

WE
CAPTURE
WHAT
MOVES

 MANE

CODE OF ETHICS



SOMMARIO

I.	BREVE PRESENTAZIONE DEL PRESIDENTE	2
II.	A CHI SI RIVOLGE QUESTO CODICE ?	3
III.	DIFFUSIONE E COMPrensIONE DEL CODICE ETICO	3
1.	Traduzione e formazione	3
2.	Il ruolo dei responsabili gerarchici.....	4
IV.	I NOSTRI PRINCIPI	4
1.	Trasparenza.....	4
2.	Sostenere le leggi e i regolamenti	4
3.	Rispettare i Diritti Umani	4
4.	Rispettare le leggi sul lavoro.....	5
a.	Libertà di riunione e il diritto di contrattazione collettiva.....	5
b.	Eliminazione di ogni forma di lavoro forzato o obbligatorio	5
c.	Lavoro minorile.....	5
d.	Discriminazione.....	5
e.	Salute e sicurezza.....	5
5.	Lavorare insieme con rispetto reciproco	6
6.	Rispettare l'ambiente	6
7.	Garantire il rispetto dei diritti di proprietà'	6
8.	Riservatezza	7
9.	Anti-corruzione	7
10.	Conflitti di interesse.....	8
11.	Rispetto della legge sulla concorrenza	8
V.	LINA D'ALLARME ETICO	8
1.	Definizione	8
2.	Modalità di trattamento dell'allarme e misure previste	9
3.	Treatmento dei dati personali raccolti nel contesto di allarme etico	10

I. BREVE PRESENTAZIONE DEL PRESIDENTE



Per MANE, essere un'azienda responsabile è prima di tutto una condotta etica.

L'onestà, l'integrità e l'equità sono tre valori fondamentali che caratterizzano il nostro modo di fare business.

Questo codice etico è la nostra politica. È stato progettato per guidarvi nelle vostre decisioni e azioni. Ognuno di voi deve adottare i principi delineati in questa guida e utilizzarli a vantaggio del Gruppo e dei suoi partner.

A mio avviso, il presente Codice etico è un elemento essenziale del nostro successo. È la base su cui abbiamo costruito il nostro approccio allo sviluppo sostenibile, garantendo al tempo stesso la nostra integrità e ispirando così la fiducia in coloro che ci circondano. Questo è il motivo per cui conto su di voi per essere certo che sia rigorosamente applicato.

Jean M. MANE, Presidente



II. A CHI SI RIVOLGE QUESTO CODICE ?

Il Codice di Etica MANE si applica a tutti i collaboratori del Gruppo e a tutte le persone che conducono attività per conto del Gruppo.

Il Gruppo MANE dà grande importanza al rispetto del principio di comportamento etico, qualunque sia il paese in cui il Gruppo è insediato.

Il Codice di Etica MANE descrive i principi fondamentali di condotta e di etica che regolano le attività del Gruppo. Ogni collaboratore di MANE è tenuto ad applicarlo nel suo processo decisionale quotidiano e nelle sue interazioni con gli altri, sia all'interno che all'esterno.

I principi descritti nel presente testo non sostituiscono in nessun caso le leggi e le normative in vigore nei vari paesi in cui il Gruppo esercita le sue attività. Qualora il Codice di Etica MANE sia più restrittivo degli obblighi legali nazionali o delle consuetudini locali, si applicherà comunque il Codice di Etica MANE, a condizione che ciò non si traduca in un'attività illegale. In caso contrario, gli obblighi legali nazionali o le consuetudini locali prevalgono sul Codice di Etica MANE.

III. DIFFUSIONE E COMPrensIONE DEL CODICE ETICO

1. Traduzione e formazione

Per garantire che tutti i dipendenti comprendano il Codice di Etica MANE, questo testo è stato tradotto in diverse lingue, tra cui arabo, cinese, coreano, francese, giapponese, gujrati, hindi, indonesiano, inglese, italiano, kannada, kazako, malayalam, marathi, polacco, portoghese, rumeno, russo, spagnolo, thailandese, tamil, tedesco, telugu, turco, ucraino e vietnamita.

Il Codice di Etica è disponibile al pubblico anche sul sito web ufficiale di MANE.

I collaboratori di MANE devono firmare la dichiarazione allegata al presente Codice di Etica e accettare i principi etici enunciati nel presente documento. Per questo è stato messo a disposizione un corso di e-learning che illustra i diversi tipi di comportamento che possono costituire una violazione del Codice di Etica e fornisce ai dipendenti MANE una guida migliore su come reagire quando si trovano di fronte a conflitti etici. Nell'ambito degli impegni di CSR del Gruppo, ogni dipendente deve completare questa formazione e il relativo quiz, disponibili su Sharepoint CORP > Corporate Social Responsibility > Our Code of Ethics.

I collaboratori MANE sono invitati a fare regolarmente riferimento a questo Codice, in modo da essere pienamente al corrente delle specifiche esigenze che li riguardano direttamente sia nell'esercizio della loro professione così come nei rapporti d'affari. In caso di dubbi, devono innanzitutto rivolgersi al loro superiore gerarchico.



2. Il ruolo dei responsabili gerarchici

In virtù delle loro mansioni, i responsabili gerarchici di MANE devono diffondere e promuovere attivamente il Codice di Etica MANE sul luogo di lavoro.

Le loro responsabilità in materia di etica consistono nel:

- dare il buon esempio nel loro comportamento quotidiano
- informare i nuovi collaboratori dei principi enunciati nel Codice di Etica MANE e spiegarli
- assicurarsi che i propri collaboratori abbiano compreso i principi, anche attraverso la relativa formazione, e siano in grado di applicarli
- assistere o consigliare il team da loro diretto sulle questioni etiche.

Inoltre, i dirigenti e i responsabili dei reparti, in virtù del loro ruolo decisionale, devono valutare le conseguenze delle loro decisioni in relazione allo sviluppo sostenibile, comprese le questioni relative ai diritti umani, al cambiamento climatico e all'impatto ambientale, nel breve, medio e lungo termine.

IV. I NOSTRI PRINCIPI

1. Trasparenza

Il Gruppo si impegna a garantire trasparenza in qualsiasi processo decisionale che abbia un impatto sulla società e sull'ambiente.

Inoltre, il Gruppo si impegna a fornire risposte adeguate e pertinenti alle richieste di informazioni.

2. Sostenere le leggi e i regolamenti

Il Gruppo è impegnato a rispettare le leggi, i regolamenti e gli altri obblighi legali in vigore in tutti i paesi in cui svolge attività, in particolare per quanto riguarda i diritti umani, le leggi ambientali e del lavoro.

Ogni dipendente deve, nell'ambito della propria attività professionale, dimostrare integrità e rispettare le leggi e i regolamenti applicabili.

3. Rispettare i Diritti Umani

Il Gruppo rispetta e usa la sua sfera di influenza per promuovere i diritti stabiliti nella Dichiarazione Universale dei Diritti Umani. Inoltre, il Gruppo riconosce il principio dei diritti umani universali in tutti i paesi, culture e circostanze.

In questo modo, il Gruppo garantisce che nessuna delle sue controllate partecipi alle violazioni dei diritti umani. Il Gruppo si aspetta che tutti i dipendenti adottino, sostengano e applichino i diritti umani nel loro ambito di azione.



4. Rispettare le leggi sul lavoro

a. Libertà di riunione e il diritto di contrattazione collettiva

Il Gruppo rispetta il diritto di tutti i dipendenti di formare e organizzare sindacati, scegliere la sigla sindacale a cui iscriversi e contrattare collettivamente con il Gruppo a suo nome.

Il Gruppo si impegna a garantire che tutti i rappresentanti dei dipendenti e membri dello staff che formano sindacati non siano soggetti a discriminazione, molestie, intimidazioni o ritorsioni dovute all'appartenenza sindacale o alla partecipazione ad attività sindacali e che i rappresentanti in questione possano contattare i membri sul posto di lavoro.

b. Eliminazione di ogni forma di lavoro forzato o obbligatorio

Il Gruppo promette di non usare o incoraggiare il lavoro forzato o obbligatorio.

Per lavoro forzato o obbligatorio si intende il lavoro o i servizi svolti da qualcuno che non si è offerto volontariamente, sotto minaccia di sanzioni, rappresaglie o richiesto come rimborso di un debito.

c. Lavoro minorile

Il Gruppo si impegna a non incoraggiare il lavoro minorile, in conformità con le disposizioni della Raccomandazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro n. 146 sull'età minima.

Per lavoro minorile si intende il lavoro svolto da un minore di età inferiore ai 15 anni, tranne quando le leggi locali prevedono un'età minima più elevata per il lavoro o l'istruzione obbligatoria, nel qual caso prevale l'età superiore.

Il Gruppo si astiene volontariamente dall'assumere minori di 18 anni per lavori notturni o lavori pericolosi.

d. Discriminazione

Il Gruppo garantisce che nessun dipendente, fornitore, cliente o qualsiasi altro contatto sia soggetto a discriminazione.

La discriminazione implica una distinzione, un'esclusione o una preferenza per le quali il ragionamento di fondo è basato sul pregiudizio piuttosto che su una ragione legittima, con conseguente soppressione delle pari opportunità o trattamento. Motivi di discriminazione infondati includono sesso, età, origine, religione, orientamento sessuale, aspetto fisico, gravidanza, invalidità e appartenenza sindacale.

Il Gruppo ha inoltre sottoscritto una Carta della Diversità aziendale. Il Gruppo si impegna a combattere tutte le forme di discriminazione nel reclutamento, nella formazione e nella gestione della carriera.

e. Salute e sicurezza

Nell'ambito della sua politica in materia di salute e sicurezza sul lavoro, il Gruppo si impegna a fornire un ambiente di lavoro salubre e sicuro per tutti i dipendenti e il personale esterno che lavora in uno dei suoi siti aziendali.

Per fare questo, il Gruppo si impegna a fornire tutte le risorse necessarie per evitare il rischio di incidenti e infortuni che potrebbero verificarsi durante, a causa di o in relazione al lavoro, riducendo al minimo il più possibile le cause di pericolo inerenti all'ambiente di lavoro.

Il Gruppo si aspetta che i dipendenti rispettino scrupolosamente le norme e gli standard in materia di sicurezza e igiene sul lavoro.



5. Lavorare insieme con rispetto reciproco

Tutti i collaboratori MANE devono trattare i colleghi in modo professionale, basandosi sul rispetto reciproco, la fiducia e la dignità individuale. Il Gruppo condanna ogni forma di molestia e violenza sul luogo di lavoro, ovunque essa si verifichi, in particolare:

- in forma verbale o scritta;
- di natura psicologica, fisica e/o sessuale;
- tra colleghi, tra superiori e sottoposti, tra collaboratori e terzi che abitualmente lavorano in azienda.

Tutti i collaboratori MANE sono tenuti ad osservare questo principio di condotta anche quando interagiscono con clienti, fornitori e altri stakeholder in relazione alla loro attività.

Le molestie sono comportamenti verbali o fisici inaccettabili nei confronti di un'altra persona o di un gruppo o di una comunità, che possono turbare, sconvolgere, minacciare o causare un significativo disagio emotivo in relazione al sesso, all'origine etnica, alla nazionalità, al colore della pelle, alla religione, all'orientamento sessuale, all'aspetto fisico o alla disabilità.

6. Rispettare l'ambiente

La protezione dell'ambiente è una delle principali priorità del Gruppo MANE. Ridurre al minimo l'impatto delle proprie attività sull'ambiente è parte integrante della strategia e della gestione del Gruppo.

Sulla base degli impegni che strutturano la sua Politica di sviluppo sostenibile, e in linea con le varie normative locali, il Gruppo si impegna a:

- garantire un uso sostenibile ed equo delle risorse (acqua, energia, biodiversità, materiali) a tutti i livelli del ciclo di vita del prodotto e della produzione;
- preservare la biodiversità e combattere la deforestazione;
- contribuire a contrastare il cambiamento climatico riducendo le proprie emissioni di gas a effetto serra;
- ridurre gli impatti ambientali della produzione (rifiuti, inquinamento, sversamenti).

Tutti i dipendenti del Gruppo devono partecipare al rispetto di questi impegni ambientali nelle loro attività quotidiane e proporre soluzioni innovative nel loro campo di intervento al fine di ridurre l'impatto sull'ambiente.

7. Garantire il rispetto dei diritti di proprietà'

I diritti di proprietà riguardano sia la proprietà fisica che intellettuale, compresi i diritti di proprietà fondiaria e altre proprietà fisiche, i brevetti, il know-how, i segreti di fabbricazione e altre proprietà industriali. Possono anche includere rivendicazioni di proprietà in un senso più ampio come la conoscenza tradizionale di gruppi specifici (ad esempio popolazioni native) o la proprietà intellettuale di dipendenti o altre persone.

Il Gruppo si impegna a rispettare i diritti di proprietà altrui e garantisce che i propri dipendenti non svolgano attività che violano tali diritti.



I dipendenti sono inoltre tenuti a rispettare e salvaguardare i diritti di proprietà di MANE proteggendo gli interessi del Gruppo e le attività materiali e immateriali in qualsiasi circostanza.

8. Riservatezza

Nell'ambito delle proprie funzioni, qualsiasi dipendente può venire a conoscenza di informazioni sensibili e riservate che costituiscono le attività immateriali del Gruppo che rappresentano un valore economico o strategico.

Qualsiasi informazione acquisita nell'ambito delle proprie responsabilità professionali e che non è stata ufficialmente resa pubblica è considerata riservata. Queste informazioni possono essere di natura scientifica, tecnica o commerciale. Comprende, ma non si limita solo a risultati finanziari, strategie aziendali, informazioni commerciali sensibili relative a clienti o fornitori, informazioni sulle risorse umane o dati personali, informazioni relative a nuovi prodotti, formule di prodotti, segreti di fabbricazione o know-how sviluppati dal Gruppo, eccetera.

In qualsiasi circostanza, i dipendenti incaricati o che hanno accesso a informazioni riservate devono assicurarsi che non siano divulgati o condivisi con terze parti o utilizzati in modo non autorizzato sia all'interno che all'esterno del Gruppo.

Al fine di proteggere le informazioni riservate, i dipendenti devono assicurarsi che i documenti riservati siano conservati in un luogo sicuro e non lasciati incustoditi in un cestino, su una scrivania, su una stampante o in una sala riunioni.

9. Anti-corrruzione

Il Gruppo vieta tutte le forme di corruzione nelle sue transazioni commerciali. In quanto azienda che rispetta le leggi e i regolamenti nazionali e internazionali, MANE esige che anche i suoi partner commerciali (partner di joint venture, agenti, distributori, uffici di rappresentanza, prestatori di servizi e fornitori) rispettino le normative e le politiche anticorruzione applicabili.

La corruzione è un abuso di potere esercitato della persona a cui è stato conferito quel potere, allo scopo di trarne un vantaggio personale. La corruzione è un comportamento mediante il quale una persona richiede o accetta un dono, un'offerta o un beneficio di qualsiasi tipo per compiere o astenersi dal compiere un atto nell'ambito delle proprie funzioni. Le azioni sia del corruttore (corruzione attiva) che del corrotto (corruzione passiva) sono da considerarsi atti di corruzione.

È tuttavia evidente che in base agli usi, alle tradizioni e ai costumi locali, che differiscono da un paese all'altro, o per motivi di cortesia, un collaboratore possa accettare occasionalmente un invito a pranzo o un piccolo regalo simbolico nell'ambito delle proprie funzioni. Localmente, i dirigenti MANE devono fornire ai loro collaboratori delle chiare istruzioni in materia.

I pagamenti agevolanti sono pagamenti non ufficiali (in contrapposizione ai diritti e alle tasse legittimi e ufficiali) effettuati per facilitare o accelerare il completamento di procedure o formalità amministrative legittime come il disbrigo delle pratiche doganali. Il Gruppo MANE non accetta pagamenti agevolanti a meno che non vi sia un motivo impellente tale da mettere in pericolo la salute o la sicurezza del collaboratore interpellato.

In quest'ambito, tutti i collaboratori del Gruppo sono tenuti a non accettare né proporre direttamente o indirettamente dei versamenti di denaro, dei regali o qualsiasi altro tipo di compenso, che possano influire sull'imparzialità con la quale esercitano le loro funzioni.



10. Conflitti di interesse

Nello svolgimento delle proprie funzioni, i collaboratori MANE devono agire nel migliore interesse di MANE ed evitare situazioni e attività che potrebbero portare a potenziali conflitti di interesse, in particolare per quanto riguarda gli interessi personali e/o familiari che potrebbero influenzare la loro indipendenza di giudizio e di decisione e entrare in conflitto con il loro lavoro all'interno del Gruppo MANE.

I collaboratori MANE non devono impegnarsi in attività di self-dealing. Il self-dealing è un comportamento di una persona che consiste nell'approfittare della propria posizione in una transazione per agire nel proprio interesse.

I collaboratori MANE devono informare immediatamente il proprio superiore gerarchico di qualsiasi situazione che li riguardi e che possa creare un conflitto di interessi. I collaboratori che si trovano in questa situazione sono tenuti a documentare e depositare una specifica dichiarazione di conflitto di interessi (cf. FO-RSE-022 o FO-RSE-025 disponibili nel Global Documentary System dell'area Q.S.E.É. dell'Intranet BSL o su Sharepoint Mane CORP > Corporate Social Responsibility > Our Code of Ethics). Questa dichiarazione deve essere inviata al superiore gerarchico e al Comitato di Etica via e-mail all'indirizzo ethics@mane.com

11. Rispetto della legge sulla concorrenza

Il Gruppo e i suoi dipendenti si impegnano a rispettare le leggi e i regolamenti locali che mirano a vietare pratiche anticoncorrenziali, inclusi accordi sui prezzi e accordi di licitazione, e per promuovere una concorrenza aperta e leale.

V. LINA D'ALLARME ETICO

1. Definizione

La linea di allarme etico è uno strumento complementare che non intende sostituire i tradizionali canali di comunicazione interna, in base alle norme applicabili in ciascun paese, come il canale gerarchico, gli organi di rappresentanza dei dipendenti o il Dipartimento Risorse Umane.

Se, in via eccezionale, un problema etico di un collaboratore MANE non può essere affrontato attraverso i tradizionali canali gerarchici funzionali o operativi di cui sopra, il collaboratore può ricorrere all'allarme etico, a condizione che lo faccia in buona fede, in modo disinteressato e che sia personalmente a conoscenza dei fatti che sta segnalando.

In generale, chiunque sia a conoscenza di una violazione nota o sospetta del Codice di Etica MANE, di una violazione delle leggi e dei regolamenti in vigore, di minacce o di un pregiudizio grave all'interesse generale, deve contattare il prima possibile la linea di allarme etico, tramite l'indirizzo e-mail dedicato: ethics@mane.com

L'informatore deve comunicare solo i dati personali direttamente collegati all'oggetto della segnalazione. All'occorrenza, la linea etica può essere utilizzata in forma anonima.

A titolo di esempio, l'allarme etico è consigliabile nei seguenti casi:

- Violazione
 - Leggi anticorruzione
 - Diritto alla concorrenza



- Diritto bancario e contabile
- Fatti che possono rappresentare:
 - Una frode interna o esterna
 - Una situazione di molestia morale o sessuale
 - Un rischio per la salute e la sicurezza delle persone
 - Un rischio per l'ambiente, potenziale o accertato.

Qualsiasi allarme etico inviato a ethics@mane.com verrà trattato in modo strettamente confidenziale da un Comitato di Etica che risponde direttamente al Presidente del Gruppo MANE.

2. Modalità di trattamento dell'allarme e misure previste

Al ricevimento dell'allarme, il Comitato di Etica condurrà un'indagine per verificare la veridicità dei fatti riportati. Dal canto suo, l'informatore¹ riceverà una conferma di ricezione via e-mail entro 7 giorni, e un riscontro sulle misure previste o adottate per valutare la fondatezza delle accuse e, se del caso, per porre rimedio all'oggetto della segnalazione, nonché sui motivi della stessa sarà comunicato per iscritto entro un periodo di tempo ragionevole, non superiore a tre mesi dall'avviso di ricevimento della segnalazione.

Se, a seguito dell'indagine, i fatti sono ritenuti corretti dal Comitato di Etica, a prescindere dal fatto che la segnalazione sia anonima o meno, il caso di violazione sarà sottoposto al responsabile gerarchico dell'autore del reato e al Presidente del Gruppo, e MANE dovrà prendere provvedimenti immediati nei confronti del/i presunto/i autore/i del reato, attraverso misure disciplinari adeguate e proporzionate e/o altre azioni necessarie per gestire efficacemente la segnalazione in conformità con le leggi e i regolamenti in vigore. La violazione da parte di un collaboratore MANE di uno qualsiasi dei principi del Codice di Etica MANE, a seconda della sua gravità, può anche costituire motivo di licenziamento.

Se, al termine dell'indagine, il Comitato di Etica ritiene che la segnalazione, anonima o meno, non sia conforme alle condizioni relative alla protezione degli informatori, il Comitato di Etica avviserà l'informatore via e-mail del seguito dato alla segnalazione o dell'archiviazione della stessa.

Il Gruppo MANE garantirà che chiunque segnali in buona fede una violazione nota o sospetta del Codice di Etica MANE non sarà soggetto a ritorsioni, molestie o discriminazioni sul posto di lavoro in seguito alla segnalazione della violazione. Tuttavia, chiunque abusi della procedura (ad esempio segnalando dolosamente una violazione sulla base di false accuse o lanciando accuse diffamatorie con l'obiettivo di danneggiare qualcuno) sarà soggetto a provvedimenti disciplinari.

¹Definizione: Un informatore è una persona fisica che segnala o divulga, senza un corrispettivo finanziario diretto e in buona fede, informazioni relative a un reato o a un illecito, a una minaccia o a un danno all'interesse generale, a una violazione o a un tentativo di occultamento di una violazione di un impegno internazionale debitamente ratificato o approvato dalla Francia, di un atto unilaterale di un'organizzazione internazionale adottato sulla base di tale impegno, del diritto dell'Unione europea o di una legge o regolamento. Qualora le informazioni non siano state ottenute nell'ambito delle attività professionali di cui al punto I dell'articolo 8 della legge francese 2016-1691 del 9 dicembre 2016, l'informatore deve esserne stato personalmente a conoscenza.



Per contro, chi denuncia in buona fede non sarà soggetto ad alcuna misura disciplinare o procedimento giudiziario se i fatti denunciati dovessero rivelarsi inesatti o non portare ad alcun seguito.

3. Trattamento dei dati personali raccolti nel contesto di allarme etico

Il Comitato di Etica garantirà che possano essere trattati solo i dati strettamente limitati agli ambiti contemplati dall'allarme etico, ovvero: l'identità, le funzioni e i dati di contatto del segnalatore, delle persone oggetto dell'allarme e di quelle coinvolte nella raccolta o nel trattamento dell'allarme, i fatti segnalati, gli elementi raccolti, il rapporto sulle operazioni di verifica e il seguito dato all'allarme.

Il Comitato di Etica sarà ancora più vigile per quanto riguarda il trattamento dei dati sensibili, ovvero i dati che rivelano l'origine etnica o presumibilmente razziale, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche o l'appartenenza sindacale di una persona, i dati genetici, i dati biometrici, i dati relativi alla salute, i dati relativi alla vita sessuale o all'orientamento sessuale di una persona o i dati relativi a reati, condanne e misure di sicurezza riguardanti le persone fisiche.

Se il segnalatore viene identificato, la sua identità viene trattata in modo strettamente riservato dal Comitato di Etica.

Questi dati personali sono accessibili solo alle persone autorizzate a conoscerli nell'ambito delle loro funzioni nel contesto di questo sistema di allarme.

Per garantire la continuità della protezione dei dati personali, il loro eventuale trasferimento al di fuori dell'Unione Europea nell'ambito delle entità del Gruppo sarà soggetto alle specifiche disposizioni degli articoli 44 e seguenti del GDPR (Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016).

La durata della conservazione dei dati personali dipende dal seguito dato alla segnalazione da parte del Comitato di Etica:

- Se la segnalazione non rientra nell'ambito del sistema, i dati personali trattati saranno tempestivamente distrutti o resi anonimi;
- Se la segnalazione rientra nell'ambito del sistema ma non è possibile darvi seguito, i dati personali trattati saranno distrutti o resi anonimi entro due mesi dalla chiusura delle operazioni di verifica;
- Se la segnalazione genera un provvedimento disciplinare o se viene avviato un procedimento giudiziario nei confronti della persona interessata o dell'autore di una segnalazione abusiva, i dati personali vengono conservati fino al termine del procedimento o del periodo di prescrizione per i ricorsi contro la decisione.

Tranne nei casi in cui non venga intrapresa alcuna azione in seguito alla segnalazione, il Comitato di Etica può conservare i dati raccolti sotto forma di archivio provvisorio allo scopo di garantire la protezione del segnalante o per consentire l'accertamento di violazioni in corso. Questo periodo di conservazione deve essere strettamente limitato alle finalità perseguite, determinato in anticipo e reso noto agli interessati.



DICHIARAZIONE D'ONORE

Con la presente mi impegno a rispettare il Codice di Etica MANE.

Non sono a conoscenza di alcun conflitto di interessi reale o potenziale che potrebbe riguardarmi e violare il Codice di Etica MANE.

Se una situazione che mi riguarda e che potrebbe creare un conflitto di interessi dovesse essere scoperta in un secondo momento, mi impegno a segnalare immediatamente al mio superiore gerarchico, seguendo la procedura descritta nel paragrafo IV.10. del Codice di Etica MANE.

Name of the signatory:

Position:

Date :

Signature :