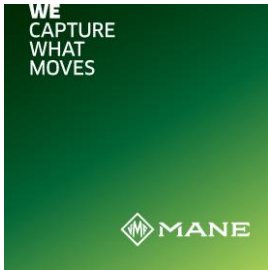


CODE OF ETHICS



Daftar Isi:

I.	Sepatah kata dari Presiden	3
II.	Untuk Siapa Kode Etik Itu?	4
III.	Mensosialisasikan dan memahami Kode Etik	4
1.	Terjemahan dan pelatihan	4
2.	Peran pengawas	5
IV.	Prinsip Kami	5
1.	Transparansi	5
2.	Menjunjung tinggi undang-undang dan peraturan	6
3.	Menghormati Hak Asasi Manusia	6
4.	Menjunjung tinggi hukum perburuhan	6
a.	Kebebasan berkumpul dan hak untuk berunding Bersama	6
b.	Penghapusan segala bentuk kerja paksa atau kerja wajib	6
c.	Pekerja anak	7
d.	Diskriminasi	7
e.	Kesehatan dan keselamatan	7
5.	Bekerja sama dengan saling menghargai	8
6.	Menghormati Lingkungan	8
7.	Memastikan penghormatan terhadap hak milik	9
8.	Kerahasiaan	9
9.	Antikorupsi	9
10.	Konflik kepentingan	10
11.	Mematuhi undang-undang persaingan	11
V.	Sistem pelaporan etika	11
1.	Definisi	11
2.	Prosedur pemrosesan laporan dan tindakan yang diambil	12
3.	Pemrosesan data pribadi yang dikumpulkan sebagai bagian dari laporan etika	13

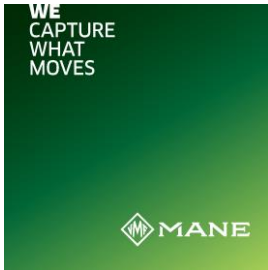
I. Sepatah kata dari Presiden



Bagi MANE, menjadi perusahaan yang bertanggung jawab berarti mengutamakan dan mementingkan perilaku etis. Kejujuran, integritas, dan keadilan adalah tiga nilai dasar yang mencirikan cara kita berbisnis setiap hari. Kode Etik ini adalah kerangka kerja kita. Kode Etik ini dirancang untuk memandu Anda dalam keputusan dan tindakan Anda. Masing-masing Anda harus mengadopsi prinsip-prinsip yang diuraikan dalam panduan ini dan menggunakannya untuk keuntungan Grup dan mitranya.

Menurut pendapat saya, Kode Etik ini merupakan elemen penting dari kesuksesan kita bersama. Kode Etik ini menjadi dasar bagi kita dalam membangun pendekatan terhadap Pembangunan Berkelanjutan sambil menjamin integritas kita dan dengan demikian menginspirasi kepercayaan pada orang-orang di sekitar kita. Itu sebabnya saya mengandalkan Anda untuk memastikan Kode Etik ini ditegakkan dengan ketat.

Jean M. MANE
Presiden Grup MANE



II. Untuk Siapa Kode Etik Itu?

Kode Etik MANE bersifat wajib dan berlaku untuk semua karyawan Grup dan siapa pun yang bekerja atas nama Grup.

MANE sangat berkomitmen pada prinsip perilaku etis, terlepas dari negara tempat Grup melakukan bisnis.

Kode Etik MANE menjabarkan prinsip-prinsip dasar perilaku dan etika yang berlaku untuk semua kegiatan bisnis Grup. Setiap karyawan MANE wajib menerapkan kode etik ini saat mengambil keputusan dan berinteraksi dengan orang lain, baik secara internal maupun eksternal.

Prinsip-prinsip yang diuraikan dalam dokumen ini bagaimanapun tidak menggantikan undang-undang dan peraturan yang berlaku di berbagai negara tempat Grup melakukan bisnis. Dalam hal Kode Etik MANE terbukti lebih bersifat membatasi daripada undang-undang nasional atau kebiasaan setempat, maka Kode Etik MANE tetap berlaku kecuali jika itu merupakan tindakan yang melanggar hukum. Jika yang terjadi sebaliknya, maka undang-undang nasional atau kebiasaan setempat tersebut yang berlaku di atas Kode Etik MANE.

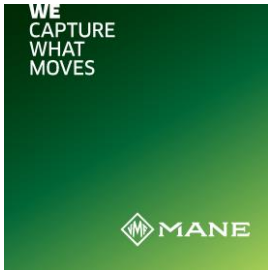
III. Mensosialisasikan dan memahami Kode Etik

1. Terjemahan dan pelatihan

Untuk memastikan bahwa semua karyawan dapat memahami Kode Etik MANE, teks ini telah diterjemahkan ke dalam berbagai bahasa, termasuk bahasa Arab, Tiongkok, Inggris, Prancis, Jerman, Gujarati, Hindi, Indonesia, Italia, Jepang, Kannada, Kazakh, Korea, Malayalam, Marathi, Polandia, Portugis, Rumania, Rusia, Spanyol, Tamil, Telugu, Thailand, Turki, Ukraina, dan Vietnam.

Kode Etik juga telah dipublikasikan di situs web perusahaan MANE sehingga dapat diakses oleh publik.

Karyawan MANE harus menandatangani pernyataan yang dilampirkan pada Kode Etik ini dan menerapkan prinsip-prinsip etika yang diatur dalam dokumen ini. Untuk membantu mereka melakukan ini, kursus pelatihan e-learning telah disediakan. Kursus ini menyoroti jenis perilaku tertentu yang berpotensi melanggar Kode Etik dan memberikan panduan kepada karyawan MANE dalam situasi-situasi yang dapat menimbulkan dilema etika. Sebagai bagian dari komitmen CSR Grup, semua karyawan harus menyelesaikan pelatihan ini dan mengikuti



kuis. Materi pelatihan tersedia di Sharepoint CORP > Corporate Social Responsibility > Our Code of Ethics.

Karyawan MANE didorong untuk merujuk pada kode etik ini secara regular agar benar-benar memahami persyaratan khusus yang menjadi perhatian mereka secara langsung dalam lingkup pekerjaan dan hubungan bisnis mereka. Jika ragu, karyawan harus terlebih dahulu meminta bantuan dari atasan langsung mereka.

2. Peran pengawas

Sejalan dengan tugas dan tanggung jawabnya, pengawas MANE wajib mempromosikan dan mensosialisasikan Kode Etik MANE di tempat kerja.

Berkenaan dengan etika, pengawas harus:

- Memberikan contoh dengan perilaku mereka setiap hari.
- Mengajarkan dan menjelaskan prinsip-prinsip yang tertuang dalam Kode Etik MANE kepada karyawan baru.
- Memastikan bahwa karyawan baru telah memahami prinsip-prinsip tersebut, terutama melalui pelatihan, dan mampu menerapkannya.
- Memberikan tim mereka bantuan atau saran tentang pertanyaan yang berkaitan dengan etika.

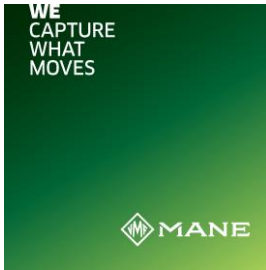
Karena manajer dan direktur memiliki peran pengambilan keputusan, mereka harus mempertimbangkan konsekuensi dari keputusan mereka sehubungan dengan pembangunan berkelanjutan, termasuk isu-isu seperti hak asasi manusia, perubahan iklim, dan dampak lingkungan dalam jangka pendek, menengah, dan panjang.

IV. Prinsip Kami

1. Transparansi

Grup berkomitmen untuk memastikan transparansi dalam setiap pengambilan keputusan yang berdampak pada masyarakat dan lingkungan.

Selain itu, Grup berkomitmen untuk memberikan tanggapan yang sesuai dan relevan terhadap permintaan informasi.



2. Menjunjung tinggi undang-undang dan peraturan

Grup berkomitmen untuk menegakkan undang-undang, peraturan, dan kewajiban hukum lainnya yang berlaku di semua negara tempat Grup menjalankan bisnis, khususnya yang berkaitan dengan hak asasi manusia dan undang-undang lingkungan dan ketenagakerjaan. Setiap karyawan, dalam rangka kegiatan profesionalnya, harus menunjukkan integritas dan menjunjung tinggi undang-undang dan peraturan yang berlaku.

3. Menghormati Hak Asasi Manusia

Grup menghormati dan menggunakan lingkup pengaruhnya untuk mempromosikan hak-hak yang diatur dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia. Di samping itu, Grup mengakui prinsip hak asasi manusia universal dalam semua negara, budaya, dan keadaan. Dengan cara ini, Grup memastikan tidak ada anak perusahaannya yang terlibat dalam pelanggaran hak asasi manusia. Grup mengharapkan semua karyawan untuk menerapkan, mendukung, dan menegakkan hak asasi manusia dalam lingkup tindakan mereka.

4. Menjunjung tinggi hukum perburuhan

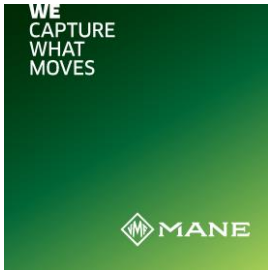
a. Kebebasan berkumpul dan hak untuk berunding Bersama

Grup menghormati hak semua karyawan untuk membentuk dan mengorganisir serikat pekerja, bergabung dengan serikat pekerja pilihan mereka dan berunding bersama dengan Grup atas nama mereka.

Grup berkomitmen untuk memastikan bahwa semua perwakilan karyawan dan anggota staf yang membentuk serikat pekerja tidak akan mengalami diskriminasi, pelecehan, intimidasi atau pembalasan karena keanggotaan serikat atau partisipasi dalam kegiatan serikat pekerja, dan bahwa perwakilan yang bersangkutan dapat menghubungi anggota serikat di tempat kerja.

b. Penghapusan segala bentuk kerja paksa atau kerja wajib

Grup berkomitmen untuk tidak terlibat dalam atau mendorong kerja paksa atau kerja wajib.



Kerja paksa atau kerja wajib mengacu pada pekerjaan atau pelayanan yang dilakukan oleh seseorang yang tidak bersedia, baik di bawah ancaman sanksi maupun pembalasan atau dituntut sebagai pelunasan hutang.

c. Pekerja anak

Grup berkomitmen untuk tidak melibatkan atau mendorong praktik pekerja anak, sesuai dengan ketentuan Rekomendasi Organisasi Perburuhan Internasional No. 146 tentang usia minimum.

Praktik pekerja anak mengacu pada pekerjaan yang dilakukan oleh anak yang berusia kurang dari 15 tahun, kecuali jika undang-undang setempat menetapkan usia minimum yang lebih tinggi untuk bekerja atau wajib belajar, dalam hal ini yang berlaku adalah usia yang lebih tinggi.

Grup secara sukarela tidak mempekerjakan anak-anak di bawah usia 18 tahun untuk bekerja di malam hari atau pekerjaan berbahaya.

d. Diskriminasi

Grup memastikan bahwa tidak ada karyawan, pemasok, pelanggan, atau kontak lainnya yang mengalami diskriminasi.

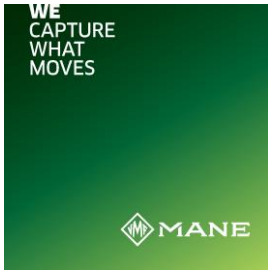
Diskriminasi menyiratkan pembedaan, pengucilan atau preferensi yang alasan yang mendasarinya didasarkan pada prasangka dan bukan alasan yang sah, yang mengakibatkan penindasan terhadap kesempatan atau perlakuan yang tidak setara. Alasan yang tidak berdasar untuk diskriminasi termasuk jenis kelamin, usia, asal etnis, agama, orientasi seksual, penampilan fisik, kehamilan, kecacatan dan keanggotaan serikat.

Grup juga telah menandatangani Diversity Charter perusahaan. Grup berkomitmen untuk memerangi segala bentuk diskriminasi dalam perekrutan, pelatihan, dan manajemen karir.

e. Kesehatan dan keselamatan

Dalam kerangka kebijakan kesehatan dan keselamatan terkait pekerjaan, Grup berkomitmen untuk menyediakan lingkungan kerja yang sehat dan aman bagi semua karyawan dan personel eksternal perusahaan yang bekerja setiap lokasinya.

Untuk melakukan ini, Grup berkomitmen untuk menyediakan semua sumber daya yang diperlukan untuk menghindari risiko kecelakaan dan cedera yang mungkin terjadi selama,



sebagai akibat dari, atau sehubungan dengan pekerjaan dengan sebisa mungkin meminimalkan penyebab bahaya yang melekat pada lingkungan kerja. .

Grup mengharapkan karyawan untuk dengan cermat menghormati aturan dan standar terkait keselamatan dan kebersihan kerja.

5. Bekerja sama dengan saling menghargai

Seluruh karyawan MANE diharapkan berperilaku profesional dengan rekan kerja dan menjalin hubungan profesional atas dasar saling percaya, menghormati dan bermartabat. Grup mengutuk pelecehan dan kekerasan dalam bentuk apa pun di tempat kerja dan khususnya:

- Secara lisan atau tertulis.
- Bersifat psikologis, fisik dan/atau seksual.
- Antara rekan kerja, atasan dan bawahan, karyawan, dan pihak ketiga yang bekerja di perusahaan secara rutin.

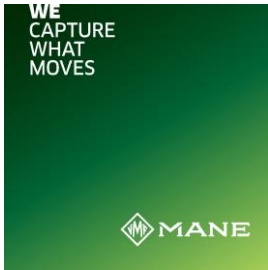
Seluruh karyawan MANE diharapkan untuk menghormati kode etik ini dalam interaksinya dengan pelanggan, pemasok, dan pemangku kepentingan lain yang berlangsung di lingkup pekerjaannya.

Pelecehan adalah perilaku verbal atau fisik yang tidak dapat diterima yang diarahkan pada orang, kelompok, atau komunitas lain. Perilaku ini mungkin meresahkan, menjengkelkan, mengancam, atau menyebabkan tekanan emosional yang signifikan terkait dengan jenis kelamin, asal etnis, kebangsaan, warna kulit, keyakinan agama, orientasi seksual, penampilan fisik, atau kecacatan.

6. Menghormati Lingkungan

Melindungi lingkungan adalah salah satu prioritas utama Grup MANE. Meminimalkan dampak lingkungan dari kegiatan bisnisnya merupakan bagian integral dari strategi manajemen Grup. Berdasarkan komitmen yang membentuk kebijakan pembangunan berkelanjutan dan sesuai dengan undang-undang setempat, Grup berkomitmen untuk:

- Memastikan penggunaan sumber daya yang adil dan berkelanjutan (air, energi, keanekaragaman hayati, bahan) di semua tahap proses produksi dan siklus hidup produk.
- Melindungi keanekaragaman hayati dan membantu mencegah deforestasi.
- Berkontribusi untuk melawan perubahan iklim dengan mengurangi emisi gas rumah kaca.



- Meminimalkan dampak lingkungan akibat produksi (limbah, polusi, tumpahan). Semua karyawan Grup harus melakukan bagian mereka untuk menegaskan komitmen lingkungan ini dalam tugas sehari-hari mereka dan menemukan solusi inovatif di bidang keahlian mereka yang bertujuan untuk meminimalkan dampak lingkungan.

7. Memastikan penghormatan terhadap hak milik

Hak milik mencakup kekayaan fisik dan intelektual termasuk hak atas tanah dan kekayaan fisik lainnya, paten, pengetahuan, rahasia produksi dan kekayaan industri lainnya. Hak milik juga dapat mencakup klaim properti dalam arti luas seperti pengetahuan tradisional oleh kelompok tertentu (penduduk asli, misalnya) atau kekayaan intelektual karyawan atau orang lain.

Grup berkomitmen untuk menghormati hak milik pihak lain dan memastikan bahwa karyawannya tidak terlibat dalam kegiatan yang melanggar hak tersebut.

Karyawan juga berkewajiban untuk menghormati dan menjaga hak milik MANE dengan melindungi kepentingan Grup dan aset berwujud dan tidak berwujud dalam keadaan apa pun.

8. Kerahasiaan

Dalam lingkup tugasnya, setiap karyawan dapat mengetahui informasi sensitif dan rahasia yang merupakan aset tidak berwujud Grup, yang memiliki nilai ekonomis atau strategis.

Setiap informasi yang diperoleh dalam rangka tanggung jawab profesionalnya dan yang belum diumumkan secara resmi dianggap rahasia. Informasi ini dapat bersifat ilmiah, teknis, atau terkait bisnis. Informasi ini mencakup, tapi tidak terbatas pada, hasil keuangan, strategi bisnis, informasi bisnis sensitif mengenai pelanggan atau pemasok, informasi sumber daya manusia atau data pribadi, informasi terkait produk baru, formula produk, rahasia produksi, atau pengetahuan yang dikembangkan oleh Grup, dll.

Bagaimanapun, karyawan yang dipercaya atau memiliki akses ke informasi rahasia harus memastikan bahwa informasi tersebut tidak dibocorkan atau dibagikan kepada pihak ketiga atau digunakan secara tidak sah baik di dalam maupun di luar Grup.

Untuk melindungi informasi rahasia, karyawan harus memastikan bahwa dokumen rahasia disimpan di tempat yang aman dan tidak dibiarkan terbuka di keranjang sampah, di atas meja, di printer, atau di ruang rapat.

9. Antikorupsi



Grup mengutuk segala bentuk korupsi dalam transaksi bisnisnya. Sebagai perusahaan yang patuh terhadap peraturan perundang-undangan, baik di tingkat nasional maupun internasional, MANE juga mewajibkan mitra bisnisnya (mitra usaha patungan, pejabat, distributor, kantor perwakilan, penyedia jasa dan pemasok) untuk mematuhi peraturan antikorupsi dan kebijakan yang berlaku.

Korupsi adalah penyalahgunaan kekuasaan oleh orang-orang yang menggunakan pengaruhnya untuk keuntungan pribadi. Perbuatan korupsi adalah setiap perbuatan seseorang meminta atau menerima hadiah, penawaran, atau keuntungan dalam bentuk apapun dengan maksud untuk melakukan atau tidak melakukan perbuatan yang termasuk dalam lingkup tugasnya. Perbuatan baik oleh pemberi suap (penyuapan aktif) maupun penerima suap (penyuapan pasif) merupakan perbuatan korupsi.

Namun, karena adanya perbedaan kebiasaan dan tradisi setempat yang berbeda dari satu negara dan negara lainnya, atau karena alasan kesopanan, karyawan dalam perannya masing – masing terkadang diperbolehkan menerima hadiah atau undangan makan siang yang tidak mahal. Manager MANE di masing – masing afiliasi harus memberikan instruksi yang jelas kepada karyawan terkait hal ini.

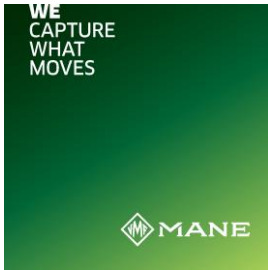
Uang pelicin adalah pembayaran tidak resmi (tidak sama dengan bea dan pajak yang sah dan resmi) yang dibayarkan untuk memudahkan atau mempercepat pelaksanaan prosedur atau formalitas administratif tertentu yang sah seperti bea cukai. Grup MANE tidak menerima uang pelicin kecuali dalam hal alasan yang memaksa yang membahayakan kesehatan atau keselamatan karyawan yang bersangkutan.

Tak satu pun karyawan boleh menerima atau secara langsung atau tidak langsung mengusulkan pembayaran dalam bentuk uang, hadiah, atau keuntungan lain yang dapat memengaruhi keadilan dalam melakukan pekerjaan mereka.

10. Konflik kepentingan

Dalam menjalankan tugasnya, karyawan MANE harus bertindak demi kepentingan terbaik MANE dan menghindari situasi atau kegiatan apa pun yang dapat menimbulkan potensi konflik kepentingan, khususnya yang berkaitan dengan kepentingan pribadi dan/atau keluarga yang dapat memengaruhi penilaian atau keputusan independen mereka dan konflik dengan pekerjaan mereka di Grup MANE.

Karyawan MANE tidak boleh terlibat dalam transaksi yang dilakukan sendiri. Transaksi *self-dealing* adalah transaksi di mana seseorang mendapatkan keuntungan dari posisi mereka dalam sebuah transaksi dan bertindak untuk kepentingan mereka sendiri.



Karyawan MANE harus segera memberitahukan atasan langsung mereka tentang situasi apa pun yang memengaruhi mereka yang kemungkinan dapat menimbulkan konflik kepentingan. Karyawan dalam situasi ini diminta untuk mendokumentasikan dan mengajukan pernyataan konflik kepentingan tertentu (lihat FO-RSE-022 atau FO-RSE-025 yang tersedia di Global Documentary System, Q.S.E.É., BSL Intranet or Sharepoint Mane CORP > Corporate Social Responsibility > Our Code of Ethics). Pernyataan ini harus disampaikan kepada atasan langsung karyawan dan Komite Etika melalui email: ethics@mane.com

11. Mematuhi undang-undang persaingan

Grup dan karyawannya berjanji untuk menghormati undang-undang dan peraturan setempat yang bertujuan untuk melarang praktik anti-persaingan sehat, termasuk perjanjian penetapan harga dan persekongkolan tender, dan untuk mempromosikan persaingan yang terbuka dan adil.

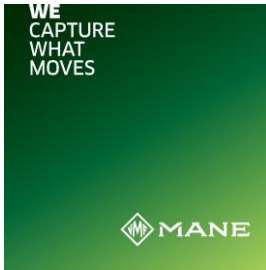
V. Sistem pelaporan etika

1. Definisi

Sistem pelaporan etika adalah sistem tambahan yang tidak dimaksudkan untuk menggantikan saluran komunikasi internal standar yang berlaku sesuai aturan yang berlaku di setiap negara seperti struktur pelaporan, badan perwakilan karyawan, dan departemen sumber daya manusia.

Sebagai pengecualian, jika karyawan MANE mengkhawatirkan adanya potensi pelanggaran etika dan tidak dapat menggunakan saluran pelaporan klasik yang disebutkan di atas, mereka dapat menggunakan sistem pelaporan etika jika mereka mengambil tindakan dengan itikad baik, dengan cara yang tidak memihak, dan dengan pengetahuan sendiri tentang tindakan yang mereka laporkan.

Secara umum, setiap orang yang mengetahui atau diduga melakukan pelanggaran terhadap Kode Etik MANE, pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku, atau ancaman serius atau ancaman terhadap kepentingan umum, wajib menggunakan sistem pelaporan etika sesegera mungkin melalui email: ethics@mane.com



Whistle-blower hanya boleh menyampaikan informasinya sendiri yang memiliki tautan langsung ke subjek laporan mereka. Jika perlu, sistem pelaporan etika dapat digunakan secara anonim.

Berikut adalah beberapa contoh di mana pelaporan etika dianggap tepat:

- Setiap pelanggaran berikut ini:
 - Undang-undang anti-korupsi.
 - Undang-Undang persaingan.
 - Undang-Undang perbankan dan akuntansi.
- Perbuatan yang dapat mencakup:
 - Penipuan internal atau eksternal.
 - Pelecehan moral atau seksual.
 - Risiko kesehatan atau keselamatan pribadi.
 - Risiko lingkungan potensial atau terkonfirmasi.

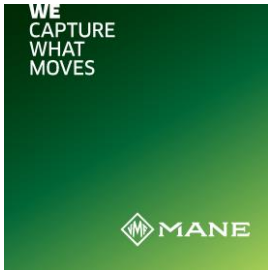
Setiap pelanggaran etika yang dilaporkan ke ethics@mane.com akan diperlakukan secara sangat rahasia oleh Komite Etika yang bekerja langsung di bawah pengawasan Presiden Grup MANE.

2. Prosedur pemrosesan laporan dan tindakan yang diambil

Ketika Komite Etik menerima laporan, penyelidikan segera dilakukan untuk memastikan kebenarannya. Dalam waktu tujuh hari, sebuah email dikirimkan kepada *whistle-blower*¹ untuk mengonfirmasi penerimaan laporan. Selanjutnya, dalam jangka waktu yang wajar tidak lebih dari tiga bulan sejak penerimaan laporan, *whistle-blower* akan diberitahukan tentang tindakan yang dilakukan atau direncanakan untuk dilakukan untuk menentukan kebenaran tuduhan dan jika perlu, untuk menemukan solusi mengenai objek tuduhan dan alasan di baliknya.

1

¹ Definisi: *Whistle-blower* adalah orang yang melaporkan atau mengungkapkan, dengan itikad baik dan tanpa kompensasi finansial langsung, informasi yang berkaitan dengan kejahatan atau pelanggaran ringan, ancaman atau ancaman terhadap kepentingan publik, pelanggaran atau upaya untuk menyembunyikan pelanggaran perjanjian internasional yang telah diratifikasi atau disetujui secara hukum oleh pemerintah Prancis, atau tindakan sepihak dari organisasi internasional yang dilakukan berdasarkan perjanjian tersebut, hukum, undang-undang atau peraturan Uni Eropa. Jika informasi tidak diperoleh dalam lingkup tugas profesional yang disebutkan dalam Pasal 8 undang-undang Prancis 2016-1691 tanggal 9 Desember 2016, pelapor harus memiliki pengetahuannya sendiri tentang tuduhan yang dilaporkan.



Di akhir penyelidikan, jika Komite Etik menganggap tuduhan itu akurat, terlepas dari apakah laporan tersebut dibuat secara anonim atau tidak, kasus tersebut dilaporkan kepada atasan langsung pelaku dan kepada Presiden Grup. MANE harus segera mengambil tindakan terhadap pelaku yang diduga melalui tindakan disipliner yang tepat dan proporsional dan/atau tindakan lain yang diperlukan dalam penanganan laporan secara efektif sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tergantung pada tingkat keseriusan pelanggaran, pelanggaran terhadap prinsip-prinsip Kode Etik MANE oleh karyawan MANE dapat menjadi alasan pemecatan.

Jika Komite Etik pada akhir penyelidikan menentukan bahwa dugaan, terlepas dari apakah laporan itu dibuat secara anonim atau tidak, tidak memenuhi persyaratan yang berkaitan dengan perlindungan *whistle-blower*, Komite Etik akan mengirim email kepada *whistle-blower* untuk memberitahukan mereka tentang tindakan yang diambil atau bahwa kasus telah ditutup.

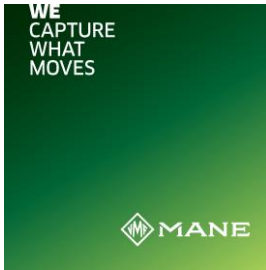
Grup MANE harus memastikan bahwa siapa pun yang melaporkan, dengan itikad baik, pelanggaran terhadap Kode Etik MANE yang diketahui atau diduga tidak akan mengalami pembalasan, pelecehan, atau diskriminasi di tempat kerja sebagai akibat dari pelaporan pelanggaran tersebut. Namun, siapa pun yang menyalahgunakan prosedur (misalnya, dengan niat jahat melaporkan tuduhan palsu atau memfitnah untuk menyakiti seseorang) akan dikenakan tindakan disipliner.

Sebaliknya, *whistle-blower* yang bertindak dengan itikad baik tidak akan dikenakan tindakan disipliner atau penuntutan sekalipun tuduhan tersebut terbukti tidak berdasar atau mengakibatkan tidak ada tindakan lebih lanjut yang diambil.

3. Pemrosesan data pribadi yang dikumpulkan sebagai bagian dari laporan etika

Komite Etik memastikan bahwa hanya data yang terbatas pada area yang dicakup oleh laporan etika yang dapat diproses, yaitu identitas, jabatan, dan detail kontak *whistle-blower*, objek tuduhan, dan orang yang terlibat dalam pengumpulan atau memproses laporan; perbuatan yang dituduhkan; informasi yang dikumpulkan; laporan ringkasan penyelidikan, dan tindakan yang diambil.

Komite akan lebih waspada terhadap pemrosesan data sensitif seperti data asal etnis atau apa yang disebut asal ras; pendapat politik; keyakinan agama atau filosofi; keanggotaan serikat; data genetik; data biometrik; data kesehatan; data yang berkaitan dengan kehidupan



seks atau orientasi seksual seseorang; dan data yang berkaitan dengan pelanggaran, hukuman, dan langkah-langkah keamanan yang berkaitan dengan orang perseorangan. Jika identitas *whistle-blower* diketahui, informasi ini akan diperlakukan sangat rahasia oleh Komite Etik.

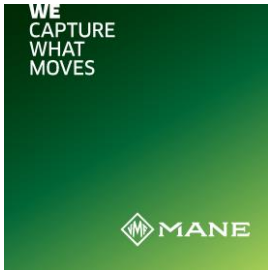
Informasi pribadi ini hanya tersedia bagi pihak berwenang yang bertugas menangani laporan pelanggaran etika dalam kerangka sistem pelaporan etika.

Untuk memastikan bahwa data pribadi terus dilindungi, setiap transfer data pribadi ini ke organisasi Grup di luar Uni Eropa akan tunduk pada ketentuan khusus Pasal 44 dan yang mengikuti GDPR (Peraturan UE 2016/679 dari Parlemen Eropa dan Peraturan Dewan Eropa 27 April 2016).

Jangka waktu penyimpanan data pribadi tergantung pada tindakan yang diambil oleh Komite Etik setelah laporan pelanggaran etika:

- Jika laporan tidak termasuk dalam lingkup sistem pelaporan etika, data pribadi yang telah diproses akan dimusnahkan atau dianonimkan tanpa ditunda;
- Jika laporan termasuk dalam lingkup sistem pelaporan etika tetapi tidak ada tindakan lebih lanjut yang diambil, data pribadi yang telah diproses akan dimusnahkan atau dianonimkan dalam waktu dua bulan sejak penutupan penyelidikan;
- Jika laporan mengakibatkan tindakan disipliner atau jika proses hukum dimulai terhadap tertuduh atau *whistle-blower* jika laporan dibuat dengan itikad buruk, data pribadi disimpan hingga akhir prosedur atau undang-undang pembatasan untuk banding .

Kecuali dalam kasus di mana tak satu pun tindakan lebih lanjut diambil, Komite Etik dapat menyimpan data yang dikumpulkan di arsip perantara untuk tujuan memastikan perlindungan *whistle-blower* atau untuk memungkinkan pemantauan mengingat kemungkinan pelanggaran di masa mendatang. Masa penyimpanan ini harus benar-benar terbatas pada tujuan yang dikejar, ditentukan sebelumnya, dan diberitahukan kepada orang-orang yang bersangkutan.



Pernyataan kepatuhan

Saya, dengan ini berjanji untuk mematuhi dan menghormati Kode Etik MANE.

Saya tidak mengetahui adanya konflik kepentingan yang benar-benar atau mungkin terjadi yang memaksa saya untuk melanggar Kode Etik MANE.

Jika saya terlibat dalam situasi yang berpotensi menimbulkan konflik kepentingan di kemudian hari, saya berjanji untuk segera melaporkannya kepada atasan langsung saya sesuai dengan prosedur yang dijelaskan dalam paragraf IV.10. dari Kode Etik MANE.

Nama depan dan nama belakang penanda tangan:

Posisi:

Entitas MANE:

Tanggal:

Tanda tangan: