

WE
CAPTURE
WHAT
MOVES

 MANE

CODE OF ETHICS



CUPRINS:

- I. MESAJUL PREȘEDINTELUI2
- II. Pentru cine este destinat codul ?3
- III. DISEMINAREA ȘI INTERPRETAREA CODULUI DE ETICĂ.....3
 - 1. Traducere și formare3
 - 2. Rolul conducătorilor4
- IV. PRINCIPIILE NOASTRE5
 - 1. Transparență.....5
 - 2. Respectarea legilor și reglementărilor.....5
 - 3. Respectarea drepturilor omului5
 - 4. Respectarea legislației muncii5
 - a. Libertatea de întrunire și dreptul la negocieri colective.....5
 - b. Eradicarea tuturor formelor de muncă forțată sau obligatorie5
 - c. Munca copiilor5
 - d. Discriminare6
 - e. Sănătate și siguranță.....6
 - 5. Conlucrare și respect reciproc6
 - 6. Respectarea mediului înconjurător7
 - 7. Asigurarea respectării drepturilor de proprietate7
 - 8. Confidențialitate7
 - 9. Anticorupție8
 - 10. Conflictul de interese.....8
 - 11. Respectarea legii concurenței.....9
- V. SISTEMUL DE RAPORTARE ÎN MATERIE DE ETICĂ.....9
 - 1. Definiții.....9
 - 2. Procedurile de procesare a rapoartelor și acțiunile întreprinse.....10
 - 3. Prelucrarea datelor cu caracter personal colectate ca parte a raportului în materie de etică10

I. MESAJUL PREȘEDINTELUI



Pentru MANE a fi o companie responsabilă înseamnă, în primul rând, respectarea conduitei etice.

Onestitatea, integritatea și corectitudinea sunt trei valori fundamentale care stau la baza activității de afaceri zilnice.

Prezentul Cod de Etică reprezintă pilonul companiei noastre. Acesta a fost conceput pentru a vă ghida în deciziile și acțiunile dvs.

Fiecare dintre voi trebuie să adopte principiile prezentate în acest ghid și să le folosească pentru a aduce beneficii Grupului și partenerilor săi.

În opinia mea, prezentul Cod de Etică este un element esențial al succesului nostru comun. Este fundamentul abordării unei Dezvoltări Durabile, garantându-ne în același timp integritatea și inspirând astfel încredere în cei din jurul nostru. Prin urmare, am încrederea că veți asigura respectarea cu strictețe a acestuia.

Jean M. MANE, Președinte



II. Pentru cine este destinat codul ?

Codul de Etică al companiei MANE este obligatoriu și se aplică tuturor angajaților din cadrul Grupului și tuturor celor care lucrează în numele Grupului.

MANE s-a angajat să respecte principiul conduitei etice, indiferent de țara în care Grupul își desfășoară activitatea.

Codul de Etică al MANE stabilește principiile de bază de conduită și etică care guvernează activitățile Grupului. Fiecare angajat MANE este obligat să le aplice zilnic în procesul de luare a deciziilor și în interacțiunile sale cu ceilalți, atât în cadrul Grupului, cât și în afara acestuia.

Principiile descrise în acest document nu înlocuiesc, în niciun caz, legile și reglementările în vigoare în diferitele țări în care Grupul își desfășoară activitatea. În cazul în care Codul de etică MANE se dovedește a fi mai restrictiv decât legile naționale sau obiceiurile locale, Codul de etică MANE continuă a fi aplicat, cu excepția cazului în care acest lucru ar constitui un act ilegal. În caz contrar, legile naționale sau obiceiurile locale prevalează asupra Codului de etică MANE.

III. DISEMINAREA ȘI INTERPRETAREA CODULUI DE ETICĂ

1. Traducere și formare

Pentru a ne asigura că fiecare angajat poate înțelege Codul de Etică al companiei MANE, acest document a fost tradus în mai multe limbi, inclusiv arabă, chineză, coreeană, engleză, franceză, germană, gujarati, hindi, indoneziană, italiană, japoneză, kannada, kazahă, malayalam, marathi, poloneză, portugheză, română, rusă, spaniolă, tamil, telugu, thailandeză, turcă, ucraineană și vietnameză.

Codul de etică a fost, de asemenea, publicat pe site-ul companiei MANE și, prin urmare, este accesibil publicului.

Angajații din cadrul companiei MANE trebuie să semneze declarația anexată la prezentul Cod de etică și să adopte principiile etice prevăzute în acest document. Pentru a facilita acest lucru, angajaților le-a fost pus la dispoziție un curs de formare e-learning. Acest curs scoate în evidență anumite tipuri de comportament care ar putea încălca Codul de etică și oferă îndrumări angajaților companiei MANE în situații în care există dileme etice. Ca parte a angajamentelor Grupului în materie de CSR, toți angajații trebuie să urmeze acest curs de formare și să completeze chestionarul. Materialele de formare sunt disponibile pe Sharepoint CORP > Responsabilitate socială corporativă > Codul de etică.

Angajații companiei MANE sunt încurajați să consulte, în mod regulat, prezentul cod pentru a se familiariza cu cerințele specifice care îi privesc direct, în procesul de lucru și desfășurare a activității acestora. În cazul în care există careva îndoieli, angajații vor solicita asistență din partea conducătorului direct.



2. Rolul conducătorilor

În conformitate cu sarcinile și responsabilitățile acestora, conducătorii din cadrul MANE trebuie să promoveze și să distribuie Codul de etică al companiei MANE la locul de muncă.

În ceea ce privește etica, conducătorii trebuie:

- Să dea exemplu prin propriul comportament zilnic.
- Să instruiască și să explice noilor angajați principiile stabilite în Codul de etică al companiei MANE.
- Să se asigure că noii angajați au înțeles aceste principii, în special prin intermediul cursului de formare, și că sunt capabili să le aplice.
- Să ofere echipei asistență sau consiliere cu privire la chestiuni de etică.

Întrucât managerii și directorii au un rol decizional, aceștia trebuie să ia în considerare consecințele deciziilor luate în ceea ce privește dezvoltarea durabilă, inclusiv aspecte precum drepturile omului, schimbările climatice și impactul asupra mediului pe termen scurt, mediu și lung.



IV. PRINCIPIILE NOASTRE

1. Transparență

Grupul se angajează să asigure transparența oricărei decizii care are impact asupra societății și asupra mediului.

Mai mult decât atât, Grupul se angajează să ofere răspunsuri adecvate și relevante la cererile de informații.

2. Respectarea legilor și reglementărilor

Grupul se angajează să respecte legile, reglementările și alte obligații legale în vigoare în toate țările în care desfășoară activități, în special în ceea ce privește drepturile omului și legile privind mediul și cele din domeniul muncii.

Fiecare angajat trebuie, în cadrul activității sale profesionale, să demonstreze integritate și să respecte legile și reglementările în vigoare.

3. Respectarea drepturilor omului

Grupul respectă și folosește sfera sa de influență pentru a promova drepturile prevăzute în Declarația Universală a Drepturilor Omului. Mai mult decât atât, Grupul recunoaște principiul universalității drepturilor omului în toate țările, culturile și circumstanțele.

În acest fel, Grupul se asigură că niciuna din filialele sale nu este parte la încălcarea drepturilor omului. Grupul se așteaptă ca toți angajații să adopte, să sprijine și să aplice drepturile omului în domeniul de activitate a acestora.

4. Respectarea legislației muncii

a. Libertatea de întrunire și dreptul la negocieri colective

Grupul respectă dreptul tuturor angajaților de a forma și organiza sindicate, de a fi membri de uniuni la alegerea proprie și de a negocia colectiv cu Grupul în numele său.

Grupul se angajează să se asigure că toți reprezentanții angajaților și membrii personalului care formează sindicatele de lucrători nu vor fi supuși discriminării, hărțuirii, intimidării sau represaliilor din cauza aderării la sindicat sau a participării la activități sindicale și că reprezentanții în cauză pot contacta membrii la locul de muncă.

b. Eradicarea tuturor formelor de muncă forțată sau obligatorie

Grupul se obligă să nu participe la sau să încurajeze munca forțată sau obligatorie.

Munca forțată sau obligatorie reprezintă munca sau serviciile impuse unei persoane, fie sub amenințarea unei sancțiuni sau represalii, fie solicitată ca rambursare a unei datorii.

c. Munca copiilor

Grupul asigură de faptul că nu va angaja sau încuraja munca copiilor, în conformitate cu prevederile Recomandării Organizației Internaționale a Muncii nr. 146 privind vârsta minimă de angajare.



Munca copiilor reprezintă munca prestată de un copil sub vârsta minimă de 15 ani, cu excepția cazului în care legile locale prevăd o vârstă minimă mai mare pentru muncă sau educație obligatorie, caz în care predomină vârsta mai mare.

Grupul se va abține, în mod voluntar, de la angajarea copiilor cu vârsta sub 18 ani pentru munci pe timp de noapte sau munci periculoase.

d. Discriminare

Grupul garantează că niciun angajat, furnizor, client sau orice alți intermediari nu sunt supuși discriminării.

Discriminarea reprezintă orice diferențiere, excludere sau preferință motivate căreia se bazează mai degrabă pe prejudecăți decât pe un motiv legitim, care are ca efect să suprime sau să știrbească egalitatea de șanse sau de tratament. Motivele nefondate ale discriminării includ sexul, vârsta, originea, religia, orientarea sexuală, aspectul fizic, sarcina, dezabilitate și apartenența la o uniune.

Grupul a semnat, de asemenea, Carta Diversității companiei. Grupul se angajează să combată toate formele de discriminare în procesul de recrutare, formare și managementul carierei.

e. Sănătate și siguranță

În cadrul politicii sale în materie de sănătate și securitate ocupațională, Grupul se angajează să asigure un mediu de muncă sănătos și sigur pentru toți angajații și personalul extern al companiei care activează în cadrul amplasamentelor acesteia.

În acest sens, Grupul se angajează să furnizeze toate resursele necesare pentru a evita riscul de accidente și vătămări posibile în timpul, ca urmare a, sau în legătură cu munca desfășurată prin minimizarea pe cât posibil a cauzelor pericolului inerente mediului de muncă.

Grupul speră că angajații vor respecta conștiincios regulile și standardele privind securitatea și igiena muncii.

5. Conlucrare și respect reciproc

Toți angajații MANE trebuie să demonstreze un comportament profesional, bazat pe respect reciproc, încredere și demnitate individuală. Grupul condamnă toate formele de hărțuire și violență la locul de muncă, și anume:

- verbală sau în scris
- psihologică, fizică și/sau sexuală
- între colegi, conducători și subalterni, angajați și terți care activează, în mod regulat, în cadrul companiei.

Toți angajații MANE trebuie să respecte prezentul cod de etică atunci când interacționează cu clienții, furnizorii, precum și cu alte părți implicate în activitățile noastre.

Hărțuirea este un comportament verbal sau fizic nedorit față de o altă persoană sau împotriva unui grup sau a unei comunități, care poate fi deranjant, tulburător, amenințător sau care poate provoca o suferință emoțională semnificativă, și poate fi bazată pe motive precum sexul, originea etnică, naționalitate, culoare, religie, orientare sexuală, aspect fizic sau dezabilitate.



6. Respectarea mediului înconjurător

Protejarea mediului înconjurător este una dintre prioritățile cheie ale Grupului MANE. Minimizarea impactului activităților sale comerciale asupra mediului este parte integrantă a strategiei de management a Grupului.

În baza angajamentelor care conturează Politica de Dezvoltare Durabilă coroborate cu legile locale, Grupul se angajează:

- să asigure utilizarea corectă și sustenabilă a resurselor (apă, energie, biodiversitate, materiale) la toate etapele procesului de producție și ale ciclului de viață al produselor;
- să protejeze biodiversitatea și să contribuie la prevenirea defrișărilor;
- să contribuie la combaterea schimbărilor climatice prin reducerea emisiilor de gaze cu efect de seră;
- să minimizeze impactul procesului de producției asupra mediului (deșeuri, poluare, deversări).

Toți angajații Grupului trebuie să contribuie, în procesul de îndeplinire a sarcinilor sale zilnice, la respectarea acestor angajamente privind mediul și să găsească soluții inovatoare în domeniul lor de specialitate care vizează minimizarea impactului asupra mediului.

7. Asigurarea respectării drepturilor de proprietate

Drepturile de proprietate cuprind atât proprietatea fizică, cât și cea intelectuală, inclusiv drepturile asupra terenurilor și altor proprietăți fizice, brevete, know-how, secrete de fabricație și alte proprietăți industriale. Acestea pot, de asemenea, include acțiuni în revendicare într-un sens mai larg, cum ar fi cunoștințele tradiționale de grupuri specifice (cum ar fi populația nativă) sau proprietatea intelectuală a angajaților sau a altor persoane.

Grupul se angajează să respecte drepturile de proprietate ale altora și să se asigure că angajații săi nu participă în activități care încalcă aceste drepturi.

Angajații sunt, de asemenea, obligați să respecte și să protejeze drepturile de proprietate ale MANE prin protejarea intereselor Grupului și a activelor corporale și necorporale în orice circumstanțe.

8. Confidențialitate

În cadrul sferei sale de atribuții, orice angajat poate intra în posesia informațiilor sensibile și confidențiale care formează activele necorporale ale Grupului, cu valoare economică sau strategică.

Orice informații dobândite în legătură cu îndeplinirea responsabilităților profesionale și care nu au fost făcute publice în mod oficial sunt considerate confidențiale. Aceste informații pot fi de natură științifică, tehnică sau de afaceri. Acestea includ, dar nu se limitează la, rezultate financiare, strategii de afaceri, informații comerciale sensibile referitoare la clienți sau furnizori, informații despre resursele umane sau date personale, informații legate de produse noi, formule de produse, secrete de fabricație sau know-how dezvoltate de Grup etc.

În orice circumstanțe, angajații cărora li s-a încredințat sau care au acces la informații confidențiale trebuie să se asigure că acestea nu sunt divulgate sau partajate terților părți sau utilizate într-un mod neautorizat atât în cadrul Grupului, cât și în afara acestuia.



Pentru a proteja informațiile confidențiale, angajații trebuie să se asigure că documentele confidențiale sunt păstrate într-un loc sigur și nu sunt lăsate la vedere, în coșul de hârtie, pe birou, în imprimantă sau într-o sală de ședințe.

9. Anticorupție

Grupul condamnă orice formă de corupție în cadrul tranzacțiilor sale comerciale. Fiind o companie care respectă legile și reglementările în vigoare, atât la nivel național cât și la nivel internațional, MANE solicită, de asemenea, partenerilor săi de afaceri, inclusiv partenerilor de asociere, agenților, distribuitorilor, reprezentanțelor, contractorilor și furnizorilor să respecte regulamentul și politicile privind corupția. Prin act de corupție se înțelege orice comportament prin care o persoană solicită sau acceptă cadouri, oferte sau avantaje de orice fel în vederea îndeplinirii sau abținerii de la îndeplinirea unui act care intră în sfera atribuțiilor sale. Acțiunile atât ale persoanei care dă mită (corupere activă), cât și ale persoanei care primește mita (corupere pasivă) sunt acte de corupție.

Cu toate acestea, este evident că, în funcție de obiceiurile și tradițiile locale, care variază de la o țară la alta, sau din politețe, angajații pot accepta uneori, în procesul de îndeplinire a funcțiilor acestora, cadouri simbolice ieftine sau invitații la prânz. Managerii locali ai MANE ar trebui să ofere angajaților instrucțiuni clare cu privire la acest aspect.

Plățile de facilitare sunt plăți neoficiale (spre deosebire de taxele și impozitele legitime și oficiale) care sunt oferite pentru a facilita sau accelera executarea procedurilor sau a anumitor formalități administrative legitime, cum ar fi vămuirea. Grupul MANE nu acceptă plăți de facilitare, cu excepția cazului în care există un motiv imperios care pune în pericol sănătatea sau siguranța angajatului în cauză.

Niciun angajat nu trebuie să accepte sau să propună direct sau indirect mijloace bănești, cadouri sau alte avantaje care pot influența corectitudinea cu care își face munca.

10. Conflictul de interese

În procesul îndeplinirii sarcinilor sale, angajații MANE trebuie să acționeze în interesul companiei MANE și trebuie să evite orice situație și activitate, care poate da naștere unor potențiale conflicte de interese, în special în ceea ce privește interesele personale și/sau familiale care ar putea influența raționamentul și deciziile personale și ar intra în conflict cu activitatea desfășurată în cadrul Grupului MANE.

Angajații MANE vor evita self-dealingul (tranzacțiile cu sine însuși). Self-dealingul este o conduită a unei persoane care constă în a profita de poziția sa într-o tranzacție și a acționa pentru propriile interese.

Angajații MANE vor informa imediat conducătorul direct cu privire la orice situație care ar putea crea un conflict de interese. În astfel de situații, angajații sunt rugați să documenteze și să depună o declarație referitoare la conflictul de interese (a se vedea FO-RSE-022 sau FO-RSE-025 disponibilă în Sistemul Documentar Global al spațiului Q.S.E.É., BSL Intranet sau Sharepoint, Mane CORP > Responsabilitate socială corporativă > Codul de etică). Această declarație trebuie transmisă conducătorului direct al angajatului și Comitetului de etică prin e-mail: ethics@mane.com



11. Respectarea legii concurenței

Grupul și angajații săi se obligă să respecte legile și reglementările locale care urmăresc să interzică practicile anticoncurențiale, inclusiv acordurile de stabilire a prețurilor și trucarea licitațiilor și să promoveze concurența deschisă și echitabilă.

V. SISTEMUL DE RAPORTARE ÎN MATERIE DE ETICĂ

1. Definiții

Un sistem de raportare în materie de etică este un dispozitiv complementar care nu este menit să înlocuiască căile tradiționale de comunicare internă existente în conformitate cu normele aplicabile în fiecare țară, cum ar fi lanțul ierarhic, organele reprezentative ale angajaților sau Departamentul Resurse Umane.

Ca excepție, în cazul în care un angajat MANE este preocupat de o potențială încălcare a principiilor de etică și nu poate accesa mijloacele tradiționale de raportare menționate mai sus, acesta poate utiliza sistemul de raportare în materie de etică dacă acționează cu bună credință, în mod dezinteresat și cu o cunoaștere personală a faptelor pe care le raportează.

În general, orice persoană care cunoaște despre o încălcare existentă sau tentativă de încălcare a Codului de etică al MANE, de o încălcare a legilor și reglementărilor în vigoare sau de o amenințare sau un pericol grav la adresa interesului public este obligată să utilizeze sistemul de raportare în materie de etică în cel mai scurt timp posibil prin e-mail: ethics@mane.com

Denunțatorii¹ ar trebui să comunice numai informații personale care au o legătură directă cu ceea ce raportează. Dacă este necesar, sistemul de raportare în materie de etică poate fi utilizat în mod anonim.

Iată câteva exemple în care raportarea în materie de etică este considerată oportună:

- Orice încălcare a următoarelor:
 - Legilor anticorupție
 - Legii concurenței
 - Legii privind activitatea bancară și legii contabilității
- Fapte susceptibile de a constitui:
 - Fraude interne sau externe
 - Situație de hărțuire morală sau sexuală
 - Risc pentru sănătatea sau siguranța personală
 - Risc potențial sau confirmat pentru mediu

¹ Denunțator - este o persoană fizică care raportează sau dezvăluie, cu bună credință și în absența unei compensații financiare directe, informații referitoare la o infracțiune sau un delict, o amenințare sau un pericol pentru interesul public, o încălcare sau o încercare de a ascunde o încălcare a unui acord internațional care a fost ratificat sau aprobat legal de guvernul francez sau un act unilateral al unei organizații internaționale efectuat în baza unui astfel de acord, a legislației, a legilor sau a reglementărilor Uniunii Europene. În cazul în care informațiile nu au fost obținute în cadrul atribuțiilor profesionale menționate la articolul 8 punctul I din Legea franceză 2016-1691 din 9 decembrie 2016, denunțatorul trebuie să cunoască personal despre acuzațiile raportate.



Orice încălcare a eticii raportată la ethics@mane.com va fi examinată în mod strict confidențial de un Comitet de etică direct subordonat Președintelui Grupului MANE.

2. Procedurile de procesare a rapoartelor și acțiunile întreprinse

Imediat ce Comitetul de etică primește un raport, acesta inițiază o investigație pentru a se asigura de veridicitatea acestuia. În termen de șapte zile, se trimite un e-mail denunțătorului prin care se confirmă primirea raportului. În plus, într-o perioadă rezonabilă de timp, care să nu depășească trei luni de la primirea raportului, denunțătorul va fi informat cu privire la acțiunile întreprinse sau planificate pentru a determina veridicitatea acuzațiilor și, dacă este necesar, pentru a găsi o soluție cu privire la obiectul acuzațiilor și la motivele care stau la baza acestora.

La finalul investigației, dacă Comitetul de etică consideră că acuzațiile sunt corecte, indiferent dacă raportul a fost depus în mod anonim sau nu, cazul este raportat conducătorului direct al autorului și Președintelui Grupului. Compania MANE trebuie să întreprindă măsuri imediate împotriva presupusului (presupușilor) autor(i) prin aplicarea de măsuri disciplinare adecvate și proporționale și/sau alte acțiuni necesare în examinarea eficientă a raportului, în conformitate cu legile și reglementările în vigoare. În funcție de gravitatea infracțiunii, încălcarea principiilor Codului de etică al MANE de către un angajat MANE poate constitui un motiv de concediere.

În cazul în care Comitetul de etică stabilește, la finalul investigației, că acuzația, indiferent dacă raportul a fost depus în mod anonim sau nu, nu îndeplinește condițiile referitoare la protecția denunțătorilor, Comitetul de etică va trimite un e-mail denunțătorului pentru a-l informa cu privire la măsurile luate sau la faptul că cazul a fost închis.

Grupul MANE se va asigura că orice persoană care raportează, cu bună credință, o încălcare sau o potențială încălcare a Codului de etică MANE nu este supusă constrângerilor, hărțuirii sau discriminării la locul de muncă ca urmare a raportării unei încălcări. Cu toate acestea, orice persoană care abuzează de procedura în cauză (de exemplu, prin raportarea cu rea intenție a unor acuzații false sau defăimătoare în scopul de a face rău cuiva) va fi supusă unor măsuri disciplinare.

În schimb, denunțătorii care acționează cu bună-credință nu vor fi supuși măsurilor disciplinare și nici acționați în judecată, chiar dacă acuzațiile se dovedesc a fi nefondate sau nu rezultă în luarea de măsuri suplimentare.

3. Prelucrarea datelor cu caracter personal colectate ca parte a raportului în materie de etică

Comitetul de etică se va asigura că pot fi prelucrate doar datele care se limitează strict la domeniile vizate de raportul în materie de etică, și anume: identitatea, funcțiile și datele de contact ale denunțătorului, obiectul (obiectele) acuzațiilor și persoanele implicate în colectarea sau procesarea raportului, faptele raportate, elementele colectate, raportul de sinteză al investigației și măsurile întreprinse.

Comitetul va fi vigilent mai ales în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter confidențial, cum ar fi datele privind originea etnică sau așa-numita origine rasială; opiniile politice; convingerile religioase sau filozofice; apartenența la un sindicat; datele genetice; datele biometrice; datele privind sănătatea; datele referitoare la viața sexuală sau orientarea sexuală; și datele referitoare la infracțiuni, condamnări și măsuri de securitate în ceea ce privește persoanele fizice.



În cazul în care identitatea denunțatorului este cunoscută, aceste informații vor fi considerate de Comitetul de etică ca strict confidențiale.

Aceste informații cu caracter personal sunt puse la dispoziția doar a persoanelor autorizate responsabile de examinarea raportului de încălcare a normelor de etică în cadrul sistemului de raportare în materie de etică.

Pentru a se asigura că datele cu caracter personal continuă să fie protejate, orice transfer al acestor date cu caracter personal către organizații ale Grupului din afara Uniunii Europene va face obiectul dispozițiilor specifice ale articolelor 44 și cu respectarea GDPR (Regulamentul UE 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului European din 27 aprilie 2016).

Perioada de păstrare a datelor cu caracter personal depinde de acțiunile întreprinse de Comitetul de etică în urma raportului de încălcare a eticii:

- dacă raportul nu se încadrează în domeniul de aplicare a sistemului de raportare în materie de etică, datele cu caracter personal care au fost procesate vor fi distruse sau anonimizate fără întârziere;
- dacă raportul se încadrează în domeniul de aplicare al sistemului de raportare în materie de etică, dar nu se întreprind alte măsuri, datele cu caracter personal care au fost procesate vor fi distruse sau anonimizate în termen de două luni de la încheierea investigației;
- dacă raportul are ca rezultat aplicarea de măsuri disciplinare sau dacă se inițiază o procedură judiciară împotriva persoanei acuzate sau a denunțatorului, în cazul în care raportul a fost făcut cu rea-credință, datele cu caracter personal sunt păstrate până la încheierea procedurii sau până la expirarea termenului de prescripție a recursului.



Declarație pe propria răspundere

Eu, mă oblig, prin prezenta, să respect Codul de etică al companiei MANE.

Confirm că nu cunosc despre niciun conflict real sau potențial de interese care ar putea să mă oblighe să încalc Codul de etică al companiei MANE.

Dacă, la o etapă ulterioară, aș putea fi implicat într-o situație care poate duce la un potențial conflict de interese, mă oblig să raportez imediat superiorului meu direct, urmând procedura descrisă la punctul IV. 10. din prezentul Cod de Etică al MANE.

Numele și prenumele semnatarului:

Funcția:

Entitatea din cadrul MANE:

Data :

Semnătură: