee aan die einde van die ondersoek bepaal dat die aantying, ongeag of die verslag anoniem gemaak is of nie, nie aan die vereistes voldoen wat verband hou met die beskerming van fluitjieblasers nie, sal die etiekkomitee 'n e-pos aan die fluitjieblaser stuur om hulle in kennis te stel van die optrede of dat die saak gesluit is.

Die MANE-groep sal seker maak dat enigiemand wat, te goeder trou, 'n bekende of vermeende skending van die MANE-etiese kode aanmeld, nie vergelding, teistering of diskriminasie in die werkplek ondergaan as gevolg van die feit dat hulle 'n skending aangemeld het nie. Enigiemand wat egter die prosedure misbruik (byvoorbeeld deur kwaadwillig valse of lasterlike aantygings te maak om iemand te skaad) sal aan tugstappe onderhewig wees.

Daarteenoor sal fluitjieblasers wat te goeder trou optree, nie onderhewig wees aan tugstappe of vervolging nie, al kom dit aan die lig dat die aantygings ongegrond is of op geen verdere optrede uitloop nie.

3. Verwerking van persoonlike data wat as deel van die etiekverslag ingesamel word

Die etiekkomitee maak seker dat net data verwerk mag word wat streng beperk is tot die gebiede wat deur die etiekverslag gedek word, naamlik die identiteit, amp en kontakbesonderhede van die fluitjieblaser, die voorwerp(e) van die aantygings en die persone wat betrokke is by die insameling of verwerking van die verslag, die beweerde dade, die ingesamelde inligting, die opsommingsverslag van die ondersoek en die optrede.

Die komitee sal besonder waaksaam wees met betrekking tot die verwerking van sensitiewe data oor etniese oorsprong of sogenoemde rasse-oorsprong; politieke opinies; godsdienstige of filosofiese oortuigings; vakbondlidmaatskap; genetiese data; biometriese data; data aangaande 'n persoon se seksuele lewe of seksuele oriëntering en data wat verband nou met oortredings, skuldigbevindings en sekuriteitsmaatreëls ten opsigte van natuurlike persone.

As die fluitjieblaser se identiteit bekend is, sal die etiekkomitee hierdie inligting as streng vertroulik behandel.

¹Definition: A whistle-blower is a natural person who reports or discloses, in good faith and in the absence of direct financial compensation, information relating to a crime or misdemeanour, a threat or menace to the public interest, a violation or an attempt to conceal a violation of an international agreement that has been legally ratified or approved by the French government, or a unilateral act of an international organisation carried out on the basis of such an agreement, European Union law, laws or regulations. If the information was not obtained within the scope of professional duties mentioned in I of Article 8 of French law 2016-1691 of 9 December 2016, the whistle-blower must have personal knowledge of the reported allegations.



Hierdie persoonlike inligting word net beskikbaar gemaak aan gemagtigde persone wat die taak het om die etiekskendingsverslag binne die raamwerke van die etiekverslagdoeningstelsel te hanteer.

Om te verseker dat persoonlike data steeds beskerm word, sal enige oordrag van hierdie persoonlike data aan die organisasies in die groep buite die Europese Unie onderhewig wees aan die spesifieke bepalings van Artikels 44 en volgende van die GDPR (EU-regulasie 2016/679 van die Europese parlement en die Europese Raad van 27 April 2016).

Die houtermyn van persoonlike data, hang af van die optrede van die etiekkomitee ná die etiekskendingsverslag:

- As die verslag nie binne die omvang van die etiekverslagdoeningstelsel val nie, sal die persoonlike data wat verwerk is, sonder versuim vernietig of geanonimiseer word;
- As die verslag binne die omvang van die etiekverslagdoeningstelsel val maar daar geen verdere optrede sal wees nie, sal die persoonlike data wat verwerk is, binne twee maande ná die einde van die ondersoek vernietig of geanonimiseer word;
- As die verslag tugstappe tot gevolg het of as regstappe teen die persoon wat die beskuldigde of die fluitjieblaser ingestel word as die verslag te kwader trou gedoen is, word die persoonlike data bewaar tot die einde van die prosedure of die verjaringswet vir 'n appèlsaak.

Buiten in gevalle waar daar geen verdere optrede is nie, kan die etiekkomitee die ingesamelde data in die tussentydse argief bewaar vir die versekering van die beskerming van die fluitjieblaser of om monitoring te verseker in geval van moontlike toekomstige oortredings. Hierdie houtermyn moet streng beperk word tot die beoogde doelwitte, vooraf bepaal word en onder die aandag van die betrokke persone gebring word.



Verklaring op erewoord

Ek, onderneem hiermee om MANE se etiese kode te respekteer.

Ek is nie bewus is van enige wesenlike of potensiële botsing van belange wat my sal noodsaak om MANE se etiese kode te skend nie.

As ek betrokke raak by 'n situasie wat later tot 'n botsing van belange kan lei, onderneem ek om dit onmiddellik by my direkte toesighouer aan te meld ooreenkomstig die prosedure wat in paragraaf IV.10 van MANE se etiese kode beskryf word.

Name of the signatory:

Position:

Date :

Signature :