

WE
CAPTURE
WHAT
MOVES

 MANE

CODE OF ETHICS



ÜBERSICHT

I.	PERSÖNLICHES VORWORT DES PRÄSIDENTEN	2
II.	VORWORT An wen richtet sich dieser Kodex?	3
III.	VERBREITUNG UND VERSTÄNDNIS DES ETHIKKODEXES	3
1.	Übersetzung und Schulung	3
2.	Die Rolle der Vorgesetzten	4
IV.	UNSERE PRINZIPIEN	4
1.	Tranzparenz	4
2.	Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften	4
3.	Wahrung der Menschenrechte.....	4
4.	Wahrung des Arbeitsrechts	5
a.	Versammlungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen	5
b.	The Abschaffung jeglicher Form von Zwangs- und Pflichtarbeit	5
c.	Kinderarbeit	5
d.	Diskrimination.....	5
e.	Gesundheit und Sicherheit	6
5.	Zusammenarbeit im gegenseitigen Respekt.....	6
6.	Umweltschutz	6
7.	Beachtung von Eigentumsrechten.....	7
8.	Vertraulichkeit	7
9.	Bekämpfung von Korruption	7
10.	Interessenskonflikt.....	8
11.	Einhaltung des Wettbewerbsrechts	8
V.	Ethik-Warnlinie	9
1.	Definition	9
2.	Modalitäten des Umgangs mit einer Warnung und ergriffene Maßnahmen	10
3.	Verarbeitung der im Rahmen der Ethikwarnung erhobenen personenbezogenen Daten	11

I. PERSÖNLICHES VORWORT DES PRÄSIDENTEN



Ein verantwortungsbewusstes Unternehmen zu sein, heißt für MANE in erster Linie, sich ethisch zu verhalten.

Aufrichtigkeit, Integrität und Gleichstellung sind drei fundamentale Werte, die für unser alltägliches Handeln bestimmend sind.

Dieser Ethikkodex bestimmt den Rahmen unseres Verhaltens. Er dient als Richtlinie unseres Handelns und unserer Entscheidungen. Jeder von Ihnen muss sich die in diesem Leitfaden enthaltenen Prinzipien zu eigen machen und sie in den Dienst der Gruppe und ihrer Partner stellen.

Der vorliegende Ethikkodex ist für mich ein zentrales Element unseres gemeinsamen Erfolgs. Er bildet das Fundament, auf dem unser Gesamtansatz für nachhaltige Entwicklung aufbaut. Er garantiert unsere Firmenintegrität und ist somit Basis für das Vertrauen aller Beteiligten. Ich verlasse mich auf Sie, damit er konsequent umgesetzt wird.

Jean M. MANE, Chairman



II. VORWORT An wen richtet sich dieser Kodex?

Der Ethikkodex von MANE wurde ausgearbeitet, um allen Mitarbeiter:innen der Gruppe und allen Personen, die im Namen des Konzerns tätig sind, als Richtlinie zu dienen.

MANE legt höchsten Wert auf die Einhaltung des Prinzips ethischen Verhaltens und das in allen Ländern, in denen sich der Konzern niedergelassen hat.

Der Ethikkodex von MANE beschreibt die grundlegenden Verhaltens- und Ethikprinzipien, die die Aktivitäten des Konzerns bestimmen. Jede:r Mitarbeiter:in von MANE ist verpflichtet, ihn täglich in der Entscheidungsfindung und im Umgang mit anderen, sowohl intern als auch extern, anzuwenden.

Die in dem vorliegenden Text aufgeführten Prinzipien ersetzen keineswegs die in den jeweiligen Ländern, in denen das Unternehmen seine Aktivitäten ausübt, geltenden Gesetze und Vorschriften. Wenn sich der Ethikkodex als restriktiver als die nationalen gesetzlichen Verpflichtungen oder lokalen Gepflogenheiten erweist, gilt dennoch der Ethikkodex von MANE, sofern dies nicht zu rechtswidrigen Aktivitäten führt. Ansonsten haben nationale gesetzliche Verpflichtungen oder lokale Gepflogenheiten Vorrang vor dem Ethikkodex von MANE.

III. VERBREITUNG UND VERSTÄNDNIS DES ETHIKKODEXES

1. Übersetzung und Schulung

Damit jede:r Mitarbeiter:in den MANE-Ethikkodex vollständig verstehen kann, wurde dieser Text in mehrere Sprachen übersetzt, darunter Arabisch, Chinesisch, Deutsch, Englisch, Französisch, Gujrati, Hindi, Indonesisch, Italienisch, Japanisch, Kanaresisch, Kasachisch, Koreanisch, Malayalam, Marathi, Polnisch, Portugiesisch, Rumänisch, Russisch, Spanisch, Tamil, Telugu, Thai, Türkisch, Ukrainisch und Vietnamesisch. Der Ethikkodex ist auch auf der Unternehmenswebsite von MANE öffentlich zugänglich.

Die Mitarbeiter:innen von MANE müssen die diesem Ethikkodex beigefügte Erklärung unterzeichnen und sich die in diesem Dokument dargelegten ethischen Grundsätze zu eigen machen. Um ihnen zu helfen, wird eine E-Learning-Schulung angeboten. Sie veranschaulicht die verschiedenen Verhaltensweisen, die die Fakten eventueller Verletzungen des Ethikkodexes charakterisieren und leitet die Mitarbeiter:innen von MANE besser an, wie sie angesichts ethischer Dilemmata reagieren sollten. Im Rahmen der CSR-Verpflichtungen des Konzerns muss jede:r Mitarbeiter:in diese Schulung und das dazugehörige Quiz absolvieren. Sie ist verfügbar auf Sharepoint CORP > Corporate Social Responsibility > Our Code of Ethics.

Die Unternehmensgruppe fordert ihre Mitarbeiter:innen dazu auf, sich die im vorliegenden Dokument aufgeführten Prinzipien zu verinnerlichen und sich regelmäßig auf sie zu beziehen, um sich mit den spezifischen Anforderungen, die die Ausübung ihrer Tätigkeit und ihre Geschäftsbeziehungen direkt betreffen, optimal vertraut zu machen. Im Zweifelsfall sollten sie sich an ihre:n Vorgesetzte:n wenden.



2. Die Rolle der Vorgesetzten

Aufgrund der Verantwortung, die sie ausüben, müssen die Vorgesetzten von MANE den Ethikkodex der Firma am Arbeitsplatz aktiv verbreiten und fördern.

Ihre ethische Verantwortung besteht darin:

- ein Vorbild in ihrem täglichen Verhalten zu sein
- neue Mitarbeiter:innen über die im Ethikkodex von MANE aufgeführten Grundsätze zu informieren und diese zu erklären
- sicherzustellen, dass ihre Mitarbeiter:innen die Grundsätze insbesondere durch die damit verbundene Schulung verstanden haben und in der Lage sind, diese anzuwenden
- das von ihnen geleitete Team in ethischen Fragen zu unterstützen oder zu beraten.

Manager:innen und Abteilungsleiter:innen müssen aufgrund ihrer Entscheidungsrolle auch die kurz-, mittel- und langfristigen Folgen ihrer Entscheidungen im Zusammenhang mit der nachhaltigen Entwicklung, einschließlich Menschenrechte, Klimawandel und Umweltauswirkungen, berücksichtigen.

IV. UNSERE PRINZIPIEN

1. Transparenz

Das Unternehmen verpflichtet sich, die von ihm getroffenen Entscheidungen und durchgeführten Handlungen transparent zu machen, sobald sie Auswirkungen auf die Gesellschaft und die Umwelt haben.

Weiterhin verpflichtet sich die Gruppe dazu, auf den Informationsbedarf ihrer Ansprechpartner auf angemessene und sachdienliche Weise zu antworten.

2. Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften

Die Gruppe verpflichtet sich, die in den jeweiligen Ländern, in denen sie ihre Geschäftsaktivitäten ausübt, geltenden Gesetze, Vorschriften und sonstige Gesetzespflichten zu erfüllen, insbesondere in den Bereichen der Menschenrechte, des Arbeits- und des Umweltrechts.

Jeder Mitarbeiter des Konzerns muss im Rahmen seiner Berufstätigkeit seine Integrität unter Beweis stellen und die auf ihn anwendbaren Gesetze und Vorschriften einhalten.

3. Wahrung der Menschenrechte

Der Konzern wahrt seinen Einflussbereich und nutzt ihn, um die aufgeführten Rechte der internationalen Menschenrechtserklärung zu fördern. Die Gruppe erkennt zudem das Prinzip der Allgemeingültigkeit der Menschenrechte in allen Ländern, Kulturen und Situationen an.

Hierbei achtet die Gruppe darauf, dass sich keine ihrer Filialen an Menschenrechtsverletzungen beteiligt und erwartet, dass ihre Mitarbeiter die Menschenrechte innerhalb ihres Handlungsbereichs einsetzen, fördern und anwenden.



4. Wahrung des Arbeitsrechts

a. Versammlungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen

Der Konzern räumt allen Mitarbeitern das Recht ein, Syndikate zu bilden und zu organisieren, dem Syndikat ihrer Wahl beizutreten und in dessen Namen Kollektivverträge mit der Gruppe auszuhandeln.

Die Gruppe setzt sich dafür ein, dass Mitarbeitervertreter und alle Personalmitglieder, die an der Gründung eines Arbeitnehmersyndikats beteiligt sind, nicht Gegenstand von Diskrimination, Belästigung, Einschüchterung oder Repressalien aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einem Syndikat oder ihrer Teilnahme an Syndikatsaktivitäten werden und dass sich die besagten Vertreter am Arbeitsplatz mit ihren Mitgliedern in Verbindung setzen können.

b. The Abschaffung jeglicher Form von Zwangs- und Pflichtarbeit

Das Unternehmen verpflichtet sich, nicht auf Zwangs- oder Pflichtarbeit zurückzugreifen bzw. Zwangsarbeit zu fördern.

Zwangs- oder Pflichtarbeit bezieht sich auf jede Arbeit oder Dienstleistung, die von einer Person ausgeführt wird, die diese nicht freiwillig anbietet, sondern die ihr unter Androhung von Strafen oder Repressalien oder als Rückzahlung einer Schuld abverlangt wird.

c. Kinderarbeit

Der Konzern verpflichtet sich, nicht auf Kinderarbeit zurückzugreifen oder diese unter Berücksichtigung der Bestimmungen der Empfehlung Nr. 146 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über das Mindestalter nicht zu fördern.

Kinderarbeit bezieht sich auf Arbeit, die von einem Kind unter 15 Jahren ausgeführt wird. Sieht das örtliche Gesetz ein höheres Mindestalter für die Zulassung zur Arbeit oder die Schulpflicht vor, gilt in diesem Fall dieses höhere Alter.

Die Gruppe verbietet es sich, Kinder unter 18 Jahren für nächtliche Arbeiten oder unter gefährlichen Bedingungen zu beschäftigen.

d. Diskrimination

Der Konzern achtet weiterhin darauf, dass keiner seiner Mitarbeiter, Lieferanten, Kunden oder sonstigen Kontakten diskriminiert wird. Eine Diskrimination beinhaltet eine Unterscheidung, einen Ausschluss oder eine Bevorzugung, die eine Chancengleichheit oder gleiche Behandlung zunichtemacht und die auf einer Begründung beruht, der eher ein Vorurteil als legitime Motive zugrunde liegt. Zu diesen unberechtigten Gründen für Diskriminierung zählen u.a.: Geschlecht, Alter, Herkunft, Religion, sexuelle Orientierung, körperliche Erscheinung, Schwangerschaft, Behinderung und die Zugehörigkeit zu einem Syndikat.

Darüber hinaus hat der Konzern eine Charta über Unternehmensvielfalt unterzeichnet. Kraft dieses Texts setzt sich das Unternehmen dafür ein, jegliche Form der Diskriminierung bei der Einstellung, Ausbildung und der Karriereplanung zu bekämpfen.



e. Gesundheit und Sicherheit

Im Rahmen der arbeitsbezogenen Gesundheits- und Sicherheitspolitik verpflichtet sich der Konzern, allen Mitarbeitern und externen Firmenmitarbeitern, die an einem seiner Standorte arbeiten, ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld zur Verfügung zu stellen.

Zu diesem Zweck verpflichtet sich der Konzern, alle notwendigen Ressourcen bereitzustellen, um das Risiko von Unfällen und Verletzungen zu vermeiden, die sich während, als Folge oder im Zusammenhang mit der Arbeit ereignen können, indem die Ursachen von Gefahren, die mit der Arbeitsumgebung verbunden sind, so weit wie möglich minimiert werden.

Der Konzern erwartet von seinen Mitarbeitern, dass sie die Regeln und Normen bezüglich Arbeitssicherheit und -hygiene genauestens einhalten.

5. Zusammenarbeit im gegenseitigen Respekt

Alle Mitarbeiter:innen von MANE müssen ihre Kolleg:innen auf der Grundlage gegenseitigen Respekts, Vertrauens und individueller Würde professionell behandeln. Der Konzern verurteilt alle Formen von Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz, einschließlich:

- mündlicher oder schriftlicher Belästigung;
- aufgrund ihrer psychischen, physischen und/oder sexuellen Natur;
- zwischen Kolleg:innen, zwischen Vorgesetzten und Untergeordneten, zwischen Mitarbeiter:innen und Dritten, die normalerweise im Unternehmen arbeiten.

Alle Mitarbeiter:innen von MANE sind auch verpflichtet, diesen Verhaltenskodex bei der Interaktion mit Kunden, Lieferanten und anderen Interessengruppen in Bezug auf ihre Aktivitäten zu respektieren.

Belästigung ist inakzeptables verbales oder körperliches Verhalten gegen eine andere Person oder gegen eine Gruppe oder Gemeinschaft, das störend, verstörend, bedrohlich sein oder erhebliche emotionale Belastungen im Zusammenhang mit Geschlecht, ethnischer Herkunft, Nationalität, Hautfarbe, Religion, sexueller Orientierung, körperlicher Erscheinung oder Behinderung verursachen kann.

6. Umweltschutz

Umweltschutz steht im Mittelpunkt der Prioritäten des MANE Konzerns. Umweltschutz ist ein wesentlicher Bestandteil der Strategie und des Managements der Unternehmensgruppe.

Im Rahmen ihrer Politik für dauerhafte Entwicklung verpflichtet sich die Gruppe zu:

- Der Gewährleistung einer nachhaltigen und gerechten Nutzung von Ressourcen (Wasser, Energie, Biodiversität, Materialien) auf allen Ebenen der Herstellung und des Lebenszyklus von Produkten
- Dem Erhalt der Biodiversität und Bekämpfung der Entwaldung
- Einem Beitrag zur Bekämpfung des Klimawandels durch Reduzierung der Treibhausgasemissionen
- Der Reduzierung der mit der Produktion verbundenen Umweltauswirkungen (Abfall, Umweltverschmutzung, Freisetzungen)



Alle Mitarbeiter:innen des Konzerns müssen zu der Einhaltung dieser Umweltverpflichtungen in ihrem täglichen Handeln beitragen und innovative Lösungen in ihrem Interventionsbereich vorschlagen, um die Umweltauswirkungen zu reduzieren.

7. Beachtung von Eigentumsrechten

Eigentumsrechte beziehen sich sowohl auf materielles als auch intellektuelles Eigentum und umfassen Bodenrechte und andere physischen Vermögenswerte, Patente, Know-how, Fabrikationsgeheimnisse und andere Rechte des industriellen Eigentums. Sie können zudem Eigentumsansprüche im weiteren Sinne berücksichtigen, u.a. traditionelles Wissen spezifischer Gruppen (zum Beispiel Urbevölkerungen) oder intellektuelles Eigentum von Mitarbeitern oder anderen Personen.

Die Unternehmensgruppe verpflichtet sich, die Eigentumsrechte anderer zu wahren und darauf zu achten, dass ihre Mitarbeiter sich nicht an Aktivitäten beteiligen, die solche Rechte verletzen.

Die Pflicht aller Mitarbeiter der Gruppe ist es, die Eigentumsrechte von MANE zu wahren und zu sichern, indem sie unter allen Umständen die Interessen und das materielle und immaterielle Kapital der Gruppe schützen.

8. Vertraulichkeit

Im Rahmen seiner Aufgaben kann jeder Mitarbeiter in die Lage kommen, sensible und vertrauliche Informationen zu erhalten, die Bestandteil des immateriellen Kapitals des Unternehmens sind und wirtschaftlichen oder strategischen Wert besitzen.

Eine Information wird als vertraulich betrachtet, die im Rahmen der Berufstätigkeit erworben wird und nicht offiziell publik gemacht wurde. Diese Informationen können wissenschaftlicher, technischer oder kommerzieller Art sein. Sie umfassen zum Beispiel, ohne dass diese Liste erschöpfend ist, finanzielle Ergebnisse, Handelsstrategien, sensible Handelsinformationen über Kunden und Lieferanten, Informationen aus dem Personalbereich oder personenbezogene Angaben, Informationen über neue Produkte, Produktformeln, vom Unternehmen entwickelte Fabrikationsgeheimnisse oder Know-how usw.

Mitarbeiter, denen vertrauliche Informationen anvertraut werden oder die Zugang dazu haben, sind unter allen Umständen verpflichtet, darauf zu achten, dass diese nicht veröffentlicht oder an Dritte weitergegeben oder weder innerhalb noch außerhalb der Unternehmensgruppe für unzulässige Zwecke verwendet werden.

Zum besseren Schutz vertraulicher Informationen muss jeder Mitarbeiter darauf achten, dass vertrauliche Dokumente an einem sicheren Ort aufbewahrt werden und nicht an einem frei zugänglichen Ort wie einer Ablage oder auf einem Schreibtisch bzw. auf einem Drucker oder in einem Versammlungsraum zurückgelassen werden.

9. Bekämpfung von Korruption

Die Unternehmensgruppe verbietet jede Art der Korruption bei ihren Handelstransaktionen. Als Unternehmen, das sowohl national als auch international Gesetze und Vorschriften einhält, verlangt MANE von seinen Geschäftspartnern (Joint-Venture-Partnern, Agenten, Distributoren, Repräsentanten, Dienstleistern und Lieferanten) die Einhaltung der geltenden Antikorruptionsvorschriften und -richtlinien.



Korruption ist der Machtmissbrauch einer Person, die aus der ihr übertragenen Ermächtigung einen persönlichen Nutzen zieht. Eine Korruptionshandlung ist ein Verhalten, durch das eine Person ein Geschenk, ein Angebot oder einen Vorteil jeglicher Art erbittet oder annimmt, um eine bestimmte Handlung im Rahmen ihrer Funktionen auszuführen oder zu unterlassen. Die Handlungen sowohl des Bestechenden (aktive Korruption), als auch des Bestochenen (passive Korruption) sind Akte der Korruption.

Es versteht sich allerdings von selbst, dass ein:e Mitarbeiter:in zur Wahrung der Sitten, Traditionen und lokalen Gepflogenheiten, die von einem Land zum anderen variieren, oder aus Gründen der Höflichkeit gelegentlich im Namen der Unternehmensgruppe eine Einladung zum Mittagessen oder ein symbolisches Geschenk von geringem Wert annehmen darf. Die Geschäftsführer:innen müssen ihren Mitarbeiter:innen vor Ort klare Anweisungen zu diesem Thema geben.

Erleichterungszahlungen sind informelle Zahlungen (im Gegensatz zu legitimen und offiziellen Zöllen und Steuern), die geleistet werden, um die Erledigung legitimer Papiere oder Verfahren wie Zollabfertigungen zu erleichtern oder zu beschleunigen. Der MANE Konzern akzeptiert keine Erleichterungszahlungen, es sei denn, es liegt ein zwingender Grund vor, der die Gesundheit oder Sicherheit des betroffenen Mitarbeiters/der betroffenen Mitarbeiterin gefährden würde.

In diesem Zusammenhang wird jede:r Mitarbeiter:in des Konzerns dazu angehalten, Geldzahlungen, Geschenke oder Vorteile jeglicher Art, die die unparteiische Ausübung ihrer Funktionen beeinflussen, weder direkt noch indirekt zu akzeptieren oder anzubieten.

10. Interessenskonflikt

Die Mitarbeiter:innen von MANE müssen bei der Ausübung ihrer Aufgaben im Interesse von MANE handeln und jede Situation und Tätigkeit vermeiden, die zu potenziellen Interessenkonflikten führen könnte, insbesondere im Hinblick auf persönliche und/oder familiäre Interessen, die ihre Unabhängigkeit von Urteilen und Entscheidungen beeinflussen und mit ihrer Arbeit innerhalb des MANE Konzerns kollidieren könnten.

Die Mitarbeiter:innen von MANE dürfen keine eigennützigen Transaktionen durchführen. Eine eigennützige Transaktion ist ein Verhalten einer Person, das darin besteht, ihre Position bei einer Transaktion auszunutzen und in ihrem eigenen Interesse zu handeln.

Die Mitarbeiter:innen von MANE müssen ihre:n unmittelbaren Vorgesetzte:n unverzüglich über jede sie betreffende Situation informieren, die zu einem Interessenkonflikt führen könnte. Mitarbeiter:innen in dieser Situation werden gebeten, eine spezifische Interessenkonflikterklärung zu dokumentieren und einzureichen (siehe FO-RSE-022 oder FO-RSE-025, verfügbar im Global Documentary System des Q.S.E.É.-Bereichs des BSL-Intranets oder auf Sharepoint Mane CORP > Corporate Social Responsibility > Our Code of Ethics). Diese Erklärung ist dem/der Vorgesetzten und dem Ethik-Komitee per E-Mail an ethics@mane.com ethics@mane.com zu übermitteln.

11. Einhaltung des Wettbewerbsrechts

Die Unternehmensgruppe und ihre Mitarbeiter verpflichten sich, die vor Ort geltenden lokalen Gesetze und Vorschriften zum Verbot von wettbewerbswidrigem Verhalten wie Preisabsprachen und geheime Absprachen zwischen Anbietern einzuhalten und den freien und loyalen Wettbewerb zu fördern.



V. Ethik-Warnlinie

1. Definition

Die Ethik-Warnlinie ist ein ergänzendes Instrument, das die traditionellen internen Kommunikationskanäle gemäß den in den einzelnen Ländern geltenden Regeln wie den hierarchischen Weg, die Arbeitnehmervertretungsorgane oder die Personalabteilung nicht ersetzen soll.

Wenn ausnahmsweise das ethische Anliegen eines Mitarbeiters/einer Mitarbeiterin nicht über die vorgenannten traditionellen hierarchischen funktionellen oder operativen Kanäle behandelt werden kann, kann diese:r die Ethikwarnung nutzen, sobald dies in gutem Glauben und selbstlos erfolgt ist und der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin persönlich von den von ihm/ihr gemeldeten Tatsachen Kenntnis erlangt hat.

Im Allgemeinen muss jede Person, die von einem ihr bekannten oder vermuteten Verstoß gegen den Ethikkodex von Mane, einem Verstoß gegen geltende Gesetze und Vorschriften, einer Bedrohung oder einem schwerwiegenden Schaden für das Allgemeininteresse Kenntnis erlangt hat, die Ethik-Warnlinie so schnell wie möglich über die entsprechende E-Mail-Adresse: ethics@mane.com informieren:

Der Hinweisgeber/die Hinweisgeberin darf nur personenbezogene Daten übermitteln, die in direktem Zusammenhang mit dem Gegenstand der Warnung stehen. Gegebenenfalls kann die Ethiklinie auch anonym genutzt werden.

Zum Beispiel ist die Ethikwarnung in folgenden Fällen angemessen:

- Der Verstoß gegen:
 - Antikorruptionsgesetze
 - Einhaltung des Wettbewerbsrechts
 - Das Bank- und Rechnungslegungsrecht
- Tatsachen, die Folgendes darstellen können:
 - Interner oder externer Betrug
 - Eine Situation moralischer oder sexueller Belästigung
 - Ein Risiko für die Gesundheit und Sicherheit von Menschen
 - Ein potenzielles oder erwiesenes Risiko für die Umwelt.

Jede ethische Warnung an ethics@mane.com wird dann streng vertraulich von einem Ethikkomitee behandelt, das direkt dem Präsidenten des MANE Konzerns unterstellt ist.



2. Modalitäten des Umgangs mit einer Warnung und ergriffene Maßnahmen

Nach Erhalt der Warnung führt das Ethik-Komitee eine Untersuchung durch, um die Richtigkeit der gemeldeten Fakten sicherzustellen. Andererseits erhält der Hinweisgeber/die Hinweisgeberin¹ innerhalb von 7 Tagen eine Empfangsbestätigung per E-Mail. Eine Rückmeldung über die geplanten oder ergriffenen Maßnahmen zur Bewertung der Richtigkeit der Behauptungen und gegebenenfalls zur Behebung des Gegenstandes der Warnung sowie über die Motive muss innerhalb einer angemessenen Frist schriftlich erfolgen. Diese darf drei Monate nach Erhalt der Bestätigung der Meldung nicht überschreiten.

Wenn nach Abschluss der Untersuchung die Tatsachen vom Ethik-Komitee für richtig befunden werden, unabhängig davon, ob die Warnung anonym erfolgt oder nicht, wird der Fall des Verstoßes dem/der Vorgesetzten des Verletzers/der Verletzterin und dem Vorsitz der Gruppe vorgelegt, und MANE muss unverzüglich Maßnahmen gegen den/die mutmaßlichen Täter durch angemessene und verhältnismäßige Disziplinarmaßnahmen und/oder andere Maßnahmen ergreifen, die für die wirksame Handhabung der Warnung in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und Vorschriften erforderlich sind. Der Verstoß eines Mitarbeiters/einer Mitarbeiterin von MANE gegen eines der Prinzipien des Ethikkodexes der Firma kann je nach Schweregrad auch ein Kündigungsgrund sein.

Wenn das Ethik-Komitee nach Abschluss der Untersuchung der Ansicht ist, dass die Warnung, ob anonym oder nicht, die Bedingungen für den Schutz von Hinweisgeber:innen nicht erfüllt, teilt das Ethik-Komitee dem Hinweisgeber/der Hinweisgeberin per E-Mail mit, welche Maßnahmen im Hinblick auf die Warnung ergriffen wurden oder dass die Bearbeitung eingestellt wurde. Der MANE Konzern stellt sicher, dass jede Person, die in gutem Glauben einen bekannten oder vermuteten Verstoß gegen den Ethikkodex von MANE meldet, nicht Opfer von Repressalien, Belästigungen oder Diskriminierungen am Arbeitsplatz wird. Jeder, der das Verfahren missbraucht (z. B. durch böswillige Meldung eines Verstoßes basierend auf falschen Anschuldigungen oder durch verleumderische Anschuldigungen, um einer Person Schaden zuzufügen), würde jedoch disziplinarisch verfolgt.

Umgekehrt würde jede:r Hinweisgeber:in, der in gutem Glauben handelt, keiner Disziplinarmaßnahme oder Strafverfolgung unterliegen, wenn sich die behaupteten Tatsachen als unrichtig erweisen oder zu keiner Folgemaßnahme führen sollten.

¹Ein:e Hinweisgeber:in ist eine natürliche Person, die ohne direkte finanzielle Gegenleistung und in gutem Glauben auf Informationen hinweist oder solche verbreitet, die sich auf ein Verbrechen oder eine Straftat, eine Bedrohung oder ein Schaden des Allgemeininteresses bezieht, bzw. auf einen Verstoß oder den Versuch des Vertuschens eines Verstoßes gegen eine von Frankreich ordnungsgemäß ratifizierte oder angenommene internationale Verpflichtung, einen einseitigen Akt einer internationalen Organisation, der auf der Grundlage einer solchen Verpflichtung, des Rechts der Europäischen Union, des Gesetzes oder einer Richtlinie beruht. Wenn die Informationen nicht im Rahmen der in Punkt I des Artikels 8 des französischen Gesetzes 2016-1691 vom 9. Dezember 2016 genannten beruflichen Tätigkeiten erlangt wurden, muss der Hinweisgeber/die Hinweisgeberin persönlich davon Kenntnis erhalten haben.
französischen Gesetzes 2016-1691 vom 9. Dezember 2016 genannten beruflichen Tätigkeiten erlangt wurden, muss der Hinweisgeber/die Hinweisgeberin persönlich davon Kenntnis erhalten haben.



3. Verarbeitung der im Rahmen der Ethikwarnung erhobenen personenbezogenen Daten

Das Ethik-Komitee stellt sicher, dass nur Daten verarbeitet werden dürfen, die ausschließlich auf die von der Ethikwarnung betroffenen Bereiche beschränkt sind, nämlich: Identität, Funktionen und Kontaktdaten des Alarmgebers/der Alarmgeberin, der Personen, die Gegenstand einer Warnung sind, und der Personen, die an der Erfassung oder Bearbeitung der Warnung beteiligt sind, die gemeldeten Tatsachen, die gesammelten Elemente, der Bericht über die Überprüfungsvorgänge und die Folgemaßnahmen zu der Warnung.

Umso wachsamer werden sie bei der Verarbeitung sensibler Daten sein, d. h. Daten, die die ethnische oder vermeintliche rassische Herkunft, politische Meinungen, religiöse oder philosophische Überzeugungen oder die Gewerkschaftszugehörigkeit einer Person offenbaren, genetische Daten, biometrische Daten, Gesundheitsdaten, Daten über das Sexualleben oder die sexuelle Orientierung einer Person oder Daten über Straftaten, Verurteilungen und Sicherheitsmaßnahmen in Bezug auf natürliche Personen.

Wenn der Urheber/die Urheberin des professionellen Warnhinweises identifiziert ist, wird seine/ihre Identität vom Ethik-Komitee streng vertraulich behandelt.

Diese personenbezogenen Daten werden nur Personen zugänglich gemacht, die ermächtigt sind, im Hinblick auf ihre Befugnisse im Rahmen dieses Warnsystems davon Kenntnis zu nehmen.

Um die Kontinuität des Schutzes personenbezogener Daten zu gewährleisten, unterliegt ihre mögliche Übermittlung außerhalb der Europäischen Union innerhalb der Unternehmen der Gruppe den besonderen Bestimmungen von Artikel 44 ff. der DSGVO (Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016).

Die Dauer der Speicherung personenbezogener Daten hängt von der Reaktion auf die Warnung durch das Ethik-Komitee ab:

- Wenn die Warnung nicht in den Geltungsbereich der Vorrichtung fällt, werden die verarbeiteten personenbezogenen Daten unverzüglich vernichtet oder anonymisiert;
- Wenn die Warnung in den Bereich der Vorrichtung fällt, aber keine Folgemaßnahmen ergriffen werden können, werden die verarbeiteten personenbezogenen Daten innerhalb von zwei Monaten nach Abschluss der Überprüfungsoperationen vernichtet oder anonymisiert;
- Wenn die Warnung Anlass zu Disziplinarmaßnahmen gibt oder rechtliche Schritte gegen die beschuldigte Person oder den Urheber/die Urheberin einer missbräuchlichen Warnung eingeleitet werden, werden die personenbezogenen Daten bis zum Abschluss des Verfahrens oder der Verjährung der Rechtsbehelfe gegen die Entscheidung aufbewahrt.
- Mit Ausnahme der Fälle, in denen keine Reaktion auf die Warnung erfolgt, kann das Ethik-Komitee die gesammelten Daten in Form von Zwischenarchiven aufbewahren, um den Schutz des Hinweisgebers/der Hinweisgeberin zu gewährleisten oder die Feststellung fortgesetzter Verstöße zu ermöglichen. Diese Aufbewahrungsfrist muss strikt auf die verfolgten Zwecke beschränkt, im Voraus festgelegt und den betroffenen Personen zur Kenntnis gebracht werden.



EIDESSTATTLICHE ERKLÄRUNG

Ich, verpflichte mich hiermit, den Ethikkodex von MANE einzuhalten.

Mir sind keine tatsächlichen oder potenziellen Interessenkonflikte bekannt, die mich betreffen und gegen den Ethikkodex von MANE verstoßen könnten.



Sollte zu einem späteren Zeitpunkt eine mich betreffende Situation festgestellt werden, die einen Interessenkonflikt verursachen könnte, verpflichte ich mich, dies unverzüglich meinem/meiner direkten Vorgesetzten gemäß dem in Abschnitt IV.10 des Ethikkodex von MANE beschriebenen Verfahren mitzuteilen.

Name of the signatory:

Position:

Date :

Signature :