

WE
CAPTURE
WHAT
MOVES

 MANE

CODE OF ETHICS

İçerik Tablosu :

I.	Başkanın Mesajı	2
II.	Etik Kurallar Kimleri Kapsamaktadır?.....	3
III.	Etik Kuralların Yayılması ve Anlaşılması	3
1.	Tercüme ve Eğitim	3
2.	Yöneticilerin Rollerini.....	4
IV.	İlkelerimiz.....	4
1.	Şeffaflık	4
2.	Uygulanan Kanunlar ve Yönetmelikler	4
3.	İnsan Haklarına Saygı	4
4.	Uygulanan İş Kanunları	5
a.	Toplanma Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme Hakkı.....	5
b.	Her Türlü Mecburi ve Zorlayıcı Çalışma Yöntemlerinin Yok Edilmesi	5
c.	Çocuk İşçi	5
d.	Ayrımcılık	5
e.	Sağlık ve Güvenlik	6
5.	Karşılıklı Saygı Çerçevesinde Birlikte Çalışma	6
6.	Çevreye Saygı.....	6
7.	Mülkiyet Haklarına İyaset.....	7
8.	Gizlilik.....	7
9.	Yolsuzluk Karşıtlığı	7
10.	Menfaat Çatışması	8
11.	Rekabet kanunlarına uyum.....	9
V.	Etik Bildirim Sistemi	9
1.	Tanımı	9
2.	Raporlama Prosedürleri ve Alınan Önlemler	10
3.	Etik Raporu Kapsamında Toplanan Kişisel Verilerin İşlenmesi	11

I. Başkanın Mesajı



MANE için etik davranışlara karşı sorumluluk önceliklidir. Dürüstlük, doğruluk ve adalet günlük hayatta yaptığımız işi tanımlayan üç ana değerdir.

Etik Kurallar bizim yapı taşımızdır. Kararlarınızda ve eylemlerinizde size yol göstermek için hazırlanmıştır.

Her biriniz burada yer alan ilkeleri benimsemeli ve bunu Grup ve ortaklarına fayda sağlamak için kullanmalısınız.

Kanaatimce, bu Etik Kurallar paylaştığımız başarının esas unsurudur. Bu, bütünlüğümüzü güvence altına alarak Sürdürülebilir Gelişim'e yaklaşımımızın temelini oluşturmakta ve bu sayede etrafımızdakilere güven aşilamamızı sağlamaktadır. Bu sebeple sizlerden tam ve doğru bir şekilde uygulanmasını beklerim.

Jean M. MANE

MANE Grup Başkanı



II. Etik Kurallar Kimleri Kapsamaktadır?

MANE Etik Kuralları uyulması zorunlu kurallar olup tüm Grup çalışanları ve Grup adına çalışan herkes için geçerlidir.

MANE, Grup'un iş yaptığı ülkeden bağımsız olarak etik davranış ilkesine derinden bağlıdır.

MANE Etik Kuralları, Grup'un tüm iş faaliyetleri için geçerli olan temel davranış ve etik ilkeleri ortaya koymaktadır. Her MANE çalışanı, şirket içinde veya şirket dışında karar alırken veya başkaları ile etkileşim kurarken bu kurallara uymalıdır.

İşbu belgede tanımlanan ilkeler, hiçbir koşulda, Grup'un faaliyette bulunduğu çeşitli ülkelerde yürürlükte olan kanun ve yönetmeliklerin yerine geçmez. MANE Etik Kurallarının ulusal kanunlara veya yerel adetlere göre daha kısıtlayıcı olduğu durumlarda, yasa dışı bir eylem oluşturmadığı sürece MANE Etik Kuralları geçerli olmaya devam eder. Aksi durumda, ulusal kanunlar veya yerel adetler MANE Etik Kurallarından öncelikli olarak uygulama alanı bulacaktır.

III. Etik Kuralların Yayılması ve Anlaşılması

1. Tercüme ve Eğitim

Tüm çalışanlar tarafından MANE Etik Kurallarının anlaşılabilmesi için, bu belge Arapça, Çince, İngilizce, Fransızca, Almanca, Guceratça, Hintçe, Endonezyaca, İtalyanca, Japonca, Kannadaca, Kazakça, Korece, Malayalam, Marati, Lehçe, Portekizce, Rumence, Rusça, İspanyolca, Tamilce, Telugu, Tayca, Türkçe, Ukraynaca ve Vietnamca dilleri dahil olmak üzere birçok dile tercüme edilmiştir.

Etik Kurallar, MANE kurumsal web sitesinde de yayınlanmıştır ve bu sayede kamunun erişimine de açıktır.

MANE çalışanları, işbu Etik Kurallar ekinde yer alan beyanı imzalamalı ve bu belgede belirtilen etik ilkeleri benimsemelidir. Bunu yapmalarına destek olmak için, bir online eğitim kursu sunulmuştur. Bu eğitim, Etik Kurallarını ihlal etme potansiyeline sahip belirli davranış türlerine ışık tutar ve etik ikilemler arz eden durumlarda MANE çalışanlarına rehberlik eder. Grup'un KSS taahhütlerinin bir parçası olarak, tüm çalışanlar bu eğitimi tamamlamalı ve testi çözmelidir. Eğitim materyalleri Sharepoint CORP > Kurumsal Sosyal Sorumluluk > Etik Kurallarımız'da mevcuttur.

MANE çalışanlarının, istihdamları ve iş ilişkileri kapsamında, kendilerini doğrudan ilgilendiren özel gereksinimlere tam olarak aşina olmaları için bu kurallara düzenli olarak başvurmaları teşvik edilir. Tereddüt edilen durumlarda, çalışanlar öncelikli olarak doğrudan yöneticilerinden destek almalıdır.

2. Yöneticilerin Rollerini

MANE yöneticileri, görev ve sorumlulukları doğrultusunda işyerinde MANE Etik Kurallarına uyulmasını teşvik etmeli ve bunu yaymalıdır.

Etik ile ilgili olarak, yöneticiler;

- Günlük davranışları ile örnek olmalıdır.
- MANE Etik Kurallarında belirtilen ilkeleri yeni çalışanlara öğretmeli ve açıklamalıdır.
- Yeni çalışanların, özellikle eğitim kursu aracılığıyla bu ilkeleri anladığından ve bunları uygulayabilecek durumda olduğundan emin olmalıdır.
- Ekiplerine etik sorularla ilgili destek olmalı ve tavsiye vermelidir.

Yöneticiler ve müdürler karar verme rolüne sahip olduklarından, kararlarının, kısa, orta ve uzun vadede insan hakları, iklim değişikliği ve çevresel etki gibi konular da dahil olmak üzere sürdürülebilir kalkınmaya ilişkin sonuçlarını dikkate almak zorundadırlar.

IV. İlkelerimiz

1. Şeffaflık

Grup, toplum ve çevreyi etkileyen her türlü karar alımında şeffaflığı sağlamalıdır.

Ayrıca, Grup bilgi talebi halinde uygun ve ilgili cevapları vermekle yükümlüdür.

2. Uygulanan Kanunlar ve Yönetmelikler

Grup faaliyette bulunduğu her ülkenin yürürlükteki kanun, yönetmelik ve yasal yükümlülüklerine özellikle de insan hakları, çevre ve iş kanunları ile ilgili kurallarına uymakla yükümlüdür.

Her çalışan, profesyonel faaliyeti kapsamında, doğru hareket etmeli ve yürürlükteki kanun ve yönetmeliklere riayet etmelidir.

3. İnsan Haklarına Saygı

Grup, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde yer alan haklara saygı duyar ve etki alanını bunun için kullanır. Ayrıca, Grup, evrensel insan hakları ilkesini tüm ülkelerde, kültürlerde ve şartlarda tanır.

Bu şekilde, Grup, bağlı ortaklıklarının hiçbirinin insan hakları ihlallerine taraf olmayacağını temin eder. Grup, tüm çalışanların, eylemlerinde insan haklarını benimsemelerini, desteklemelerini ve uygulanmasını sağlamalarını bekler.



4. Uygulanan İş Kanunları

a. Toplanma Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme Hakkı

Grup tüm çalışanların toplanma, sendikalaşma, istedikleri sendikaya üye olma ve kendi adlarına Grup ile toplu sözleşme yapma haklarına saygı gösterir.

Grup, işçi temsilcilerinin ve işçi birliklerinin üyelerinin sendika üyeliği veya sendika faaliyetlerine katılımı dolayısı ile ayrımcılığa, tacize, tehdide veya misillemelere uğramayacaklarını ve temsilcilerinin iş yerinde çalışanlarla iletişim kurabileceğini temin eder

b. Her Türlü Mecburi ve Zorlayıcı Çalışma Yöntemlerinin Yok Edilmesi

Grup, zorlayıcı çalışma uygulamayacağını ve bunu teşvik etmeyeceğini temin eder.

Zorlayıcı çalışma, bir yaptırıma tabi veya bir borcun geri ödenmesi gibi zorlayıcı, isteksizce yapılan hizmet ve çalışmaları ifade eder.

c. Çocuk İşçi

Grup, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün asgari çalışma yaşı hakkında verilen 146 sayılı tavsiye kararı uyarınca çocuk işçi çalıştırmayacağını ve çocuk işçiliğini teşvik etmeyeceğini taahhüt eder.

Çocuk işçiliği, yerel hukuk düzeni uyarınca iş için daha fazla bir yaş veya zorunlu eğitim öngörülmemiş olmak kaydı ile 15 yaşından küçük çocukların çalıştırılmasını ifade eder. Bu halde, daha büyük olan yaş uygulama alanı bulacaktır.

Grup, kendi iradesi ile, 18 yaşından küçük çocukların gece görevlerinde ve tehlikeli işlerde çalıştırılmasından kaçınmaktadır.

d. Ayrımcılık

Grup, hiçbir çalışan, tedarikçi, müşteri veya diğer iletişimde olunan kişilerin ayrımcılığa maruz kalmamasını sağlar.

Ayrımcılık, makul bir nedene dayandırılmaksızın, eşit fırsat ve davranışların önlenmesi sonucuna neden olan ayrı tutulma, dışlama, üstün tutulmayı ifade eder.

Cinsiyet, yaş, orijin, din, cinsel tercih, vatandaşlık, fiziksel görünüş, gebelik, sakatlık, birlik üyeliği gibi unsurlar ayrımcılığın mesnetsiz temelini oluşturur.

Grup, şirket Çeşitlilik Bildirisi imzalamıştır. Grup, işe alma, eğitime ve kariyer yönetiminde hiçbir şekilde ayrımcılık uygulamamaktadır.



e. Sağlık ve Güvenlik

İş sağlığı ve güvenliği politikası kapsamında, Grup, tüm çalışanlarına ve şirket dışından olmasına rağmen Grup'un iş sahasında çalışan diğer kişilere, sağlıklı ve güvenli bir iş ortamı yaratmayı taahhüt eder.

Bunun için, Grup görev sırasında iş kazalarının ve muhtemel yaralanmaların önlenmesi adına tüm gerekli kaynakları sağlayarak tehlikeleri olabildiğince asgari düzeye indirmeyi amaçlar.

Grup, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği hakkındaki kural ve standartlara titizlikle uymasını bekler.

5. Karşılıklı Saygı Çerçevesinde Birlikte Çalışma

Tüm MANE çalışanlarından, iş arkadaşlarına profesyonelce davranmaları ve karşılıklı güven, saygı ve insan onuru temelinde profesyonel ilişkiler kurmaları beklenir. Grup, işyerinde özellikle aşağıda belirtilenler olmak üzere, her türlü taciz ve şiddeti reddeder;

- Sözlü veya yazılı şekilde olanlar,
- Psikolojik, fiziksel ve/veya cinsel nitelikte olanlar,
- Şirkette düzenli olarak çalışan iş arkadaşları, üstler ve astlar, çalışanlar ve üçüncü taraflar arasında olanlar,

Tüm MANE çalışanlarından, iş ilişkileri kapsamlarında etkileşimde oldukları müşteriler, tedarikçiler ve diğer ilgili kişiler ile olan ilişkilerinde bu davranış kurallarına uymaları beklenir.

Taciz, başka bir kişiye, gruba veya topluluğa yöneltilen, kabul edilemez sözlü veya fiziksel davranıştır. Bu davranış cinsiyet, etnik köken, milliyet, ten rengi, dini inançlar, cinsel yönelim, fiziksel görünüm veya engellilikle ilgili olarak rahatsız edici, üzücü, tehdit edici olabilir veya önemli manevi zarara sebebiyet verebilir.

6. Çevreye Saygı

Çevreyi korumak, MANE Grup'un temel önceliklerinden biridir. İş faaliyetlerinin çevresel etkilerini en aza indirmek, Grup'un yönetim stratejisinin ayrılmaz bir parçasıdır.

Sürdürülebilir kalkınma politikasını şekillendiren taahhütler temelinde ve yerelkanunlarla bağlantılı olarak, Grup aşağıdakileri taahhüt eder;

- Üretim sürecinin ve ürün yaşam döngüsünün tüm aşamalarında kaynakların (su, enerji, biyolojik çeşitlilik, malzemeler) adil ve sürdürülebilir kullanımını sağlamak.
- Biyoçeşitliliği korumak ve ağaçların yok edilmesini önlemeye destek olmak.

- Sera gazı emisyonlarını azaltarak iklim değişikliği ile mücadeleye katkıda bulunmak.
- Üretimden kaynaklanan çevresel etkiyi en aza indirmek (atık, kirlilik, zarar).

Tüm Grup çalışanları, günlük faaliyetlerinde anılan çevresel taahhütleri yerine getirmek için üzerlerine düşeni yapmalı ve uzmanlık alanlarında çevresel etkiyi en aza indirgemeyi amaçlayan yenilikçi çözümler bulmalıdır.

7. Mülkiyet Haklarına İyaset

Mülkiyet hakları, taşınmazlar üzerinde haklar, diğer maddi varlıklar üzerindeki haklar, patent, know-how, ticari sırlar ve diğer sınai haklar da dahil tüm maddi ve fikri hakları kapsar. Bunlar aynı zamanda geniş yorumlanarak belirli grupların geleneksel bilgilerini (örn. yerli halklar) veya çalışanların ve diğer kişilerin fikri haklarını da kapsar.

Grup, kişilerin mülkiyet haklarına saygı gösterir ve çalışanlarının da bu hakları ihlal edici eylemlerde bulunmayacağını temin eder.

Çalışanlar, aynı zamanda, Grup'un çıkarları doğrultusunda her durumda maddi ve gayri maddi varlıklarının korunması adına MANE'nin mülkiyet haklarına saygı göstermek ve bunları korumakla yükümlüdür.

8. Gizlilik

Görevleri kapsamında, her çalışan Grup'un ekonomik ve stratejik değeri olan gayri maddi hakları hakkında hassas veya gizli bilgiler edinebilir.

Profesyonel sorumluluklar kapsamında edinilen ve kamusal alana girmemiş her türlü bilgi gizli bilgidir. Bu bilgi, doğası gereği bilimsel, teknik veya faaliyetler ile ilgili olabilir. Bu bilgiler, finansal sonuçlar, ticari stratejiler, müşteriler ve tedarikçiler ile ilgili hassas ticari bilgiler, insan kaynakları bilgileri veya kişisel bilgiler, yeni ürünler hakkında bilgiler, ürün formülleri, ticari sırlar veya Grup tarafından geliştirilen know-how da dahil her türlü bilgiyi içerir.

Her durumda, gizli bilgiyi alan çalışanlar, bu bilgilerin üçüncü kişiler ile paylaşılmayacağını, ifşa edilmeyeceğini veya Grup içinde veya dışında izinsiz bir şekilde kullanılmayacağını garanti eder.

Gizli bilginin korunması için, çalışanlar, gizli belgeleri güvenli yerde saklamalı ve çöp sepetinde, masa üstünde, yazıcıda veya toplantı odalarında açık şekilde bırakılmamalıdır.

9. Yolsuzluk Karşıtlığı

Grup, ticari işlemlerinde yolsuzluğun her türünü kınamaktadır. MANE, hem ulusal hem de uluslararası düzeyde kanun ve yönetmeliklere uyan bir şirket olarak, iş ortaklarının da (ortak girişim ortakları,



yetkililer, distribütörler, temsilcilikler, hizmet sağlayıcılar ve tedarikçiler) yolsuzlukla mücadele düzenlemelerine ve yürürlükteki politikalara uymasını talep eder.

Yolsuzluk, kişisel çıkar için kendi gücünü kullanarak bireyleri suiistimal etmektedir. Yolsuzluk eylemi, bir kişinin görev alanına giren bir eylemi gerçekleştirmek veya yapmaktan kaçınmak amacıyla herhangi bir hediye, teklif veya menfaat talep etmesi veya kabul etmesi anlamına gelir. Hem rüşvet veren (aktif rüşvet) hem de rüşvet alan (pasif rüşvet) kişinin eylemleri yolsuzluk eylemleridir.

Bununla birlikte, bir ülkeden diğerine farklılık gösteren yerel gelenek ve göreneklere bağlı olarak veya nezaket gereği, çalışanların kendi görevlerinde zaman zaman uygun fiyatlı simgesel hediyeleri veya öğle yemeği davetlerini kabul edebilecekleri açıktır. Yerel MANE yöneticileri, çalışanlara bu konuyla ilgili net talimatlar vermelidir.

Kolaylaştırma ödemeleri, prosedürlerin veya gümrükten çekme gibi belirli meşru idari işlemlerin yerine getirilmesini kolaylaştırmak veya hızlandırmak için ödenen (meşru veya resmi harç ve vergilerin aksine) resmi olmayan ödemelerdir. MANE Grubu, söz konusu çalışanın sağlığını veya güvenliğini tehlikeye atan zorlayıcı bir neden olmadıkça kolaylaştırma ödemelerini kabul etmez.

Çalışanların hiçbiri, görevlerini yerine getirirken adil olmalarını etkileyebilecek para, hediye veya diğer menfaatleri doğrudan veya dolaylı olarak kabul etmemeli veya teklif etmemelidir.

10. Menfaat Çatışması

MANE çalışanları görevlerini yerine getirirken, MANE'nin en üst derecede çıkarlarını gözeterek hareket etmekle yükümlü olup, özellikle de bağımsız yargılama ve karar mekanizmalarını etkileyebilecek kişisel ve/veya ailevi menfaatleri başta olmak üzere şirket için yapılan faaliyetle ilgili menfaat çatışmasına yol açabilecek durum ve eylemden kaçınmalıdırlar.

MANE çalışanları, kendi menfaatlerine yönelik işlemlerde bulunmamalıdır. Kendi menfaatine işlem, bir kişinin bir işlemdeki pozisyonundan kazanç sağladığı ve kendi çıkarları doğrultusunda hareket ettiği işlemdir.

MANE çalışanları, kendilerini etkileyen ve menfaat çatışması yaratması muhtemel herhangi bir durumu doğrudan yöneticisine bildirmelidir. Bu durumdaki çalışanlardan söz konusu menfaat çatışması beyanını belgelemeleri ve kayda geçirmeleri istenir. (bkz. FO-RSE-022 or FO-RSE-025 available in Global Documentary System, Q.S.E.É., BSL Intranet or Sharepoint Mane CORP > Kurumsal Sosyal Sorumluluk > Etik Kurallarımız). Bu beyan, çalışanın en yakın yöneticisine ve Etik Kurula ethics@mane.com adresinden e-posta ile gönderilmelidir.



11. Rekabet kanunlarına uyum

Grup ve çalışanları fiyatlandırma anlaşmaları, ihaleye fesat karıştırma da dahil rekabet karşıtı uygulamaların yasaklanmasını öngören yerel kanunlara ve yönetmeliklere uymayı ve açık ve adil şekilde rekabet etmeyi taahhüt eder.

V. Etik Bildirim Sistemi

1. Tanımı

Etik raporlama sistemi, raporlama yapısı, çalışan temsilci organları ve insan kaynakları departmanı gibi her ülkede geçerli kurallara göre yürürlükte olan standart dahili iletişim kanallarının yerini alması amaçlanmayan ek bir sistemdir.

İstisnai olarak, bir MANE çalışanı potansiyel bir etik ihlalden endişe duyuyorsa ve yukarıda belirtilen standart raporlama kanallarını kullanamıyor ise, rapor edilen eylem konusunda iyi niyetle, çıkar gözetmeden ve kişisel bilgiyle hareket ediyorsa, etik raporlama sistemini kullanabilir.

Genel olarak, MANE Etik Kurallarının bilinen veya varsayılan bir ihlali, yürürlükteki kanun ve yönetmeliklerin ihlali veya kamu yararına yönelik ciddi bir tehdit veya tehlike hakkında bilgi sahibi olan bir kişi, mümkün olan en kısa sürede etik raporlama sistemini ethics@mane.com adresi aracılığı ile kullanmakla yükümlüdür.

İhbarda bulunan kişiler, yalnızca rapor ettikleri hususlarla doğrudan ilgisi olan kişisel bilgileri iletmemelidir. Gerektiğinde etik bildirim sistemi anonim olarak kullanılabilir.

Aşağıda, etik raporlamanın uygun görüldüğü bazı örnekler verilmiştir:

- Aşağıdakilerin ihlali:
 - Yolsuzlukla mücadele kanunları
 - Rekabet hukuku
 - Bankacılık ve muhasebe kanunları
- Aşağıdakileri oluşturabilecek eylemler:
 - Dahili veya harici dolandırıcılık
 - Manevi veya cinsel taciz
 - Kişisel sağlık veya güvenlik riskleri



- Potansiyel veya onaylanmış çevresel riskler

ethics@mane.com'a bildirilen herhangi bir etik ihlali, doğrudan MANE Grup Başkanı'nın gözetimi altında çalışan Etik Kurulu tarafından kesinlikle gizli tutulacaktır.

2. Raporlama Prosedürleri ve Alınan Önlemler

Etik Kurul bir raporu aldığı anda, doğruluğundan emin olmak için vakit kaybetmeden soruşturma başlatır. Yedi gün içinde ihbarda bulunan kişiye¹ raporun alındığını teyit eden bir e-posta gönderilir. Ayrıca, ihbarın alınmasından itibaren üç ayı geçmemek üzere makul bir süre içinde, iddiaların doğruluğunun tespiti ve gerektiği takdirde, iddiaların içeriği ve bunların arkasındaki gerekçelere ilişkin olarak bir çözüm yolu bulunması için yapılan veya yapılması planlanan işlemler ihbarcıya bildirilir.

Soruşturma sonunda Etik Kurul, ihbarın isim vermeden yapıp yapılmadığına bakılmaksızın iddiaların doğru olduğuna karar verirse, olay suçlunun doğrudan yöneticisine ve Grup Başkanına intikal ettirilir. MANE, yürürlükteki kanun ve yönetmeliklere uygun olarak, raporun etkili bir şekilde ele alınmasına yönelik olarak uygun ve orantılı disiplin önlemleri ve/veya gerekli diğer işlemler yoluyla suçlu olduğu iddia edilen kişi(ler) hakkında derhal harekete geçmelidir. Bir MANE çalışanının MANE Etik Kuralları ilkelerini ihlal etmesi, suçun ciddiyetine bağlı olarak işten çıkarılma sebebi olabilir.

Etik Kurul, soruşturma sonunda ihbarın isimsiz olarak yapıp yapılmadığına bakılmaksızın, iddianın ihbarda bulunanların korunmasına ilişkin şartları taşımadığını tespit ederse, Etik Kurul, ihbarda bulunan kişiye, yapılan işlemler veya konunun kapatıldığı konusunda onları bilgilendiren bir e-posta gönderir.

MANE Grubu, MANE Etik Kurallarının ihlalinden haberdar olan veya ihlalden şüphe eden kişinin iyi niyetle ihlali bildirmesi durumunda, bu kişinin ihlali bildirmesi nedeniyle işyerinde misillemeye, tacize veya ayrımcılığa maruz kalmamasını sağlayacaktır. Ancak, prosedürü kötüye kullanan kişiler (örneğin, birine zarar vermek amacıyla yanlış veya iftira niteliğindeki iddiaları kötü niyetle bildirmek) disiplin cezasına çarptırılacaktır. Bunun aksine, iyi niyetle hareket eden ihbar edenler, sürecin, iddiaların gerçek dışı olduğu veya başkaca bir işlem yapılmaması yönünde sonuçlanması durumunda dahi, disiplin cezasına veya yaptırıma tabi tutulmayacaktır.

¹ Tanım: İhbarda bulunan kişi, iyi niyetle hareket ederek doğrudan maddi bir kazanç olmaksızın, bir suç veya kabahat, kamu yararına tehdit veya tehlike, bozma veya Fransız hükümeti tarafından yasal olarak onaylanan veya kabul edilen uluslararası bir anlaşmanın ihlali veya böyle bir anlaşmaya, Avrupa Birliği Hukukuna, kanunlarına veya yönetmeliklerine dayanarak gerçekleştirilen uluslararası bir örgütün tek taraflı işleminin ihlaline dair bilgiyi açıklayan veya ifşa eden gerçek kişidir. Bilgiler, 9 Aralık 2016 tarihli ve 2016-1691 sayılı Fransız kanununun 8. maddesinin 1. fıkrasında belirtilen mesleki görevler kapsamında elde edilmemişse, ihbarda bulunan kişi, raporlanan iddialar hakkında kişisel bilgi sahibi olmalıdır.



3. Etik Raporu Kapsamında Toplanan Kişisel Verilerin İşlenmesi

Etik Kurul, yalnızca etik raporun kapsadığı alanlarla sınırlı olarak, yani ihbarda bulunanın kimliği, görevi ve iletişim bilgileri, iddiaların içeriği ve veri toplamaya veya raporu işlemeye dahil olan kişiler, iddia edilen eylemler, toplanan bilgiler, soruşturma özet raporu ve yapılan işlemler ile ilgili veriler işlenebilir.

Kurul, etnik köken veya sözde ırksal köken; siyasi görüşler; dini veya felsefi inançlar; sendika üyeliği; genetik veri; biyometrik veri; sağlık verileri; kişinin cinsel yaşamı veya cinsel yönelimi ile ilgili veriler; gerçek kişilere ilişkin suç, mahkûmiyet ve güvenlik tedbirlerine ilişkin veriler gibi hassas verilerin işlenmesi konusunda çok daha dikkatli davranacaktır.

İhbarda bulunan kişinin kimliği biliniyorsa, bu bilgiler Etik Kurul tarafından kesinlikle gizli tutulacaktır.

Bu kişisel bilgiler, yalnızca etik bildirim sistemi kapsamında, etik ihlal bildirimini ile görevli yetki sahibi kişilere verilir.

Kişisel verilerin korunmaya devam etmesini sağlamak için, bu kişisel verilerin Avrupa Birliği dışındaki Grup şirketlerine herhangi bir şekilde aktarımı, GDPR'nin (Avrupa Parlamentosu'nun 2016/679 sayılı AB Tüzüğü ve 27 Nisan 2016 tarihli Avrupa Konseyi) 44. Maddesi ve devamında yer alan özel hükümlere tabi olacaktır.

Kişisel verilerin saklanma süresi, etik ihlal bildirimini sonrasında Etik Kurul tarafından yapılan işlemlere bağlıdır:

- Bildirimin etik bildirim sistemi kapsamına girmemesi halinde, işlenen kişisel veriler gecikmeksizin yok edilecek veya anonim hale getirilecektir,
- Bildirimin etik bildirim sistemi kapsamına girmesi ve herhangi bir işlem yapılmaması halinde, işlenen kişisel veriler soruşturmanın kapanmasından itibaren iki ay içinde yok edilecek veya anonim hale getirilecektir;
- İhbarın disiplin cezası ile sonuçlanması veya suçlanan kişi hakkında yasal işlem başlatılmış olması veya ihbarda bulunan kişi ile ilgili olarak ihbarın kötü niyetle yapılmış olmasının tespiti halinde, kişisel veriler sürecin sonuna veya itiraz zamanaşımı süresi sonuna kadar saklanmaktadır.

Etik Kurul, herhangi bir işlem yapılmayan durumlar dışında, ihbarda bulunan kişinin korunmasını sağlamak veya ileride olası suçlar açısından takibi sağlamak amacıyla, toplanan verileri ara arşivlerde saklayabilir. Bu saklama süresi, kesinlikle gözetilen amaçlarla sınırlandırılmalı, önceden belirlenmeli ve ilgili kişilerin bilgisine sunulmalıdır.



Doğruluk Beyanı

Ben, işbu belge ile MANE Etik Kurallarına uymayı taahht ederim.

Beni, MANE Etik Kurallarını ihlal etmeye zorlayan herhangi mevcut veya potansiyel bir menfaat çatışması konusunda bilgi sahibi değilim.

Daha sonraki bir tarihte, potansiyel olarak menfaat çatışmasına yol açabilecek bir duruma dahil olursam, bu durumu, MANE Etik Kuralları'nın IV.10. maddesinde açıklanan prosedüre uygun olarak derhal doğrudan yöneticime bildirmeyi taahhüt ederim.

İmzalayanın Adı ve Soyadı:

Görevi:

MANE Şirketi:

Tarih :

İmza :