

WE  
CAPTURE  
WHAT  
MOVES

 MANE

# CODE OF ETHICS



## SUMARIO

- I. MENSAJE DEL PRESIDENTE .....2
- II. ¿A QUIÉN ESTÀ DIRIGIDO ESTE CÓDIGO ? .....3
- III. DIFUSIÓN Y COMPRENSIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO .....3
  - 1. Traducción y formación .....3
  - 2. La función de los responsables jerárquicos .....4
- IV. NUESTRO PRINCIPIOS .....4
  - 1. Transparencia .....4
  - 2. Respeto de las leyes y las normativas.....4
  - 3. Respeto de los derechos humanos .....4
  - 4. Respeto de la legislación laboral .....5
    - a. Libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva .....5
    - b. Supresión de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio .....5
    - c. Trabajo infantil.....5
    - d. Discriminación .....5
    - e. Salud y seguridad .....5
  - 5. Trabajar juntos dentro del respeto mutuo .....6
  - 6. Respeto del medio ambiente.....6
  - 7. Respeto de los derechos de propiedad .....7
  - 8. Confidencialidad .....7
  - 9. Lucha contra la corrupción .....8
  - 10. Conflicto de intereses .....8
  - 11. Respeto por la ley de competencia .....9
- V. LÍNEA DE ALERTA ÉTICA .....9
  - 1. Definición .....9
  - 2. Métodos de tratamiento de la alerta y medidas aplicadas .....10
  - 3. Tratamiento de los datos personales en el ámbito de la alerta ética .....10



## I. MENSAJE DEL PRESIDENTE



“Para MANE, ser una empresa responsable es ante todo comportarse de manera ética. La honestidad, la integridad y la equidad son valores fundamentales que se inscriben en nuestra actividad comercial cotidiana.

Este Código Ético es nuestro marco, y fue creado para orientarnos en nuestras decisiones y acciones.

Cada uno de nosotros debe hacer suyos los principios contenidos en él, a fin de ponerlos al servicio del Grupo y de sus socios.

En mi opinión, el presente Código Ético es un elemento indispensable de nuestro éxito colectivo. Constituye la base sobre la que se sustenta toda nuestra iniciativa de Desarrollo Sostenible y es una garantía de integridad a la hora de generar la confianza de todos. Por todo ello, cuento con vosotros para que sea estrictamente aplicado.”

**Jean M. MANE**  
**Presidente**



## II. ¿A QUIÉN ESTÀ DIRIGIDO ESTE CÓDIGO ?

El Código de Ética MANE se aplica obligatoriamente a todos los colaboradores del Grupo, así como a todas aquellas personas que desarrollan actividades en nombre del Grupo.

MANE respeta profundamente el principio de comportamiento ético, sea cual sea el país en el que esté presente el Grupo.

El Código de Ética MANE describe los principios de conducta y ética fundamentales que rigen las actividades del Grupo. Todos los colaboradores MANE deben aplicarlo en la toma de decisiones y en el ámbito de sus interacciones con otras personas, tanto a nivel interno como externo.

Los principios descritos en el presente documento bajo ningún concepto sustituyen las leyes y normativas vigentes en los distintos países donde el grupo desarrolla su actividad. En caso de que el Código de Ética MANE sea más restrictivo que las obligaciones legales nacionales o las costumbres locales, no obstante, el Código de Ética MANE se aplica siempre que ello no resulte en una actividad ilícita. En caso contrario, las obligaciones legales nacionales o las costumbres locales prevalecen sobre el Código de Ética MANE.

## III. DIFUSIÓN Y COMPRENSIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO

### 1. Traducción y formación

Para permitir que todos los colaboradores entiendan bien el Código de Ética MANE, el presente documento se ha traducido a varios idiomas, entre los cuales se incluye el alemán, árabe, canarés, chino, coreano, español, francés, gujaratí, hindi, indonesio, inglés, italiano, japonés, kazajo, malayalam, maratí, polaco, portugués, rumano, ruso, tailandés, tamil, télugu, turco, ucraniano y vietnamita.

El Código de Ética también está disponible públicamente en la página web institucional de MANE.

Los colaboradores MANE deben firmar la declaración adjunta al presente Código de Ética MANE y cumplir los principios éticos citados en el presente documento. Con el fin de ayudarles en este proceso, disponen de una formación a distancia. Esta formación muestra los diferentes tipos de comportamientos característicos de hechos de violación del Código de Ética y guía a los colaboradores MANE a la hora de reaccionar frente a posibles dilemas éticos. En el ámbito del compromiso de Responsabilidad Social Empresarial del Grupo, todos los colaboradores deben realizar esta formación y la correspondiente prueba escrita. Está disponible en Sharepoint CORP > Corporate Social Responsibility > Our Code of Ethics.

Se invita a los colaboradores MANE a consultar este Código con cierta frecuencia, con el fin de estar debidamente informados sobre las exigencias específicas que les atañen directamente, tanto en el ejercicio de su trabajo como en las relaciones comerciales que mantengan. En caso de duda, en primer lugar deben consultar a su superior jerárquico.



## 2. La función de los responsables jerárquicos

Debido a las responsabilidades que ejercen, los responsables jerárquicos MANE deben difundir y fomentar activamente el Código de Ética MANE en el lugar de trabajo.

Sus responsabilidades referentes a la ética consisten en:

- dar ejemplo con su comportamiento diario;
- informar a los nuevos colaboradores sobre los principios citados en el Código de Ética MANE y explicarlos;
- asegurarse de que sus colaboradores han entendido los principios, sobre todo mediante la formación correspondiente, y que pueden aplicarlos;
- ayudar o aconsejar al equipo sobre cuestiones éticas.

Los gerentes y directores de servicio, debido a su función decisoria, también deben tener en cuenta las consecuencias de sus decisiones con respecto al desarrollo sostenible, incluyendo cuestiones de derechos humanos, cambio climático e impacto medioambiental a corto, medio y largo plazo.

## IV. NUESTRO PRINCIPIOS

### 1. Transparencia

El Grupo se compromete a garantizar la transparencia de las decisiones que tome y de las actividades que realice cuando estas tengan un impacto sobre la sociedad y el medio ambiente.

Asimismo, el Grupo se compromete a responder de manera apropiada y pertinente a las necesidades de información de sus interlocutores.

### 2. Respeto de las leyes y las normativas

El Grupo se compromete a respetar las leyes, las normativas y cualquier otra obligación legal vigente en todos los países en los que ejerce sus actividades, especialmente en los ámbitos de los derechos humanos, la legislación laboral y el medio ambiente.

En el marco de sus actividades profesionales, todos los colaboradores del Grupo deberán hacer gala de integridad y respeto de las leyes y normativas que les sean aplicables.

### 3. Respeto de los derechos humanos

El Grupo respeta los derechos enunciados en la Declaración Universal de Derechos Humanos, y utiliza su esfera de influencia para promoverlos. De la misma forma, el Grupo reconoce el principio de la universalidad de los derechos humanos en todos los países, todas las culturas y todas las situaciones.

En este marco, el Grupo velará por que ninguna de sus filiales sea cómplice de violaciones de los derechos humanos, y espera de sus colaboradores que adopten, apoyen y apliquen los derechos humanos en su ámbito de intervención.



## 4. Respeto de la legislación laboral

### a. Libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva

El Grupo respeta el derecho de todos sus colaboradores a constituir y organizar sindicatos, a afiliarse al sindicato de su elección y a negociar colectivamente con el Grupo a través de él.

El Grupo se compromete a garantizar que los representantes de los colaboradores y cualquier miembro del personal que participe en la formación de un sindicato de trabajadores no sean objeto de discriminación, acoso, intimidación o represalias por su pertenencia a un sindicato o su participación en actividades sindicales, y hará lo necesario para que dichos representantes puedan contactar con sus representados en el lugar de trabajo.

### b. Supresión de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio

El Grupo se compromete a no emplear ni fomentar el empleo de trabajo forzoso u obligatorio.

El trabajo forzoso u obligatorio se refiere al trabajo o a los servicios realizados por alguien que no está en condiciones de hacerlo, ya sea bajo amenaza de sanción o represalia o exigido como devolución de una deuda.

### c. Trabajo infantil

El Grupo se compromete a no emplear ni fomentar el empleo de trabajo infantil, supeditándose las disposiciones contempladas en la Recomendación n.º 146 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la edad mínima.

Se entiende por trabajo infantil todo trabajo efectuado por menores de 15 años, salvo si la legislación local establece una edad mínima superior para trabajar o beneficiarse de la enseñanza obligatoria, en cuyo caso la edad superior establecida será la que se aplique en ese lugar.

El Grupo renuncia a emplear a menores de 18 años en trabajos nocturnos o con condiciones peligrosas.

### d. Discriminación

El Grupo velará por que no se ejerza discriminación alguna sobre sus colaboradores, proveedores, clientes y cualquier persona con la que exista una relación.

Se entiende por discriminación una distinción, exclusión o preferencia que atente contra la igualdad de oportunidades o de trato y que se apoye en un razonamiento basado en prejuicios y no en un motivo legítimo. Los motivos ilegítimos de discriminación son, entre otros: el género, la edad, el origen, la religión, la orientación sexual, la apariencia física, el embarazo, la invalidez y la afiliación sindical.

Asimismo, el Grupo ha firmado la Carta de la Diversidad en la empresa. En virtud de este texto vinculante, el Grupo se compromete a luchar contra cualquier forma de discriminación en la contratación, la formación y la gestión de carreras.

### e. Salud y seguridad

En el marco de su política de salud y seguridad en el trabajo, el Grupo se compromete a proporcionar un entorno de trabajo sano y seguro a todos sus colaboradores, así como al personal de empresas externas que intervenga en sus instalaciones.



En este sentido, el Grupo se compromete a garantizar la disponibilidad de todos los recursos necesarios para evitar riesgos de accidentes y lesiones que pudieran producirse durante el trabajo, como consecuencia de él o en relación con él, reduciendo al máximo las causas de peligro inherentes al entorno de trabajo.

El Grupo espera de sus colaboradores un respeto escrupuloso de las normas y reglamentos que les sean aplicables en materia de higiene y seguridad en el trabajo.

## 5. Trabajar juntos dentro del respeto mutuo

Todos los colaboradores MANE deben tratar a sus compañeros con profesionalidad, en base al respeto mutuo, la confianza y la dignidad individual. El Grupo condena cualquier forma de acoso y violencia en el trabajo, las cuales se suelen manifestar:

- de manera verbal o escrita;
- por su carácter psicológico, físico y/o sexual;
- entre compañeros, entre superiores y subordinados, entre colaboradores y terceros que suelen trabajar en la empresa.

Asimismo, todos los colaboradores MANE deben cumplir este principio de conducta en su interacción con clientes, proveedores y otras partes involucradas en su actividad.

El acoso es un comportamiento verbal o físico inaceptable contra otra persona o contra un grupo o una comunidad, pudiendo ser provocador, alterador, amenazante o causante de un dolor emocional importante relacionado con el género, el origen étnico, la nacionalidad, el color, la religión, la orientación sexual, la apariencia física o la discapacidad.

## 6. Respeto del medio ambiente

La protección del entorno es una de las máximas prioridades del Grupo MANE. Minimizar el impacto de su actividad en el medio ambiente es parte integrante de la estrategia y la gestión del Grupo.

En base a una serie de compromisos que estructuran su Política de Desarrollo sostenible, y relacionado también con las diferentes normativas locales, el Grupo se compromete a:

- Garantizar un uso sostenible y justo de los recursos (agua, energía, biodiversidad, materias) en todos los niveles del ciclo de fabricación y vida de los productos.
- Proteger la biodiversidad y luchar contra la deforestación.
- Contribuir en la lucha contra el cambio climático reduciendo las emisiones de gas efecto invernadero.
- Reducir el impacto medioambiental causado por la producción (residuos, contaminación, vertidos).

Todos los colaboradores del Grupo deben participar en el cumplimiento de dichos compromisos medioambientales en su actividad diaria, así como proponer soluciones innovadoras en su ámbito de actuación con el fin de reducir el impacto medioambiental.



## 7. Respeto de los derechos de propiedad

El Grupo prohíbe cualquier tipo de corrupción en sus transacciones comerciales. Como empresa que cumple la ley y la normativa, tanto a nivel nacional como internacional, MANE igualmente exige a sus colaboradores comerciales (colaboradores de empresas conjuntas, agentes, distribuidores, oficinas de representación, proveedores de servicio y proveedores en general) que cumplan la normativa y las políticas vigentes en cuestión de lucha contra la corrupción.

La corrupción es un abuso de poder ejercido por la persona a la cual se ha otorgado este poder con la intención de obtener un beneficio personal. Un acto de corrupción comporta un comportamiento por el que una persona solicita o acepta un obsequio, una oferta o cualquier tipo de beneficio con la intención de ejercer o no ejercer una acción incluida en el ámbito de sus funciones. Las acciones tanto del corruptor (corrupción activa) como del corrompido (corrupción pasiva) comportan actos de corrupción.

No obstante, es evidente que según las costumbres, las tradiciones o los hábitos locales que varían de un país a otro, o por motivos de cortesía, un colaborador, ocasionalmente y conforme a sus funciones, puede aceptar la invitación a un almuerzo o un obsequio simbólico de poco valor. A nivel local, los directores MANE deben dar instrucciones claras al respecto a sus colaboradores.

Los pagos de facilitación son pagos officiosos (en contraposición a los derechos y tasas legítimas y oficiales) que se abonan para facilitar o acelerar la ejecución de procesos o ciertas formalidades administrativas legítimas como los tránsitos en aduana. El Grupo MANE no acepta los pagos de facilitación, excepto un motivo urgente que pueda poner en peligro la salud o la seguridad del colaborador en cuestión.

En este sentido, se espera de todos los colaboradores del Grupo que no acepten ni propongan, de manera directa o indirecta, entregas de dinero, regalos o cualquier otro tipo de beneficio que pueda influir en la imparcialidad de ejercer sus funciones.

## 8. Confidencialidad

En el ejercicio de sus funciones, los colaboradores MANE deben actuar en interés de MANE y evitar cualquier situación y actividad susceptible de causar un posible conflicto de interés, sobre todo en lo que respecta a intereses personales y/o familiares que puedan influir en la independencia de juicio y decisión y entrar en conflicto con el trabajo realizado dentro del Grupo MANE.

Los colaboradores MANE no deben participar en transacciones de su propio interés. Una transacción de propio interés es la conducta de una persona que consiste en beneficiarse de su posición en una transacción y actuar en beneficio de su propio interés.

Los colaboradores MANE deben informar inmediatamente a su superior jerárquico directo sobre cualquier situación que les afecte y pueda generar un conflicto de intereses. En esta situación, los colaboradores deben documentar y registrar una declaración de conflicto de interés específica (ver FO-RSE-022 o FO-RSE-025 disponibles en el Global Documentary System del espacio Q.S.E.É. de la Intranet BSL o en Sharepoint Mane CORP > Corporate Social Responsibility > Our Code of Ethics). Esta declaración debe enviarse al superior jerárquico y al Comité de Ética, a la dirección de correo electrónico [ethics@mane.com](mailto:ethics@mane.com)





## 9. Lucha contra la corrupción

El Grupo prohíbe cualquier tipo de corrupción en sus transacciones comerciales. Como empresa que cumple la ley y la normativa, tanto a nivel nacional como internacional, MANE igualmente exige a sus colaboradores comerciales (colaboradores de empresas conjuntas, agentes, distribuidores, oficinas de representación, proveedores de servicio y proveedores en general) que cumplan la normativa y las políticas vigentes en cuestión de lucha contra la corrupción.

La corrupción es un abuso de poder ejercido por la persona a la cual se ha otorgado este poder con la intención de obtener un beneficio personal. Un acto de corrupción comporta un comportamiento por el que una persona solicita o acepta un obsequio, una oferta o cualquier tipo de beneficio con la intención de ejercer o no ejercer una acción incluida en el ámbito de sus funciones. Las acciones tanto del corruptor (corrupción activa) como del corrompido (corrupción pasiva) comportan actos de corrupción.

No obstante, es evidente que según las costumbres, las tradiciones o los hábitos locales que varían de un país a otro, o por motivos de cortesía, un colaborador, ocasionalmente y conforme a sus funciones, puede aceptar la invitación a un almuerzo o un obsequio simbólico de poco valor. A nivel local, los directores MANE deben dar instrucciones claras al respecto a sus colaboradores.

Los pagos de facilitación son pagos officiosos (en contraposición a los derechos y tasas legítimas y oficiales) que se abonan para facilitar o acelerar la ejecución de procesos o ciertas formalidades administrativas legítimas como los tránsitos en aduana. El Grupo MANE no acepta los pagos de facilitación, excepto un motivo urgente que pueda poner en peligro la salud o la seguridad del colaborador en cuestión.

En este sentido, se espera de todos los colaboradores del Grupo que no acepten ni propongan, de manera directa o indirecta, entregas de dinero, regalos o cualquier otro tipo de beneficio que pueda influir en la imparcialidad de ejercer sus funciones.

## 10. Conflicto de intereses

En el ejercicio de sus funciones, los colaboradores MANE deben actuar en interés de MANE y evitar cualquier situación y actividad susceptible de causar un posible conflicto de interés, sobre todo en lo que respecta a intereses personales y/o familiares que puedan influir en la independencia de juicio y decisión y entrar en conflicto con el trabajo realizado dentro del Grupo MANE.

Los colaboradores MANE no deben participar en transacciones de su propio interés. Una transacción de propio interés es la conducta de una persona que consiste en beneficiarse de su posición en una transacción y actuar en beneficio de su propio interés.

Los colaboradores MANE deben informar inmediatamente a su superior jerárquico directo sobre cualquier situación que les afecte y pueda generar un conflicto de intereses. En esta situación, los colaboradores deben documentar y registrar una declaración de conflicto de interés específica (ver FO-RSE-022 o FO-RSE-025 disponibles en el Global Documentary System del espacio Q.S.E.É. de la Intranet BSL o en Sharepoint Mane CORP > Corporate Social Responsibility > Our Code of Ethics). Esta declaración debe enviarse al superior jerárquico y al Comité de Ética, a la dirección de correo electrónico [ethics@mane.com](mailto:ethics@mane.com)



## 11. Respeto por la ley de competencia

El Grupo y sus colaboradores se comprometen a respetar las leyes y normativas locales que prohíban comportamientos contrarios a la competencia, como cárteles de precios y de licitaciones, así como a promover una competencia libre y leal.

## V. LÍNEA DE ALERTA ÉTICA

### 1. Definición

La línea de alerta ética es un dispositivo complementario que no tiene la finalidad de sustituir los canales tradicionales de comunicación interna, conforme a las normas aplicables en cada país, como la vía jerárquica, los órganos de representación de los trabajadores o la Dirección de Recursos Humanos.

Si de manera excepcional la causa de orden ético de un colaborador MANE no puede tratarse mediante los canales tradicionales jerárquicos funcionales u operativos anteriormente citados, este puede hacer uso de la alerta ética siempre que este proceso se lleve a cabo de buena fe, de una manera desinteresada y que el colaborador conozca personalmente los hechos sobre los cuales informa.

En general, cualquier persona que tenga conocimiento de un caso de violación conocido o presunto del Código de Ética MANE, de un incumplimiento de la ley y la normativa vigentes, de amenazas y perjuicios graves para el interés general, debe hacer uso de la línea de alerta ética lo antes posible mediante la dirección de correo electrónico: [ethics@mane.com](mailto:ethics@mane.com)

El alertador únicamente debe comunicar los datos de carácter personal que tienen relación directa con el objeto de la misma. En caso necesario, la línea ética se puede utilizar anónimamente de una manera puntual.

A modo de ejemplo, la alerta ética es adecuada en los siguientes casos:

- La violación:
  - De la ley anticorrupción
  - Del derecho de la competencia
  - Del derecho bancario o contable
- De los hechos susceptibles de constituir:
  - Un fraude interno o externo
  - Una situación de acoso moral o sexual
  - Un riesgo para la salud y la seguridad de las personas
  - Un riesgo para el entorno, potencial o probado.

Todas las alertas éticas enviadas a [ethics@mane.com](mailto:ethics@mane.com) son tratadas posteriormente de una manera totalmente confidencial por el Comité de Ética directamente relacionado a la Presidencia del Grupo MANE.



## 2. Métodos de tratamiento de la alerta y medidas aplicadas

Tras la recepción de una alerta, el Comité de Ética inicia una investigación para garantizar la veracidad de los hechos presentados. Asimismo, el alertador<sup>1</sup> recibe un acuse de recepción por correo en 7 días y las observaciones con la información sobre las medidas consideradas o aplicadas para evaluar la exactitud de las alegaciones y, en su caso, la solución de la alerta y, en base a las causas de estas, se elabora por escrito en un plazo razonable, sin superar los tres meses desde el acuse de recepción del informe.

Si tras la investigación el Comité de Ética juzga los hechos como exactos, ya sea la alerta anónima o no, el caso de violación se somete al responsable jerárquico del autor de la violación y a la Presidencia del Grupo, y MANE inmediatamente toma medidas contra el/los presunto/s autor/es, con medidas disciplinarias adecuadas y proporcionadas y/u otras acciones que se impongan al tratamiento efectivo de la alerta conforme a la ley y la normativa vigentes. La violación por parte de un colaborador MANE de uno de los principios del Código de Ética MANE, según su gravedad, también puede constituir motivo de despido.

Si tras la investigación el Comité de Ética estima que la alerta, ya sea anónima o no, no cumple las condiciones referentes a la protección de los alertadores, el Comité de Ética detalla el seguimiento de la alerta o la finalización del tratamiento de la misma al alertador por correo.

El Grupo MANE velará para que todo aquel que señale de buena fe una violación conocida o presunta del Código de Ética MANE no sea víctima de represalias, acoso o discriminación en el lugar de trabajo, teniendo en cuenta su alerta de violación. No obstante, aquel que abuse del procedimiento (por ejemplo, señalando una violación mal intencionadamente con falsas alegaciones o realizando denuncias calumniosas con el fin de perjudicar a una persona) será sometido a medidas disciplinarias.

Por el contrario, cualquier alertador que actúe de buena fe no será sometido a ninguna medida disciplinaria o seguimiento en caso de que los hechos alegados se consideren inexactos o no den lugar a ningún tipo de seguimiento.

## 3. Tratamiento de los datos personales en el ámbito de la alerta ética

El Comité de Ética garantiza que únicamente serán tratados los datos estrictamente limitados a los ámbitos relacionados con la alerta ética, es decir: la identidad, las funciones y datos personales del alertador, las personas implicadas en la alerta y personas que intervienen en la obtención o tratamiento de la alerta, los hechos señalados, los elementos obtenidos, el informe de las operaciones de comprobación y el seguimiento de la alerta.

<sup>1</sup> **Definición:** Un denunciante es una persona física que informa o revela, de buena fe y en ausencia de compensación económica directa, información relativa a un delito o falta, una amenaza o amenaza para el interés público, una violación o un intento de ocultar una violación de un acuerdo internacional que haya sido legalmente ratificado o aprobado por el gobierno francés, o un acto unilateral de una organización internacional llevado a cabo sobre la base de dicho acuerdo, el derecho de la Unión Europea, leyes o reglamentos. Si la información no se obtuvo en el ámbito de las funciones profesionales mencionadas en I del artículo 8 de la ley francesa 2016-1691 de 9 de diciembre de 2016, el denunciante debe tener conocimiento personal de las alegaciones denunciadas.



El Comité de Ética procederá con mayor vigilancia en el tratamiento de datos sensibles; es decir, aquellos que revelan el origen étnico o presuntamente racial, las opciones políticas, las convicciones religiosas o filosóficas o la pertenencia sindical de una persona, datos genéticos, datos biométricos, datos sobre la salud, datos sobre la vida sexual u orientación sexual de una persona o datos referentes a infracciones, condenas y medidas de seguridad con respecto a personas físicas.

Si el alertador profesional se identifica, el Comité de Ética tratará su identidad bajo la más absoluta confidencialidad.

Estos datos personales únicamente son accesibles a las personas autorizadas a conocerlos conforme a sus funciones en el marco del presente dispositivo de alerta.

Con el fin de garantizar la constante protección de los datos personales, su posible transferencia fuera de la Unión europea dentro de las entidades del Grupo, se someterá a las disposiciones específicas de los artículos 44 y siguientes del RGPD (Normativa (UE) 2016/679 del Parlamento europeo y del Consejo del 27 de abril de 2016).

El tiempo de conservación de los datos personales depende del seguimiento específico de la alerta por parte del Comité de Ética:

- Si la alerta no se incluye en el ámbito del dispositivo, los datos personales tratados se destruyen o anonimizan inmediatamente.
- Si la alerta se incluye en el ámbito del dispositivo pero no puede darse seguimiento a la misma, los datos personales tratados se destruyen o anonimizan en un plazo de dos meses desde la finalización de las operaciones de verificación.
- Si la alerta da lugar a medidas disciplinarias o se inician procesos judiciales en contra de la persona encausada o el autor de una alerta abusiva, los datos personales se conservan hasta el final del proceso o la prescripción de los recursos en contra de la decisión.

Excepto los casos en los que la alerta no dé lugar a un seguimiento, el Comité de Ética podrá conservar los datos obtenidos en formato de archivos de intermediación con el fin de garantizar la protección del alertador o permitir la constatación de infracciones constantes. Este plazo de conservación se debe limitar estrictamente a los fines establecidos, estableciéndose previamente y comunicándose a las personas correspondientes.



## **DECLARACIÓN DE HONOR**

Por la presente, ....., me comprometo a respetar el Código de Ética MANE.

Asimismo, no tengo conocimiento sobre ningún conflicto de interés real o potencial que pueda afectarme y vulnerar el Código de Ética MANE.

En caso de detectar en una fecha posterior una situación que me concierna y pueda generar un conflicto de interés, me comprometo a informar inmediatamente sobre la misma a mi superior jerárquico directo, según el procedimiento descrito en el párrafo IV.10. del Código de Ética MANE.

Name of the signatory:

Position:

Date :

Signature :