

WE
CAPTURE
WHAT
MOVES



CODE OF ETHICS

목차:

I. 사장님 인사말	2
II. 누구를 위한 윤리강령인가?.....	3
III. 윤리강령의 전파와 이해	3
1. 번역 및 교육	3
2. 감독자의 역할	4
IV. 우리의 원칙	4
1. 투명성	4
2. 법률 및 규정 준수	4
3. 인권 존중	4
4. 노동법 준수	4
a. 집회의 자유와 단체 교섭권	4
b. 모든 형태의 강제노동의 근절.....	5
c. 아동 노동	5
d. 차별 대우.....	5
e. 건강 및 안전.....	5
5. 서로 존중하며 함께 일하기.....	5
6. 환경 존중하기	6
7. 재산권에 대한 존중을 보장하다.....	6
8. 기밀성	6
9. 반부패	7
10. 이해 상충	7
11. 경쟁법 준수	7
V. 윤리 제보 시스템.....	8
1. 정의	8
2. 신고 처리 절차 및 조치.....	9
3. 윤리 보고서에 수집된 개인 데이터의 처리.....	9

I. 사장님 인사말



MANE에게 책임 있는 회사가 되는 것은 우선 도덕적 행위입니다.

성실, 정직, 공평은 우리 회사 경영 방식의 세 가지 기본 가치관입니다. 이 윤리 강령은 우리 회사의 기본적인 틀이라고 말할수 있습니다. 그것은 당신의 결정과 행동을 규범하도록 만들어졌습니다.

여러분은 반드시 이 가이드에 나열된 규칙들을 지켜야 하며 그렇게 하므로 하여 우리 그룹과 파트너들에게 이익이 될수 있도록 해야 됩니다.

제 생각에는 현재의 윤리강령은 우리가 같이 성공함에 있어서 필수 요소입니다. 이는 우리가 정직성을 보장함으로써 주변 사람들에게 신뢰를 불러일으키는 동시에 지속 가능한 개발에 대한 우리의 접근 방식을 구축한 기반입니다. 그렇기 때문에 저는 여러분이 우리의 윤리강령을 엄격하게 실행하기를 기대하고 있습니다.

Jean M. MANE

MANE Group 사장



II. 누구를 위한 윤리강령인가?

MANE 윤리강령은 의무적으로 지켜야 하는 것이며 모든 그룹 직원, 그리고 그룹을 대표하여 일하는 모든 사람에게 적용됩니다.

MANE 그룹이 어느 나라에서 사업을 하든지 MANE 그룹은 도덕적 행위 원칙에 확고히 전념하고 있습니다.

MANE 윤리 강령은 그룹의 모든 비즈니스 활동에 적용되는 행동 및 윤리의 기본 원칙을 제시합니다. 모든 MANE 직원은 내부 및 외부에서 결정을 내리고 다른 사람과 상호 작용할 때 이 강령을 적용해야 합니다.

이 문서에 설명된 원칙은 어떠한 경우에도 그룹이 사업을 수행하는 여러 국가에서 시행 중인 법률 및 규정을 대체하지 않습니다. MANE 윤리 강령이 국가 법률이나 현지 관습보다 더 제한적인 경우에도 MANE 윤리 강령은 불법 행위에 해당하지 않는 한 여전히 적용됩니다. 그 반대의 경우에는 MANE 윤리 강령보다 국내법 또는 현지 관습이 우선합니다.

III. 윤리강령의 전파와 이해

1. 번역 및 교육

모든 직원이 MANE 윤리 강령을 이해할 수 있도록 아랍어, 중국어, 영어, 프랑스어, 독일어, 구자라트, 힌디어, 인도네시아어, 이탈리아어, 일본어, 캐나다어, 카자흐어, 한국어, 말라야람어, 말라디어, 폴란드어, 포르투갈어, 루마니아어, 러시아어, 스페인어, 타밀어, 테고르어, 우크라이나어, 베트남어 등 다양한 언어로 번역되었습니다.

윤리 강령은 MANE 기업 웹사이트에도 게시되어 대중들이 열람할수도 있게 되어있습니다.

MANE 직원은 이 윤리 강령에 첨부된 선언에 서명하고 이 문서에 제시된 윤리 원칙을 채택해야 합니다. 그렇게 할수 있도록 직원들을 돕기 위해 e-러닝 교육 과정이 제공되어 있습니다. 이 과정은 윤리 강령을 위반할 수 있는 특정 유형의 행동에 대해 조명하고 윤리적 딜레마가 있는 상황에서 MANE 직원에게 지침을 제공합니다. 그룹의 CSR 약속의 일환으로 모든 직원은 이 교육을 이수하고 퀴즈를 풀어야 합니다. 교육 자료는 Sharepoint CORP > Corporate Social Responsibility > Our Code of Ethics 에서 확인할 수 있습니다.

MANE 직원은 고용 및 사업 관계의 범위에서 직접 관련된 특정 요구 사항을 완전히 숙지하기 위해 정기적으로 이 강령을 참조하도록 권장됩니다. 궁금한 점이 있는 경우 직원은 먼저 직속 상관에게 도움을 요청해야 합니다..



2. 감독자의 역할

MANE 감독자는 의무와 책임에 따라 작업장에서 MANE 윤리 강령을 홍보하고 전파해야 합니다.

윤리와 관련하여 감독자는 다음을 수행해야 합니다.

- 매일 행동으로 모범을 보이십시오.
- 신입사원에게 MANE 윤리강령의 원칙을 가르치고 설명하십시오.
- -신입 사원이 특히 교육 과정을 통해 이러한 원칙을 이해하고 적용할 수 있는지 확인합니다.
- 팀에 윤리적 질문에 대한 지원이나 조언을 제공합니다.

관리자와 이사는 의사 결정 역할을 하기 때문에 인권, 기후 변화 및 단기, 중기 및 장기적 환경 영향과 같은 문제를 포함하여 지속 가능한 개발과 관련된 결정의 결과를 고려해야 합니다.

IV. 우리의 원칙

1. 투명성

그룹은 사회와 환경에 영향을 미치는 모든 의사 결정의 투명성을 보장하기 위해 최선을 다하고 있습니다.

또한 그룹은 정보 요청에 대해 적절하고 적절한 응답을 제공하기 위해 최선을 다하고 있습니다

2. 법률 및 규정 준수

그룹은 특히 인권, 환경 및 노동법과 관련하여 비즈니스를 수행하는 모든 국가에서 유효한 법률, 규정 및 기타 법적 의무를 준수하기 위해 노력합니다.

모든 직원은 자신의 직업 활동의 틀 내에서 청렴성을 입증하고 해당 법률과 규정을 준수해야 합니다.

3. 인권 존중

그룹은 세계 인권 선언에 명시된 권리를 증진하기 위해 영향권을 존중하고 사용합니다. 또한 그룹은 모든 국가, 문화 및 상황에서 보편적인 인권의 원칙을 인정합니다.

이러한 방식으로 그룹은 어떠한 자회사도 인권 침해에 가담하지 않도록 합니다. 그룹은 모든 직원이 자신의 행동 범위에서 인권을 채택, 지지 및 시행할 것을 기대합니다.

4. 노동법 준수

a. 집회의 자유와 단체 교섭권

그룹은 모든 직원이 노조를 결성 및 조직하고, 자신이 선택한 노조에 속하며, 직원을 대신하여 그룹과 단체로 교섭할 수 있는 권리를 존중합니다.



그룹은 근로자 조합을 구성하는 모든 직원 대표 및 직원이 조합 가입 또는 조합 활동 참여로 인해 차별, 괴롭힘, 위협 또는 보복을 받지 않도록 하고 해당 대표가 직장 구성원에게 연락할 수 있도록 최선을 다합니다. 그룹은 근로자 조합을 구성하는 모든 직원 대표 및 직원이 조합 가입 또는 조합 활동 참여로 인해 차별, 괴롭힘, 위협 또는 보복을 받지 않도록 하고 해당 대표가 직장 구성원에게 연락할 수 있도록 최선을 다합니다.

b. 모든 형태의 강제노동의 근절

그룹은 강제 노동에 가담하거나 조장하지 않을 것을 약속합니다.

강제 노동은 제재 또는 보복의 위협을 받거나 부채 상황을 요구하는 사람이 원하지 않는 방식으로 수행하는 작업 또는 서비스를 의미합니다.

c. 아동 노동

우리 그룹은 아동 노동에 가담하지 않으며 또한 아동노동을 장려하지 않고 국제노동기구의 최저연령에 관한 제 146 호 건의의 규정을 준수하겠다고 약속합니다.

아동 노동은 15 세 미만의 아동이 수행하는 노동을 의미합니다. 단, 현지 법률이 노동 또는 의무 교육을 위한 최소 연령을 더 높게 규정하는 경우에는 더 높은 연령을 우선합니다.

그룹은 18 세 미만의 어린이를 야간 근무 또는 위험한 작업에 고용하는 것을 자발적으로 삼가합니다.

d. 차별 대우

우리 그룹은 직원, 공급업체, 고객 또는 기타 접촉자가 차별을 받지 않도록 보장합니다.

차별은 정당한 이유가 아니라 편견에 기반한 근본적인 추론으로 인해 평등한 기회나 대우가 억압되는 구별, 배제 또는 선호를 의미합니다. 근거 없는 차별 사유에는 성별, 나이, 출신, 종교, 성적 취향, 외모, 임신, 장애, 노조 가입 등이 포함됩니다.

그룹은 또한 회사 다양성 현장에 서명했습니다. 그룹은 채용, 교육 및 경력 관리에서 모든 형태의 차별을 근절하기 위해 최선을 다하고 있습니다.

e. 건강 및 안전

업무 관련 건강 및 안전 정책의 틀 내에서 그룹은 모든 직원과 현장에서 근무하는 외부 회사 직원에게 건강하고 안전한 근무 환경을 제공할 것을 약속합니다.

이를 위해 그룹은 작업 환경에 내재된 고유한 위험의 원인을 가능한 한 최소화하여 작업 중, 작업 결과 또는 작업과 관련하여 발생할 수 있는 사고 및 부상의 위험을 방지하기 위해 필요한 모든 자원을 제공하기 위해 노력합니다.

그룹은 직원들이 산업 안전 및 위생에 관한 규칙과 기준을 철저히 준수할 것을 기대합니다. 그룹은 직원들이 산업 안전 및 위생에 관한 규칙과 기준을 철저히 준수할 것을 기대합니다.

5. 서로 존중하며 함께 일하기

모든 MANE 직원은 동료에게 프로페셔널하게 행동하고 상호 신뢰, 존중 및 인간 존엄성을 바탕으로 프로페셔널한 관계를 구축해야 합니다. 본 그룹은 사업장의 어떠한 형태의 괴롭힘과 폭력 행위, 특히 다음과 같은 행위를 규탄합니다.:

- 구두 또는 서명
- 심리적, 신체적 및 / 또는 성적으로.
- 정기적으로 회사에서 같이 일하는 동료, 상사 및 부하 직원, 직원 및 제 3 자 사이.



모든 MANE 직원은 고용 범위에서 발생하는 고객, 공급업체 및 기타 이해관계자와의 상호 작용에서 이 행동 강령을 존중해야 합니다. 모든 MANE 직원은 고용 범위에서 발생하는 고객, 공급업체 및 기타 이해관계자와의 상호 작용에서 이 행동 강령을 준수해야 합니다

괴롭힘은 다른 사람, 그룹 또는 커뮤니티에 대한 용납할 수 없는 언어 또는 신체적 행위입니다. 이러한 행동은 불안, 불안, 위협을 주거나 성별, 인종 출신, 국적, 피부색, 종교적 신념, 성적 지향, 외모 또는 장애와 관련된 심각한 정서적 괴로움을 초래할 수 있습니다.

6. 환경 존중하기

환경 보호는 MANE 그룹의 주요 우선 순위 중 하나입니다. 비즈니스 활동이 환경에 미치는 영향을 최소화하는 것은 그룹 경영 전략의 필수적인 부분입니다.

지속 가능한 개발 정책을 형성하는 약속과 현지 법률에 따라 그룹은 다음을 약속합니다:

- 생산 프로세스 및 제품 수명 주기의 모든 단계에서 자원(물, 에너지, 생물다양성, 재료)의 공정하고 지속 가능한 사용을 보장합니다.
- 생물다양성 보호 및 삼림 벌채 방지.
- 온실 가스 배출량을 줄여 기후 변화와의 싸움에 기여합니다.
- 생산(폐기물, 오염, 유출)으로 인한 환경 영향을 최소화합니다.

그룹의 모든 직원은 일상 업무에서 이러한 환경 약속을 지키고 환경 영향을 최소화하는 것을 목표로 하는 전문 분야에서 혁신적인 솔루션을 찾기 위해 자신의 역할을 다해야 합니다.

7. 재산권에 대한 존중을 보장하다

재산권은 토지 권리 및 기타 물리적 재산권, 특허, 노하우, 제조 비밀 및 기타 산업 재산권을 포함한 물리적 및 지적 재산권을 모두 포함합니다. 또한 특정 집단(예: 원주민)의 전통 지식이나 직원 또는 다른 사람의 지적 재산과 같은 더 넓은 의미의 재산 소유권 주장을 포함할 수 있습니다.

그룹은 타인의 재산권을 존중하기 위해 최선을 다하고 있으며 직원이 이러한 권리를 침해하는 활동에 가담하지 않도록 합니다.

직원은 또한 모든 상황에서 그룹의 이익과 유형 및 무형 자산을 보호함으로써 MANE의 재산권을 존중하고 보호할 의무가 있습니다.

8. 기밀성

직무 범위 내에서 모든 직원은 경제적 또는 전략적 가치가 있는 그룹의 무형 자산을 구성하는 민감한 기밀 정보를 알게 될 수 있습니다. .

자신의 직업적 책임 범위 내에서 획득하고 공식적으로 공개되지 않은 모든 정보는 기밀로 간주됩니다. 이 정보는 본질적으로 과학, 기술 또는 비즈니스와 관련된 것일 수 있습니다. 여기에는 재무 결과, 비즈니스 전략, 고객 또는 공급업체에 관한 민감한 비즈니스 정보, 인사 정보 또는 개인 데이터, 신제품 관련 정보, 제품 공식, 제조 비밀 또는 그룹에서 개발한 노하우가 포함되지만 이에 국한되지 않습니다.



모든 상황에서 기밀 정보를 위임받았거나 액세스 권한이 있는 직원은 그룹 내부 및 외부에서 기밀 정보를 제3 자에게 누설하거나 공유하거나 승인되지 않은 방식으로 사용하지 않도록 해야 합니다.

기밀 정보를 보호하기 위해 직원은 기밀 문서를 안전한 장소에 보관하고 휴지통, 책상, 프린터 또는 회의실에 공개된 상태로 두지 않도록 해야 합니다.

9. 반부패

그룹은 비즈니스 거래에서 모든 종류의 부패를 규탄합니다. MANE 는 국내 및 국제적 차원에서 법률과 규정을 준수하는 회사로서 비즈니스 파트너(합작 투자 파트너, 공무원, 유통업체, 대표 사무소, 서비스 제공업체 및 공급업체)도 부패 방지 규정을 준수하고 시행 중인 정책을 준수할것을 요구합니다.

부패는 개인의 이익을 위해 자신의 영향력을 사용하는 사람들이 권력을 남용하는 것입니다. 부패행위란 직무범위에 속하는 행위를 하거나 하지 아니할 목적으로 각종 선물, 제안 또는 이익을 요구하거나 수락하는 행위를 말합니다. 뇌물을 주는 사람(주동적 뇌물)과 뇌물을 받는 사람(수동적 뇌물) 모두 부패 행위입니다.

그러나 국가별 현지 관습과 전통, 또는 예의에 따라 직원들이 저렴한 상징적 선물이나 점심 초대를 받을 수도 있는 것은 분명합니다. 현지 MANE 관리자는 직원에게 이 문제에 대한 명확한 지침을 제공해야 합니다.

급행료는 절차의 실행 또는 통관과 같은 특정 합법적인 행정 절차를 촉진하거나 촉진하기 위해 지불하는 비공식 지불(합법적이고 공식적인 관세 및 세금과 반대)입니다. MANE Group 은 해당 직원의 건강 또는 안전을 위협하는 강력한 이유가 있는 경우를 제외하고 급행료를 수락하지 않습니다.

직원은 금전, 선물 또는 직무 수행의 공정성에 영향을 미칠 수 있는 기타 혜택을 수락하거나 직간접적으로 제안해서는 안 됩니다.

10. 이해 상충

직무를 수행하는 과정에서 MANE 직원들은 MANE 의 가장 큰 이익을 출발점으로 하여 잠재적인 이익 충돌을 초래할 수 있는 상황이나 활동을 피해야 한다. 특히 개인 및/또는 가정의 이익 측면에서 이러한 이익은 그들의 독립적인 판단이나 결정에 영향을 주고 그들의 MANE 그룹에서의 업무와 충돌할 수 있다

MANE 직원은 자기 거래에 관여해서는 안 됩니다. 자기 거래는 거래에서 자신의 지위에서 이익을 얻고 자신의 이익을 위해 행동하는 거래입니다.

MANE 직원은 자신에게 영향을 미치고 이해 상충을 일으킬 가능성이 있는 모든 상황을 직속 상사에게 즉시 알려야 합니다. 이러한 상황에 처한 직원은 특정 이해 상충 선언을 문서화하고 제출해야 합니다(Global Documentary System, Q.S.E.É., BSL 인트라넷 또는 Sharepoint Mane CORP > Corporate Social Responsibility 에서 제공되는 FO-RSE-022 또는 FO-RSE-025 참조). > 우리의 윤리 강령). 이 선언은 직원의 직속 상사와 윤리 위원회에 이메일(ethics@mane.com)로 제출해야 합니다.

11. 경쟁법 준수

그룹과 그 직원은 가격 책정 계약 및 입찰 담합을 포함하여 반경쟁적 관행을 금지하고 공개적이고 공정한 경쟁을 촉진하는 것을 목표로 하는 현지 법률과 규정을 존중할 의무가 있습니다. 그룹과 그 직원은 가격 책정 계약 및 입찰 담합을 포함하여 반경쟁적 관행을 금지하고 공개적이고 공정한 경쟁을 촉진하는 것을 목표로 하는 현지 법률과 규정을 존중할 의무가 있습니다.



V. 윤리 제보 시스템

1. 정의

윤리제보제도는 보고체계, 직원대표기구, 인사부서 등 각 국가별 적용법규에 따라 운영되고 있는 표준 내부 커뮤니케이션 채널을 대체하기 위한 것이 아닌 부가적인 제도입니다.

예외적으로 MANE 직원이 잠재적인 윤리 위반에 대해 우려하고 위의 고전적인 보고 채널을 통해 행동할 수 없는 경우, 성실하고 사심 없는 방식으로 행동하고 개인적으로 보고된 행위를 알고 있는 경우 윤리 제보 시스템을 사용할 수 있습니다.

예외적으로, MANE 직원이 잠재적인 윤리적 위반에 대해 우려하고 위에 언급된 전통적인 보고 채널을 사용할 수 없는 경우, 성실하고 사심 없는 방식으로 행동하고 개인적으로 제보된 행위를 알고 있는 경우, 윤리 보고 시스템을 사용할 수 있습니다.

일반적으로 MANE 윤리 강령 위반, 시행 중인 법률 및 규정 위반, 공익에 대한 심각한 위협 또는 위협에 대해 알고 있거나 추정되는 모든 사람은 가능한 한 빨리 윤리 보고 시스템을 활용할 의무가 있습니다.
이메일: ethics@mane.com

내부 고발자는 자신이 보고하는 내용과 직접적인 관련이 있는 개인 정보만 전달해야 합니다. 필요한 경우 익명으로 윤리 제보 시스템을 사용할 수 있습니다.

다음은 윤리 보고가 적절하다고 간주되는 몇 가지 예입니다:

- 다음 규정을 위반하는 모든 행위:
 - 부패방지법
 - 경쟁법
 - 은행회계법
- 다음을 구성할 수 있는 행위:
 - 내부 또는 외부 사기
 - 도덕적 또는 성희롱
 - 개인 건강 또는 안전 위험
 - 잠재적이거나 확인된 환경 위험

ethics@mane.com 으로 보고된 모든 윤리적 위반 사항은 MANE 그룹 사장의 직속 감독하에 있는 윤리 위원회에서 엄격하게 기밀로 처리됩니다.

2. 신고 처리 절차 및 조치

윤리위원회는 신고가 접수되면 신속하게 조사에 착수하여 사실 여부를 확인합니다. 7 일 이내에 신고 접수를 확인하는 이메일이 내부 고발자에게 전송됩니다. 또한 신고 접수 후 3 개월을 초과하지 않는 합리적인 기간 내에¹ 내부 고발자에게 혐의의 진실성을 판단하고 필요한 경우 조치를 찾기 위해 취했거나 취할 예정인 조치를 통보합니다. 필요한 경우 고발의 대상과 그 배후의 원인에 대해 해결 방안을 찾아야 합니다.

조사 결과 익명 제보 여부와 관계없이 윤리위원회에서 제보 내용이 사실이라고 판단되면 가해자 직속 상사와 그룹사장에게 보고합니다. MANE 는 현행법과 규정에 따라 보고서를 효과적으로 처리하는 데 필요한 적절하고 비례적인 징계 조치 및/또는 기타 조치를 통해 가해자 혐의자에 대해 즉각적인 조치를 취해야 합니다. 위반의 심각성에 따라 MANE 직원이 MANE 윤리 강령 원칙을 위반하면 해고 사유가 될 수 있습니다.

윤리위원회는 조사 결과 익명 제보 여부와 관계없이 제보가 제보자 보호와 관련된 조건에 부합하지 않는다고 판단하는 경우 제보자에게 다음 주소로 이메일을 보내 그들이 취한 조치 또는 사건이 종결되었음을 알립니다.

MANE Group 은 MANE 윤리 강령 위반 사실을 알고 있거나 위반이 의심되는 사실을 선의로 보고한 사람이 위반 보고로 인해 직장에서 보복, 괴롭힘 또는 차별을 당하지 않도록 해야 합니다. 다만, 절차를 악용한 경우(예: 타인에게 피해를 주기 위해 허위 또는 명예훼손 주장을 악의적으로 신고하는 등) 징계 조치를 받을 수 있습니다.

반대로, 선의의 내부 고발자는 해당 주장이 근거가 없는 것으로 판명되거나 추가 조치가 취해지지 않더라도 징계 조치나 기소 대상이 되지 않습니다.

3. 윤리 보고서에 수집된 개인 데이터의 처리

윤리위원회는 윤리 보고서가 다루는 영역에 국한된 데이터, 즉 신고자의 신원, 직위 및 연락처, 고발 대상 및 보고서 수집 또는 처리에 참여한 사람만 처리할 수 있도록 보장합니다. 고발된 행위; 수집된 정보; 요약 보고서 및 조치 조사.

위원회는 인종 출신이나 이른바 인종 출신에 관한 데이터와 같은 민감한 데이터의 처리를 더욱 경계할 것이다. 정치적 관점; 종교 또는 철학적 신앙; 조합원; 유전 데이터; 생체 특성 데이터; 건강 데이터; 한 사람의 성생활이나 성적 취향과 관련된 데이터; 자연인의 범죄, 유죄 판결, 보안 조치와 관련된 데이터.

제보자의 신원이 알려진 경우 윤리위원회에서 철저히 비밀로 처리합니다.

이 개인 정보는 윤리신고시스템의 틀 내에서 윤리위반신고를 처리할 권한이 있는 사람에게만 제공됩니다.

개인 데이터를 지속적으로 보호하기 위해 이 개인 데이터를 유럽 연합 외부의 그룹 조직으로 전송하는 경우 GDPR 44 조 및 다음의 특정 조항이 적용됩니다(유럽 의회의 EU 규정 2016/679 및 2016 년 4 월 27 일 유럽 이사회)..

정의: 내부 고발자는 직접적인 금전적 보상 없이 선의로 범죄 또는 경범죄, 공익에 대한 위협 또는 위협, 위반 또는 시도와 관련된 정보를 보고하거나 공개하는 자연인입니다. 프랑스 정부가 법적으로 비준 또는 승인한 국제 협약의 위반 또는 그러한 협약, 유럽 연합 법률, 법률 또는 규정에 근거하여 수행된 국제 기구의 일방적 행위를 은폐하는 행위. 2016 년 12 월 9 일자 프랑스 법률 2016-1691 8 조 I 에 언급된 직업적 의무 범위 내에서 정보를 얻지 못한 경우, 내부 고발자는 보고된 주장에 대해 개인적인 지식을 가지고 있어야 합니다.

개인정보 보유기간은 윤리위반 신고 이후 윤리위원회의 조치에 따릅니다:

- 제보내용이 윤리제보 대상에 해당하지 않는 경우 처리된 개인정보를 지체 없이 파기하거나 익명처리합니다.
- 윤리신고 대상에 해당되거나 별도의 조치가 없는 경우 조사 종료 후 2 개월 이내에 처리된 개인정보를 파기 또는 익명처리합니다.
- 제보로 인해 징계 조치가 취해지거나, 고발자 또는 제보자에 대해 악의적인 제보가 제기되어 법적 절차가 진행되는 경우 해당 절차가 종료되거나 항소 시효가 종료될 때까지 개인정보를 보관합니다.

추가 조치가 취해지지 않는 경우를 제외하고 윤리위원회는 내부 고발자를 보호하거나 향후 범죄 가능성을 고려하여 모니터링할 목적으로 수집된 데이터를 중간 기록 보관소에 저장할 수 있습니다. 이 보유 기간은 추구하는 목적으로 엄격히 제한되어야 하며, 사전에 결정되고 관련자에게 알려야 합니다.



명예 선언

나, 이로서 MANE 윤리 강령을 준수할 것을 약속합니다.

나는 MANE 윤리 강령을 위반하도록 강요하는 실제적 또는 잠재적 이해 상충을 알지 못합니다.

나중에 잠재적으로 이해 상충으로 이어질 수 있는 상황에 연루될 경우 IV.10 항에 설명된 절차에 따라 직속 상관에게 즉시 보고할 것을 약속합니다. MANE 윤리 강령.

서명인의 이름과 성:

직책:

MANE 실재:

날짜:

서명: