



CODE OF ETHICS

અનુક્રમણિકા:-

૧:	ચેરમેન તરફથી એક શબ્દ.....	(૩)
૨:	આચારસંહિતા કોના માટે છે?	(૪)
૩:	નૈતિકતાના કોડ પ્રસાર અને સમજી લેવું.....	(૪)
	૧: અનુવાદ અને તાલીમ	(૪)
	૨: સુપરવાઈઝરની ભૂમિકા	(૫)
૪:	આપણાં સિધ્ધાંતો.....	(૫)
	૧: પારદર્શકતા.....	(૫)
	૨: કાયદો અને નિયમોને આધાર આપવો.....	(૫)
	૩: માનવ અધિકારોમાં આદર.....	(૬)
૪:	મજૂર કાયદાને સમર્થન આપવું	(૬)
	અ) સંમેલન /સભાની સ્વાતંત્ર્ય અને સામુહિક સોદો કરવાનો અધિકાર..	(૬)
	બ) અનિવાર્ય / જરૂરી કામદારોના બધા પ્રકારની સખ્તિ નું નિર્મૂલન.....	(૬)
	ક) બાળ મજૂર	(૬)
	ડ) ભેદભાવ.....	(૬)
	ઈ) આરોગ્ય અને સુરક્ષા.....	(૭)
૫:	એકબીજા સાથે આદરથી સાથે મળીને કામ કરવું.....	(૭)
૬:	પર્યાવરણ સંદર્ભમાં	(૭)
૭:	સંપત્તી અધિકાર માટે આદર રાખવો.....	(૮)
૮:	ગુપ્તતા.....	(૮)
૯:	ભ્રષ્ટાચાર વિરોધી.....	(૮)
૧૦:	સ્વરસનો સંઘર્ષ.....	(૯)
૧૧:	સ્પર્ધા કાયદા અનુસાર	(૧૦)
૫:	એથિક્સ રિપોર્ટિંગ સિસ્ટમ	(૧૦)
	૧: વ્યાખ્યા.....	(૧૦)
	૨: પ્રક્રિયાઓ અને લીધેલા પગલાંની જાણ કરો.....	(૧૧)
	૩: નૈતિકતાના અહેવાલના ભાગ રૂપે એકત્રિત વ્યક્તિગત માહિતીની પ્રક્રિયા ..	(૧૨)

૧) ચેરમેન તરફથી એક શબ્દ



માન માટે, એક જવાબદાર કંપની બનવું એ નૈતિક આચરણ વિશે પ્રથમ અને અગત્યનું છે.

પ્રમાણિકતા અખંડત્વ અને નિષ્પક્ષતા આ ત્રણ મૂલ્યો છે. જે આચાર સંહિતા થી આપણા નિર્ણયો અને કાર્યોમાં આદર્શ સિધ્ધાંતો રચાયેલા હોય છે.

નીતિ / નૈતિકતા એજ આચાર સંહિતા તેજ આપણું ચોકઠું / માળખું છે. આની નિર્મિતી આપણા નિર્ણય અને / હુકમો/ કુત્યોને માર્ગદર્શન કરવા માટે કરેલ છે. આપણા પૈકી પ્રત્યેક વ્યક્તિએ આ માર્ગદર્શક તત્વોમાં વર્ણન કરેલા તત્વો પર આધાર રાખવો. અને ગ્રુપ અને તેના સહયોગી નો લાભ લેવા માટે તેનો ઉપયોગ કરવો

મારા મત પ્રમાણે આચાર સંહિતાના વર્તમાન કોડ / સિધ્ધાંત તે આપણી સફળતાની એક મહત્વની (ચાવી છે.) મહત્વનું તત્વ છે. આતે આધાર છે. જેના આપણે આપણી આસપાસના વલણનો વિકાસ કર્યો છે. એટલા માટે હુ આપને ખાતરી આપી રહ્યો છું. આનો કડક શિસ્તથી પાલન થવું જોઈએ.

જીન.એમ.માન.

પ્રેસિડેન્ટ ઓફ **MANE** ગ્રુપ

૨ : આચારસંહિતા કોના માટે છે?

માન નૈતિક સંહિતા ફરજિયાત છે અને તે જૂથના તમામ કર્મચારીઓ અને જૂથ વતી કામ કરતા કોઈપણ વ્યક્તિને લાગુ પડે છે.

માન નૈતિક વર્તણૂકના સિદ્ધાંત માટે ઊંડે સુધી પ્રતિબદ્ધ છે, પછી ભલે તે ગ્રૂપ જે દેશમાં વેપાર કરી રહ્યું હોય.

માન કોડ ઓફ એથિક્સ આચાર અને નૈતિકતાના મૂળભૂત સિદ્ધાંતો મૂકે છે જે જૂથની તમામ વ્યવસાયિક પ્રવૃત્તિઓ પર લાગુ થાય છે. દરેક માન કર્મચારીએ જ્યારે નિર્ણયો લેતી વખતે અને અન્ય લોકો સાથે આંતરિક અને બાહ્ય રીતે ક્રિયાપ્રતિક્રિયા કરતી વખતે આ કોડ લાગુ કરવો આવશ્યક છે.

આ દસ્તાવેજમાં વર્ણવેલ સિદ્ધાંતો કોઈ પણ સંજોગોમાં જૂથ વ્યવસાય કરે છે તેવા જુદા જુદા દેશોમાં અમલમાં રહેલા કાયદા અને નિયમોનું સ્થાન લેતા નથી. માન કોડ ઓફ એથિક્સ રાષ્ટ્રીય કાયદાઓ અથવા સ્થાનિક રિવાજો કરતાં વધુ પ્રતિબંધિત સાબિત થાય તેવા કિસ્સામાં, માન કોડ ઓફ એથિક્સ હજુ પણ લાગુ પડે છે સિવાય કે આમ કરવાથી ગેરકાયદેસર કૃત્ય બનશે. જો તેનાથી વિરુદ્ધ સાચું હોય, તો રાષ્ટ્રીય કાયદાઓ અથવા સ્થાનિક રિવાજો માન કોડ ઓફ એથિક્સ પર પ્રબળ રહેશે.

૩ : નૈતિકતાના કોડ પ્રસાર અને સમજી લેવું

૧. અનુવાદ અને તાલીમ

બધા કર્મચારીઓ માન કોડ ઓફ એથિક્સ સમજી શકે તેની ખાતરી કરવા માટે, આ ટેક્સ્ટનો અરબી, ચાઇનીઝ, અંગ્રેજી, ફ્રેન્ચ, જર્મન, ગુજરાતી, હિન્દી, ઇન્ડોનેશિયન, ઇટાલિયન, જાપાનીઝ, કન્નડ, કઝાક, કોરિયન, મલયાલમ સહિત બહુવિધ ભાષાઓમાં અનુવાદ કરવામાં આવ્યો છે. , મરાઠી, પોલિશ, પોર્ટુગીઝ, રોમાનિયન, રશિયન, સ્પેનિશ, તમિલ, તેલુગુ, થાઈ, ટર્કિશ, યુક્રેનિયન અને વિયેતનામીસ.

આચાર સંહિતા માન કોર્પોરેટ વેબસાઇટ પર પણ પ્રકાશિત કરવામાં આવી છે અને તેથી તે લોકો માટે સુલભ છે. માન કર્મચારીઓએ આ નૈતિક સંહિતા સાથે જોડાયેલ ઘોષણા પર સહી કરવી જોઈએ અને આ દસ્તાવેજમાં દર્શાવેલ નૈતિક સિદ્ધાંતોને અપનાવવા જોઈએ. તેમને આ કરવામાં મદદ કરવા માટે, ઈ-લર્નિંગ તાલીમ કોર્સ ઉપલબ્ધ કરાવવામાં આવ્યો છે. આ અભ્યાસક્રમ નૈતિક સંહિતાના સંલગ્ન ઉલ્લંઘનમાં અમુક પ્રકારના વર્તન પર પ્રકાશ પાડે છે અને નૈતિક દુર્વિધાઓ રજૂ કરતી પરિસ્થિતિઓમાં માન કર્મચારીઓને માર્ગદર્શન પૂરું પાડે છે. જૂથની CSR પ્રતિબદ્ધતાઓના ભાગરૂપે, બધા કર્મચારીઓએ આ તાલીમ પૂર્ણ કરવી જોઈએ અને ક્વિઝ લેવી જોઈએ. તાલીમ સામગ્રી શેરપોઈન્ટ CORP > Corporate Social Responsibility > Our Code of Ethics પર ઉપલબ્ધ છે.

માન કર્મચારીઓને તેમના રોજગાર અને વ્યવસાય સંબંધીના અવકાશમાં તેમની સીધી ચિંતા કરતી ચોક્કસ આવશ્યકતાઓથી સંપૂર્ણ રીતે પરિચિત થવા માટે નિયમિત ધોરણે આ કોડનો સંદર્ભ લેવા માટે પ્રોત્સાહિત કરવામાં આવે છે. શંકાના કિસ્સામાં, કર્મચારીઓએ પહેલા તેમના સીધા સુપરવાઇઝરની મદદ લેવી જોઈએ.

૨. સુપરવાઇઝરની ભૂમિકા

તેમની ફરજો અને જવાબદારીઓને અનુરૂપ, માન સુપરવાઇઝરોએ કાર્યસ્થળે માન કોડ ઓફ એથિક્સનો પ્રચાર અને પ્રસાર કરવો આવશ્યક છે.

નૈતિકતાના સંદર્ભમાં, સુપરવાઇઝરોએ આ કરવું જોઈએ:

- દૈનિક ધોરણે તેમના વર્તન સાથે એક ઉદાહરણ સેટ કરો.
- નવા કર્મચારીઓને માન કોડ ઓફ એથિક્સમાં નિર્ધારિત સિદ્ધાંતો શીખવો અને સમજાવો.
- ખાતરી કરો કે નવા કર્મચારીઓ આ સિદ્ધાંતોને સમજી ગયા છે, ખાસ કરીને તાલીમ અભ્યાસક્રમ દ્વારા, અને તેઓ તેને લાગુ કરવામાં સક્ષમ છે.
- તેમની ટીમને નૈતિક પ્રશ્નો પર સહાય અથવા સલાહ પ્રદાન કરો.

મેનેજરો અને નિર્દેશકોની નિર્ણય લેવાની ભૂમિકા હોય છે, તેઓએ માનવ અધિકારો, આબોહવા પરિવર્તન અને ટૂંકા, મધ્યમ અને લાંબા ગાળામાં પર્યાવરણીય અસર જેવા મુદ્દાઓ સહિત, ટકાઉ વિકાસના સંદર્ભમાં તેમના નિર્ણયોના પરિણામોને ધ્યાનમાં લેવું જોઈએ.

૪. આપણાં સિદ્ધાંતો

૧: પારદર્શકતા

સમાજ અને પર્યાવરણ પરની કોઈપણ અસરનાં નિર્ણયમાં પારદર્શિતાને સુનિશ્ચિત કરવા માટે આ જુથ પ્રતિબદ્ધ છે.

તદુપરાંત, શ્રુપ વિનંતી, કરવા માટે યોગ્ય અને સુસંગત પ્રતિભાવો આપવા માટે પણ પ્રતિબદ્ધ છે

૨: કાયદો અને નિયમોને આધાર આપવો

આ જુથ બધાજ કાયદાઓ, નિયમો અને અન્ય કાનૂની જવાબદારી ઓને જાળવવા માટે પ્રતિબદ્ધ છે ખાસ કરીને માનવીય હકકો અને પર્યાવરણીય અને શ્રમ કાયદાની બાબતે દરેક (પ્રકારના) વ્યવસાય કરે છે. દરેક કર્મચારીને તેની વ્યવસાયિક પ્રવૃત્તિના માળખામાં પૂર્ણાંક કાયદાઓ અને નિયમોનું નિર્દેશન / નિદર્શન કરવું આવશ્યક છે.

૩: માનવ અધિકારોમાં આદર

માનવ અધિકારને લગતા અધિકારોને પ્રોત્સાહન આપવા માટે આ ગ્રુપ પ્રભાવિત કરે છે. તદુપરાંત, ગ્રુપ સાર્વત્રિક માનવીય સિધ્ધાંતને માન્ય કરે છે.

આ રીતે જૂથ ખાતરી, કરે છે. કે તેની કોઈપણ સહાયક માનવ અધિકાર કર્મચારીઓમાં કાર્ય વાહીના અવકાશમાં માનવ અધિકારો સ્વીકારવા, સમર્થન આપવા અને લાગુ કરવા માટે ભાગ લેતી નથી.

૪: મજૂર કાયદાને સમર્થન આપવું**અ) સંમેલન /સભાની સ્વાતંત્ર્ય અને સામુહિક સોદો કરવાનો અધિકાર**

આ જૂથ બધાંજ કર્મચારીઓને યુનિયન બનાવવા અને સંગઠિત કરવાનો અધિકારમાં માને છે. જૂથની સાથે તેમના વતી સામૂહિક રીતે સોદાબાજી સાથે સંબંધ ધરાવે છે.

ગ્રુપ એ ખાતરી કરવા માંટ પ્રતિબદ્ધ છે કે બધાંજ કર્મચારી પ્રતિનિધિઓ અને સ્ટાફ સભ્યો ભેદભાવ, પજવણી, ધમકી અથવા બદલાય યુનિયન મંડળની પ્રવૃત્તિઓના કારણે થાય છે. અને પ્રશ્નના પ્રતિનિધિઓને કાર્ય સ્થળ પર સંપર્ક કરે

બ) અનિવાર્ય / જરૂરી કામદારોના બધા પ્રકારની સખિત નું નિર્મૂલન

જૂથ વચન બદ્ધ અથવા ફરજિયાત શ્રમને રોકવા અથવા પ્રોત્સાહન ન કરવાનું વચન આપે છે.

ફરજિયાત મજૂર એ એવી કોઈ વ્યક્તિ ધ્વારા કરવામાં આવતી કામગીરી અથવા સેવા ઓને ઉલ્લેખ કરે છે. જે આપવાની પુનઃ ચૂકવણી તરીકે અનિશ્ચિત મંજૂરી અથવા બદનામી અથવા માગણી કરે છે.

ક) બાળ મજૂર

જૂથ શ્રમ સંગઠનની ભલામણ નંબરની જોગવાઈને અનુસરતા, બાળ મજૂરીમાં જોડાવા અથવા પ્રોત્સાહન આપવાનું વચન આપતું નથી આંતરજ્ઞિય સંસ્થાની રાય / ભલામણ ૧૪૬ પ્રમાણે લઘુત્તમ ઊંમર. બાળ મજૂર ૧૫ વર્ષથી ઓછી ઊંમરના બાળક ની ન્યુનતમ ઉમર અથવા ફરજિયાત શિક્ષણ, જે ક્રિસ્ટામાં તે વધારે ઉચી ઉમર છે. તે માન્ય છે.

આ ગ્રુપ સ્વયંસેષક રાત્રી અથવા ભયભીત કાર્ય માટે ૧૮ વર્ષથી ઓછી ઉમરનાં બાળક ને ભારે (ખામ પર) રાખવાથી બચાવે છે.

૩) ભેદભાવ

આ જૂથ ખાતરી કરે છે. કે કોઈ કર્મચારી ઓ સપ્લાયર્સ, ગ્રાહકો અથવા અન્ય કોઈ સંપર્કો આ ભેદભાવના આધારે છે.

તે તફાવત, બાકાત અથવા પસંદગી કે જે અંતર્ગત તર્ક કાયદેસર કારણને બદલે પણ છે. તેના પરિણામે સમાન તક અથવા સારવારનું દમન થાય છે. ભેદભાવ નું કારણ સગર્ભા યુનિયન સદસ્યતાનો સમાવેશ થાય છે. આ જૂથે કંપની ડાયવર્સિટી ચાર્ટર પર પણ હસ્તાક્ષર કર્યા છે.

ચુપ ભરતી, તાલીમ અને કારકીર્દિ સંચાલનમાં ભેદભાવ સામે લડવા માટે પ્રતિબદ્ધ છે.

ઈ) આરોગ્ય અને સુરક્ષા

આરોગ્ય અને સલામતિ તેની કાર્ય-સંબંધિત આરોગ્ય અને સલામતી નીતિના માળખામાં, ચુપ તેના તમામ કર્મચારીઓ અને બાહ્ય કંપનીના કર્મચારીઓ માટે કાર્ય પર્યાવરણ પ્રદાન કરે છે.

આ કરવા માટે, જૂથ કાચના, વાતવરણમાં સંભવિત રૂપે બનતા જોખમાને ટાળવા માટે બધાજ આવશ્યક સંસાધનો પ્રદાન કરવા માટે પ્રતિબદ્ધ છે.

જૂથ અપેક્ષા રાખે છે કે કર્મચારીઓ વ્યવસાયની સ્વચ્છતા ને લેગતા નિયમો અને ધોરણનું સખત રીતે પાલન કરશે.

પ: એકબીજા સાથે આદરથી સાથે મળીને કામ કરવું

માન ના તમામ કર્મચારીઓ પાસેથી અપેક્ષા રાખવામાં આવે છે કે તેઓ સાથીદારો સાથે વ્યાવસાયિક રીતે વર્તે અને પરસ્પર વિશ્વાસ, આદર અને માનવીય ગૌરવના આધારે વ્યાવસાયિક સંબંધો સ્થાપિત કરે. જૂથ કાર્યસ્થળે અને ખાસ કરીને કોઈપણ પ્રકારની ઉત્પીડન અને હિંસાની નિંદા કરે છે:

- મૌખિક અથવા લેખિતમાં.
- મનોવૈજ્ઞાનિક, શારીરિક અને/અથવા જાતીય પ્રકૃતિનું.
- સાથીદારો, સુપરવાઈઝર અને ગૌણ, કર્મચારીઓ અને કંપનીમાં નિયમિત રીતે કામ કરતા ત્રીજા પક્ષકારો વચ્ચે.

માન ના તમામ કર્મચારીઓ પાસેથી ગ્રાહકો, સપ્લાયર્સ અને અન્ય હિસ્સેદારો સાથેની તેમની ક્રિયાપ્રતિક્રિયામાં આ આચારસંહિતાનું સન્માન કરવાની અપેક્ષા રાખવામાં આવે છે જે તેમના રોજગારના ક્ષેત્રમાં થાય છે.

પજવણી એ અન્ય વ્યક્તિ, જૂથ અથવા સમુદાય પર નિર્દેશિત અસ્વીકાર્ય મૌખિક અથવા શારીરિક વર્તન છે. આ વર્તણૂક લિંગ, વંશીય મૂળ, રાષ્ટ્રીયતા, યામડીનો રંગ, ધાર્મિક માન્યતાઓ, જાતીય અભિગમ, શારીરિક દેખાવ અથવા વિકલાંગતાના સંબંધમાં પરેશાન, અસ્વસ્થ, ધમકી આપનારી અથવા નોંધપાત્ર ભાવનાત્મક તકલીફનું કારણ બની શકે છે.

દ: પર્યાવરણ સંદર્ભમાં

પર્યાવરણનું રક્ષણ કરવું એ માન જૂથની મુખ્ય પ્રાથમિકતાઓમાંની એક છે. તેની વ્યવસાયિક પ્રવૃત્તિઓની પર્યાવરણીય અસરને ઓછી કરવી એ ગુપની મેનેજમેન્ટ વ્યૂહરચનાનો એક અભિન્ન ભાગ છે.

તેની ટકાઉ વિકાસ નીતિને આકાર આપતી પ્રતિબદ્ધતાઓના આધારે અને સ્થાનિક કાયદાઓ સાથે જોડાણમાં, જૂથ આ માટે પ્રતિબદ્ધ છે:

- ઉત્પાદન પ્રક્રિયા અને ઉત્પાદન જીવન ચક્રના તમામ તબક્કે સંસાધનો (પાણી, ઉર્જા, જૈવવિવિધતા, સામગ્રી)નો વાજબી અને ટકાઉ ઉપયોગ સુનિશ્ચિત કરો.

- જૈવવિવિધતાને સુરક્ષિત કરો અને વનનાબૂદીને રોકવામાં મદદ કરો.
- ગ્રીનહાઉસ ગેસના ઉત્સર્જનમાં ઘટાડો કરીને આબોહવા પરિવર્તન સામેની લડાઈમાં યોગદાન આપો.
- ઉત્પાદન (કચરો, પ્રદૂષણ, સ્પિલ્સ) ને કારણે પર્યાવરણીય અસરને ઓછી કરો.

જૂથના તમામ કર્મચારીઓએ તેમની રોજિંદી ફરજોમાં આ પર્યાવરણીય પ્રતિબદ્ધતાઓને જાળવી રાખવા માટે તેમનો ભાગ ભજવવો જોઈએ અને તેમની કુશળતાના ક્ષેત્રમાં નવીન ઉકેલો શોધવા જોઈએ જેનો હેતુ પર્યાવરણીય પ્રભાવને ઘટાડવાનો છે.

૭: સંપત્તી અધિકાર માટે આદર રાખવો

આ કોડસ સંપત્તિના અધિકારો જમીનના અધિકારો અને અન્ય ભૌતિક સંપત્તિ સહિત ભૌતિક અને બૌદ્ધિક સંપત્તી બંને ને આવરી લે છે. જેમા જમીનના અધિકારો અને અનુભૌતિક ગુણર્થમોની પેટર્ન શામેલ છે. તેઓ કર્મચારીઓ અથવા અન્ય વ્યક્તિઓની બૌદ્ધિક સંપત્તિના ઉદાહરણ તરીકે વિશિષ્ટ જુથો ધ્વારા વંશીય વસતી ધ્વારા પરંપરાગત જ્ઞાન જેવા વિસ્તારણમા સંપત્તિ ધ્વારા પણ શામેલ કરી શકે છે.

જૂથ અન્ય લોકોના સંપત્તિ હકકોનો આદર કરવા માટે પ્રતિબદ્ધ છે અને ખાતરી કરે છે કે તેના કર્મચારીઓ અધિકારોનું ઉલ્લંઘન કરતી કર્મચારીઓને જૂથના હિત અને બધી પરિસ્થિતિ ઓમાં મૂર્ત અને અમૂર્ત અધિકારોનો આદર અને રક્ષણ કરવાની ફરજ પાડવામાં આવે છે.

૮: ગુપ્તતા

કોઈપણ કર્મચારી ગુપ્તની અમૂર્ત સંપત્તિની રચના કરવા માટે ખાનગી બની શકે છે. જૂથ ની આર્થિક અથવા વ્યુહાત્મક મૂલ્ય હોય છે.

તેમની વ્યવસાયિક જવાબદારીના માળખામાં હસ્તાગત કરેલી કોઈપણ માહિતિ વૈજ્ઞાનિક હોઈ શકે છે. તેમા તે શામેલ છે. નાણાકીય પરિણામો, વ્યવસાય વ્યહરચનાઓ, સંસાધન માહિતી અથવા વ્યક્તિ હોય, માહિતી પ્રદ ફોર્મ્યુલા, નિર્માણના રહસ્યો, અથવા જૂથ ધ્વારા વિકસિત કેવી રીતે વિકસિત છે અથવા તેમની પાસે ત્રીજા પક્ષકારો સાથે વેહચાયેલા અથવા બિનઅધિકૃત રીતે ઉપયોગમાં લેવાયેલાએ બન્ને નો ઉપયોગ કર્યો નથી.

ગોપનીય માહિતીને સુરક્ષિત કરવા માટે કર્મચારીઓએ ખાતરી કરવી જોઈએ કે કચરામાં ખુલ્લામાં મૂકવું નહિ અને બાકી રાખવું નહી, એક બાસ્કેટ પર, ડેસ્ક પર, પ્રિન્ટર પર અથવા એક સભા હોલ / રૂમ માં રાખવું નહી.

૯: ભ્રષ્ટાચાર વિરોધી

જૂથ તેના વ્યવસાયિક વ્યવહારોમાં કોઈપણ પ્રકારના ભ્રષ્ટાચારની નિંદા કરે છે. રાષ્ટ્રીય અને આંતરરાષ્ટ્રીય સ્તરે કાયદા અને નિયમોનું પાલન કરતી કંપની તરીકે, માન્ય છે તેના વ્યવસાયિક ભાગીદારો (સંયુક્ત સાહસ ભાગીદારો, અધિકારીઓ, વિતરકો, પ્રતિનિધિ કચેરીઓ, સેવા પ્રદાતાઓ અને સપ્લાયર્સ) ને ભ્રષ્ટાચાર વિરોધી નિયમોનું પાલન કરવાની પણ જરૂર છે અને અમલમાં નીતિઓ.

ભ્રષ્ટાચાર એ લોકો દ્વારા સત્તાનો દુરુપયોગ છે જેઓ તેમના પ્રભાવનો ઉપયોગ વ્યક્તિગત લાભ માટે કરે છે. ભ્રષ્ટાચારનું કૃત્ય એવી કોઈપણ વર્તણૂકને દર્શાવે છે કે જેના દ્વારા કોઈ વ્યક્તિ તેમની ફરજોના દાયરામાં આવતા કૃત્યને હાથ ધરવા અથવા તેને હાથ ધરવાથી દૂર રહેવાના હેતુથી ભેટ, ઓફર અથવા કોઈપણ પ્રકારના લાભની વિનંતી કરે છે અથવા સ્વીકારે છે. લાંચ આપનાર વ્યક્તિ (સક્રિય લાંચ) અને લાંચ લેનાર વ્યક્તિ (નિષ્ક્રિય લાંચ) બંનેની ક્રિયાઓ ભ્રષ્ટાચારના કૃત્યો છે.

જો કે, તે સ્પષ્ટ છે કે સ્થાનિક રિવાજો અને પરંપરાઓના આધારે જે એક દેશથી બીજા દેશમાં બદલાય છે, અથવા સૌજન્યથી, કર્મચારીઓ, તેમની સંબંધિત ભૂમિકાઓમાં, કેટલીકવાર સસ્તી ટોકન ભેટ અથવા લંચ આમંત્રણો સ્વીકારી શકે છે. સ્થાનિક માન સંચાલકોએ કર્મચારીઓને આ બાબતે સ્પષ્ટ સૂચનાઓ આપવી જોઈએ.

સુવિધા ચૂકવણી એ બિનસત્તાવાર ચૂકવણીઓ છે (કાયદેસર અને સત્તાવાર ફરજો અને કરના વિરોધમાં) જે પ્રક્રિયાઓના અમલને સરળ બનાવવા અથવા ઝડપી બનાવવા અથવા કસ્ટમર ક્લિયરન્સ જેવી ચોક્કસ કાયદેસર વહીવટી ઔપચારિકતાઓ માટે ચૂકવવામાં આવે છે. માન ગ્રૂપ પ્રશ્નમાં રહેલા કર્મચારીના સ્વાસ્થ્ય અથવા સલામતીને જોખમમાં મૂકતા અનિવાર્ય કારણ સિવાય સુવિધા ચૂકવણી સ્વીકારતું નથી.

કોઈ પણ કર્મચારીએ પૈસા, ભેટો અથવા અન્ય ફાયદાઓમાં ચૂકવણી સ્વીકારવી જોઈએ નહીં અથવા પ્રત્યક્ષ અથવા પરોક્ષ રીતે પ્રસ્તાવ મૂકવો જોઈએ નહીં કે જે તેઓ તેમનું કાર્ય કરે છે તે ન્યાયીપણાને પ્રભાવિત કરી શકે.

૧૦: સ્વરસનો સંઘર્ષ

તેમની ફરજો દરમિયાન, માન કર્મચારીઓએ માન ના શ્રેષ્ઠ હિતમાં કાર્ય કરવું જોઈએ અને હિતોના સંભવિત સંઘર્ષો તરફ દોરી જાય તેવી કોઈપણ પરિસ્થિતિ અથવા પ્રવૃત્તિને ટાળવી જોઈએ, ખાસ કરીને વ્યક્તિગત અને/અથવા કૌટુંબિક હિતોના સંદર્ભમાં જે તેમના સ્વતંત્ર નિર્ણય અથવા નિર્ણયોને પ્રભાવિત કરી શકે છે અને માન ગ્રુપમાં તેમના કામ સાથે સંઘર્ષ.

માન ના કર્મચારીઓએ સ્વ-વ્યવહાર વ્યવહારોમાં જોડાવું જોઈએ નહીં. સ્વ-વ્યવહાર વ્યવહાર એ છે જેમાં વ્યક્તિ વ્યવહારમાં તેમની સ્થિતિથી નફો મેળવે છે અને તેમના પોતાના હિતમાં કાર્ય કરે છે.

માન કર્મચારીઓએ તેમના ડાયરેક્ટ સુપરવાઈઝરને તેમની પર અસર કરતી કોઈપણ પરિસ્થિતિ વિશે તરત જ જાણ કરવી જોઈએ કે જેનાથી હિતોના સંઘર્ષની શક્યતા હોય. આ સ્થિતિમાં કર્મચારીઓને ચોક્કસ હિતોના સંઘર્ષની ઘોષણા દસ્તાવેજ કરવા અને ફાઇલ કરવા કહેવામાં આવે છે (જુઓ FO-RSE-022 અથવા FO-RSE-025 ગ્લોબલ ડોક્યુમેન્ટરી સિસ્ટમ, Q.S.E.É., BSL ઈન્ટ્રાનેટ અથવા SharePoint Mane CORP > Corporate

Social Responsibility > Our Code of Ethics). આ ઘોષણા કર્મચારીના તાત્કાલિક સુપરવાઈઝરને અને એથિક્સ કમિટીને ઈમેલ દ્વારા સબમિટ કરવી જોઈએ: ethics@mane.com

૧૧: સ્પર્ધા કાયદા અનુસાર

સ્પર્ધા કાયદા ધ્વારા તે જૂથ અને તેના કર્મચારીઓએ સ્થાનિક નિયમોનું મુલ્યાંકન કર્યું છે. જે ભાવોના કરાર અને નિષ્પક્ષ ને આગળ પ્રમોટ કરવા માટે કરે છે.

૫: એથિક્સ રિપોર્ટિંગ સિસ્ટમ

૧. વ્યાખ્યા

એથિક્સ રિપોર્ટિંગ સિસ્ટમ એ એક વધારાની સિસ્ટમ છે જેનો હેતુ રિપોર્ટિંગ માળખું, કર્મચારી પ્રતિનિધિ સંસ્થાઓ અને માનવ સંસાધન વિભાગ જેવા દરેક દેશમાં લાગુ નિયમો અનુસાર પ્રમાણભૂત આંતરિક સંચાર ચેનલોને બદલવાનો નથી.

અપવાદરૂપે, જો કોઈ માન કર્મચારી સંભવિત નૈતિક ઉલ્લંઘન વિશે ચિંતિત હોય અને ઉપર ટાંકવામાં આવેલી ક્લાસિક રિપોર્ટિંગ ચેનલોમાંથી પસાર થઈ શકતા નથી, તો તેઓ નૈતિક રિપોર્ટિંગ સિસ્ટમનો ઉપયોગ કરી શકે છે જો તેઓ સદ્ભાવનાથી, નિઃસ્વાર્થ રીતે અને વ્યક્તિગત જ્ઞાન સાથે પગલાં લેતા હોય તો તેઓ જે કૃત્યોની જાણ કરી રહ્યા છે.

સામાન્ય રીતે, માન કોડ ઓફ એથિક્સના જાણીતા અથવા અનુમાનિત ઉલ્લંઘન, અમલમાં રહેલા કાયદા અને નિયમોનો ભંગ, અથવા જાહેર હિત માટે ગંભીર ખતરો અથવા જોખમની જાણકારી ધરાવનાર કોઈપણ વ્યક્તિ શક્ય તેટલી વહેલી તકે નૈતિકતા રિપોર્ટિંગ સિસ્ટમનો ઉપયોગ કરવા માટે બંધાયેલા છે. ઇમેઇલ દ્વારા:

ethics@mane.com

વિસલ-બ્લોઅર ફક્ત વ્યક્તિગત માહિતીનો જ સંપર્ક કરવો જોઈએ કે જેની તેઓ જે રિપોર્ટ કરી રહ્યાં છે તેની સીધી લિંક હોય. જો જરૂરી હોય તો, એથિક્સ રિપોર્ટિંગ સિસ્ટમનો અનામી રીતે ઉપયોગ કરી શકાય છે.

અહીં કેટલાક ઉદાહરણો છે જ્યાં નૈતિકતાના અહેવાલને યોગ્ય ગણવામાં આવે છે:

- નીચેનાનું કોઈપણ ઉલ્લંઘન:
 - ભ્રષ્ટાચાર વિરોધી કાયદા.
 - સ્પર્ધા કાયદો.
 - બેકિંગ અને એકાઉન્ટિંગ કાયદો.
- અધિનિયમો કે જેમાં નીચેનાનો સમાવેશ થઈ શકે છે:
 - આંતરિક અથવા બાહ્ય છેતરપિંડી.

- નૈતિક અથવા જાતીય સતામણી.
- વ્યક્તિગત સ્વાસ્થ્ય અથવા સુરક્ષા જોખમો.
- સંભવિત અથવા પુષ્ટિ થયેલ પર્યાવરણીય જોખમો.

ethics@mane.com ને જાણ કરવામાં આવેલ કોઈપણ નૈતિક ઉલ્લંઘનને માન ગ્રુપ પ્રમુખની સીધી દેખરેખ હેઠળ કામ કરતી નૈતિક સમિતિ દ્વારા સખત રીતે ગોપનીય રીતે ગણવામાં આવશે.

૨: પ્રક્રિયાઓ અને લીધેલા પગલાંની જાણ કરો

જ્યારે એથિક્સ કમિટીને રિપોર્ટ મળે છે, ત્યારે તે તેની સત્યતાની ખાતરી કરવા માટે ઝડપથી તપાસ શરૂ કરે છે. સાત દિવસની અંદર, વ્હિસલ-બ્લોઅરને રિપોર્ટની રસીદની પુષ્ટિ કરતો ઈમેલ મોકલવામાં આવે છે. વધુમાં, અહેવાલ મળ્યાના ત્રણ મહિનાથી વધુ ન હોય તેવા વાજબી સમયગાળાની અંદર, વ્હિસલ-બ્લોઅરને આરોપોની સત્યતા નક્કી કરવા અને જો જરૂરી હોય તો, તે શોધવા માટે લેવામાં આવેલા પગલાં અથવા આયોજનની જાણ કરવામાં આવશે. આરોપોના ઉદ્દેશ્ય અને તેમની પાછળના કારણો અંગે ઉકેલ.

તપાસના અંતે, જો એથિક્સ કમિટી આરોપોને સચોટ માને છે, રિપોર્ટ અનામી રીતે કરવામાં આવ્યો હતો કે નહીં તે ધ્યાનમાં લીધા વગર, કેસની જાણ ગુનેગારના ડાયરેક્ટ સુપરવાઈઝર અને ગ્રુપ પ્રેસિડેન્ટને કરવામાં આવે છે માન એ કથિત ગુનેગાર(ઓ) સામે યોગ્ય અને પ્રમાણસર શિસ્તના પગલાં અને/અથવા અમલમાં રહેલા કાયદાઓ અને નિયમો અનુસાર રિપોર્ટના અસરકારક સંચાલનમાં જરૂરી અન્ય પગલાંઓ દ્વારા તાત્કાલિક પગલાં લેવા જોઈએ. ગુનાની ગંભીરતાના આધારે, માન કર્મચારી દ્વારા માન કોડ ઓફ એથિક્સના સિદ્ધાંતોનું ઉલ્લંઘન બરતરફી માટેનું કારણ બની શકે છે.

જો એથિક્સ કમિટી તપાસના અંતે નક્કી કરે છે કે આરોપ, રિપોર્ટ અનામી રીતે કરવામાં આવ્યો હતો કે નહીં તે ધ્યાનમાં લીધા વિના, વ્હિસલ-બ્લોઅરના રક્ષણ સંબંધિત શરતોને પૂર્ણ કરતું નથી, તો એથિક્સ કમિટી વ્હિસલ-બ્લોઅરને ઇમેઇલ કરશે. તેમને લીધેલા પગલાં વિશે જણાવો અથવા કેસ બંધ કરી દેવામાં આવ્યો છે.

વ્યાખ્યા:- વ્હિસલ બ્લોઅર એ એક કુદરતી વ્યક્તિ છે. અથવા રીપોર્ટ / અહેવાલ કરે છે. અને સ્પષ્ટ ઉલ્લંઘન ને માન્ય કરે છે. અથવા આ પ્રકારના ઉપક્રમ કાયદો અથવા નિયમન, અથવા રસ, જેના આધારે તેની વ્યક્તિગત જાણકારી હોય તેના આધારે બનાવેલ આંતરરાષ્ટ્રીય સંગઠનના આધારે (સેપિન ૨ લો/ કાયદા ની કલમ)

માન જૂથ એ સુનિશ્ચિત કરશે કે જે કોઈ પણ વ્યક્તિ સદ્ભાવનાથી, માન કોડ ઓફ એથિક્સના જાણીતા અથવા શંકાસ્પદ ઉલ્લંઘનની જાણ કરે છે તે ઉલ્લંઘનની જાણ કરવાના પરિણામે કાર્યસ્થળે બદલો, સતામણી અથવા ભેદભાવનો ભોગ બને નહીં. જો કે, કોઈપણ જે પ્રક્રિયાનો દુરુપયોગ કરે છે (ઉદાહરણ તરીકે, કોઈને નુકસાન પહોંચાડવા માટે દૂષિત રીતે ખોટા અથવા બદનક્ષીભર્યા આરોપોની જાણ કરીને) તે શિસ્તના પગલાંને પાત્ર રહેશે.

તેનાથી વિપરિત, સદ્ભાવનાથી કામ કરતા વ્હિસલ-બ્લોઅર્સ શિસ્તના પગલાં અથવા કાર્યવાહીને પાત્ર રહેશે નહીં, ભલે આરોપો પાયાવિહોણા સાબિત થાય અથવા પરિણામે આગળ કોઈ પગલાં લેવામાં ન આવે.

3. નૈતિકતાના અહેવાલના ભાગ રૂપે એકત્રિત વ્યક્તિગત માહિતીની પ્રક્રિયા

એથિક્સ કમિટી એ સુનિશ્ચિત કરે છે કે માત્ર એથિક્સ રિપોર્ટ દ્વારા આવરી લેવામાં આવેલા વિસ્તારો પૂરતો સખત મર્યાદિત ડેટા, જેમ કે વ્હિસલ બ્લોઅરની ઓળખ, સ્થિતિ અને સંપર્ક વિગતો, આરોપોના ઓબ્જેક્ટ(ઓ) અને એકત્રિત કરવામાં સામેલ વ્યક્તિઓ પર પ્રક્રિયા થઈ શકે છે. અથવા રિપોર્ટ પર પ્રક્રિયા કરવી; કથિત કૃત્યો; એકત્રિત માહિતી; તપાસનો સારાંશ અહેવાલ અને લેવાયેલ પગલાં.

વંશીય મૂળ અથવા કહેવાતા વંશીય મૂળના ડેટા જેવા સંવેદનશીલ ડેટાની પ્રક્રિયાના સંદર્ભમાં સમિતિ વધુ સતર્ક રહેશે; રાજકીય મંતવ્યો; ધાર્મિક અથવા દાર્શનિક માન્યતાઓ; યુનિયન સભ્યપદ; આનુવંશિક માહિતી; બાયોમેટ્રિક ડેટા; આરોગ્ય માહિતી; વ્યક્તિના જાતીય જીવન અથવા જાતીય અભિગમને લગતો ડેટા; અને કુદરતી વ્યક્તિઓના સંબંધમાં અપરાધો, પ્રતીતિઓ અને સુરક્ષા પગલાં સંબંધિત ડેટા.

જો વ્હિસલ બ્લોઅરની ઓળખ જાણીતી હોય, તો આ માહિતીને એથિક્સ કમિટી દ્વારા સખત રીતે ગોપનીય ગણવામાં આવશે.

આ અંગત માહિતી માત્ર અધિકૃત વ્યક્તિઓને જ ઉપલબ્ધ કરાવવામાં આવે છે જેમને નૈતિકતાની રિપોર્ટિંગ સિસ્ટમના માળખામાં નૈતિકતાના ઉલ્લંઘનના અહેવાલને હેન્ડલ કરવાની જવાબદારી સોંપવામાં આવી છે.

વ્યક્તિગત ડેટા સુરક્ષિત રહે તે સુનિશ્ચિત કરવા માટે, યુરોપિયન યુનિયનની બહારના જૂથ સંગઠનોમાં આ વ્યક્તિગત ડેટાનું કોઈપણ ટ્રાન્સફર કલમ 44 ની ચોક્કસ જોગવાઈઓને આધીન રહેશે અને GDPR (EU રેગ્યુલેશન 2016/679 યુરોપિયન સંસદ અને યુરોપિયન કાઉન્સિલ ઓફ 27 એપ્રિલ 2016).

વ્યક્તિગત ડેટાની જાળવણીનો સમયગાળો એથિક્સ કમિટી દ્વારા નૈતિકતાના ઉલ્લંઘનના અહેવાલને અનુસરીને લીધેલા પગલાં પર આધાર રાખે છે:

- જો રિપોર્ટ એથિક્સ રિપોર્ટિંગ સિસ્ટમના દાયરામાં આવતો નથી, તો પ્રક્રિયા કરવામાં આવેલ વ્યક્તિગત ડેટાને વિલંબ કર્યા વિના નાશ કરવામાં આવશે અથવા અનામી કરવામાં આવશે;

- જો રિપોર્ટ એથિક્સ રિપોર્ટિંગ સિસ્ટમના દાયરામાં આવે છે પરંતુ આગળ કોઈ પગલાં લેવામાં આવતાં નથી, તો જે વ્યક્તિગત ડેટા પર પ્રક્રિયા કરવામાં આવી છે તે તપાસ પૂરી થયાના બે મહિનાની અંદર નાશ કરવામાં આવશે અથવા અનામી કરવામાં આવશે;

- જો અહેવાલ શિસ્તના પગલાંમાં પરિણમે છે અથવા જો આરોપિત વ્યક્તિ અથવા વ્હિસલ-બ્લોઅર સામે કાનૂની કાર્યવાહી શરૂ કરવામાં આવે છે જો રિપોર્ટ ખરાબ વિશ્વાસથી કરવામાં આવ્યો હોય, તો વ્યક્તિગત ડેટા પ્રક્રિયાના અંત સુધી અથવા અપીલ માટેની મર્યાદાઓના કાયદા સુધી સંગ્રહિત કરવામાં આવે છે. .

એવા કિસ્સાઓ સિવાય કે જ્યાં આગળ કોઈ પગલાં લેવામાં આવ્યાં નથી, એથિક્સ કમિટી વ્હિસલ-બ્લોઅરની સુરક્ષા સુનિશ્ચિત કરવા અથવા સંભવિત ભવિષ્યના અપરાધોને ધ્યાનમાં રાખીને દેખરેખને સક્ષમ કરવાના હેતુઓ માટે વચગાળાના આર્કાઇવ્સમાં એકત્રિત ડેટા સંગ્રહિત કરી શકે છે. આ રીટેન્શન અવધિ સખત રીતે અનુસરવામાં આવેલા હેતુઓ સુધી મર્યાદિત હોવી જોઈએ, અગાઉથી નક્કી કરવામાં આવે છે અને સંબંધિત વ્યક્તિઓના ધ્યાન પર લાવવામાં આવે છે.

સન્માનની ઘોષણા

હું આથી માન કોડ ઓફ એથિક્સનો આદર કરવાનું વચન આપે છે.

માન કોડ ઓફ એથિક્સનું ઉલ્લંઘન કરવા માટે મને ફરજ પાડતા કોઈપણ વાસ્તવિક અથવા સંભવિત હિતોના સંઘર્ષ વિશે હું જાણતો નથી.

જો હું પછીની તારીખે સંભવિત રૂપે હિતોના સંઘર્ષ તરફ દોરી જતી પરિસ્થિતિમાં સામેલ થવાનું હોઈ, તો હું ફકરા IV.10 માં વર્ણવેલ પ્રક્રિયાના પાલનમાં તરત જ મારા સીધા સુપરવાઇઝરને તેની જાણ કરવાનું બાંધધરી આપું છું. માન કોડ ઓફ એથિક્સ.

સહી કરનારનું પ્રથમ નામ અને છેલ્લું નામ:

હોદ્દો:

માન એન્ટિટી:

તારીખ:

સહી: