

WE  
CAPTURE  
WHAT  
MOVES

 MANE

# CODE OF ETHICS

## विषय सूची

I. अध्यक्ष का सन्देश	2
II. आचार संहिता किसके लिए है ?	3
III. आचार संहिता का प्रचार-प्रसार करना और उसे समझना	3
1 अनुवाद एवं प्रशिक्षण	3
2 पर्यवेक्षकों की भूमिका	3
IV. हमारे सिद्धांत	4
1 पारदर्शिता	4
2 कानूनो और विनियमों का समर्थन करना	3
3 मानव अधिकारों का सम्मान करना	4
4 श्रमिक कानूनों का समर्थन करना	4
i इकट्ठे होने की स्वतंत्रता और सामूहिक सौदाकारी का अधिकार	4
ii. सभी प्रकार के जबरन या अनिवार्य श्रम का उल्लंघन करना	4
iii बाल श्रम	5
iv भेदभाव	5
v स्वास्थ्य और सुरक्षा	5
5 आपसी सम्मान के साथ कार्य	5
6 पर्यावरण का सम्मान करना	6
7 संपत्ति के अधिकारों के प्रति सम्मान सुनिश्चित करना	6
8 गोपनीयता	6
9 भ्रष्टाचार-निरोध	7
10 हितों का टकराव	7
11 प्रतिस्पर्धा कानून का पालन करना	7
V नैतिकता रिपोर्टिंग प्रणाली	8
1 परिभाषा	8
2 प्रतिवेदन की प्रक्रिया और उसकी कार्यवाही	8
3 नैतिकता रिपोर्ट के भाग के रूप में एकत्र किए गए व्यक्तिगत डेटा का प्रसंस्करण	9

## अध्यक्ष का संदेश

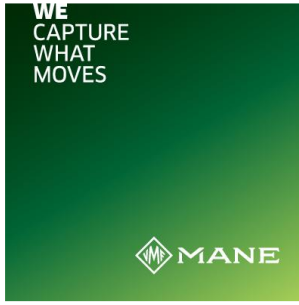


एक जिम्मेदार कंपनी होने के नाते **MANE** नैतिक आचरण के मामले में सबसे आगे है। ईमानदारी, सत्यनिष्ठा और निष्पक्षता तीन ऐसे आधारभूत मूल्य हैं जिनसे यह पता चलता है कि हम दैनिक आधार पर अपना व्यवसाय किस तरह करते हैं ।

यह आचार संहिता हमारा ढांचा है । इसे आपके निर्णयों और कार्यों के बारे में आपका मार्गदर्शन करने के लिए बनाया गया था । आपमें से हर किसी को मार्गदर्शिका में दिए गये सिद्धांतों का पालन करना चाहिए और उनका उपयोग गुप और इसके भागीदारों के लाभ के लिए करना चाहिए ।

मेरी राय में वर्तमान आचार संहिता हमारी साझी सफलता का एक अनिवार्य तत्व है । यह वह आधार है जिस पर हमने अपनी सत्यनिष्ठा का भरोसा देते हुए धारणीय विकास के बारे में अपना दृष्टिकोण तैयार किया है और इस प्रकार अपने आस पास के लोगों में विश्वास उत्पन्न किया है । इसीलिए यह सुनिश्चित करने के लिए मैं आप पर भरोसा कर रहा हूँ कि इसे पूरी तरह से लागू किया जाता है ।

जीन एम.मान  
अध्यक्ष



## प्रस्तावना

### यह संहिता किसके लिए है ?

माने आचार संहिता समूह के सभी कर्मचारियों और समूह की ओर से काम करने वाले सभी व्यक्ति पर अनिवार्य है और लागू होती है।

माने नैतिक आचरण के सिद्धांत के प्रति गहराई से प्रतिबद्ध है। चाहे समूह किसी भी देश में व्यवसाय कर रहा हो।

माने आचार संहिता आचरण और नैतिकता के बुनियादी सिद्धांतों को बताती है जो समूह की सभी व्यावसायिक गतिविधियों पर लागू होते हैं। प्रत्येक माने कर्मचारी को निर्णय लेते समय और दूसरों के साथ आंतरिक और बाह्य दोनों तरह से बातचीत करते समय इस कोड को लागू करना होगा।

इस दस्तावेज़ में वर्णित सिद्धांत किसी भी परिस्थिति में उन विभिन्न देशों में प्रभावी कानूनों और विनियमों को प्रतिस्थापित नहीं करते हैं जहां समूह व्यवसाय करता है। ऐसे मामले में जब माने आचार संहिता राष्ट्रीय कानूनों या स्थानीय रीति-रिवाजों की तुलना में अधिक प्रतिबंधात्मक साबित होती है। माने आचार संहिता तब भी लागू होती है जब तक कि ऐसा करना एक गैरकानूनी कार्य न हो। यदि विपरीत सत्य है तो राष्ट्रीय कानून या स्थानीय रीति-रिवाज माने आचार संहिता पर हावी होंगे।

## आचार संहिता का प्रचार-प्रसार करना और उसे समझना

### 1-अनुवाद और प्रशिक्षण

यह सुनिश्चित करने के लिए कि सभी कर्मचारी माने आचार संहिता को समझ सकें, इस पाठ का अरबी, चीनी, अंग्रेजी, फ्रेंच, जर्मन, गुजराती, हिंदी, इंडोनेशियाई, इतालवी, जापानी, कन्नड़, कजाख, कोरियाई, मलयालम, मराठी, पोलिश, पुर्तगाली, रोमानियाई, रूसी, स्पेनिश, तमिल, तेलुगु, थाई, तुर्की, यूक्रेनी और वियतनामी सहित कई भाषाओं में अनुवाद किया गया है।

माने आचार संहिता को कॉर्पोरेट वेबसाइट पर भी प्रकाशित किया गया है और इसलिए यह जनता के लिए सुलभ है।

माने कर्मचारियों को इस आचार संहिता से जुड़ी घोषणा पर हस्ताक्षर करना होगा और इस दस्तावेज़ में निर्धारित नैतिक सिद्धांतों को अपनाना होगा। उन्हें ऐसा करने में मदद करने के लिए एक ई-लर्निंग प्रशिक्षण पाठ्यक्रम उपलब्ध कराया गया है। यह पाठ्यक्रम आचार संहिता के संभावित उल्लंघन में कुछ प्रकार के व्यवहार पर प्रकाश डालता है और नैतिक दुविधाएं पेश करने वाली स्थितियों में माने कर्मचारियों को मार्गदर्शन प्रदान करता है। समूह की सीएसआर प्रतिबद्धताओं के हिस्से के रूप में सभी कर्मचारियों को यह प्रशिक्षण पूरा करना होगा और प्रश्नोत्तरी देनी होगी। प्रशिक्षण सामग्री Sharepoint CORP > Corporate Social Responsibility > हमारी आचार संहिता पर उपलब्ध है।

माने कर्मचारियों को नियमित आधार पर इस कोड को संदर्भित करने के लिए प्रोत्साहित किया जाता है ताकि वे उन विशिष्ट आवश्यकताओं से पूरी तरह परिचित हो सकें जो सीधे उनके रोजगार और व्यावसायिक संबंधों के दायरे से संबंधित हैं। संदेह की स्थिति में, कर्मचारियों को पहले अपने प्रत्यक्ष पर्यवेक्षक से सहायता लेनी चाहिए।

### 2 पर्यवेक्षकों की भूमिका

अपने कर्तव्यों और जिम्मेदारियों के अनुरूप, माने पर्यवेक्षकों को कार्यस्थल में माने आचार संहिता को बढ़ावा और प्रसारित करना चाहिए।

नैतिकता के संबंध में, पर्यवेक्षकों को यह करना चाहिए:

- दैनिक आधार पर अपने व्यवहार से एक उदाहरण स्थापित करें।
- नए कर्मचारियों को माने आचार संहिता में निर्धारित सिद्धांतों को सिखाएं और समझाएं।



- सुनिश्चित करें कि नए कर्मचारी इन सिद्धांतों को समझ गए हैं, खासकर प्रशिक्षण पाठ्यक्रम के माध्यम से, और वे उन्हें लागू करने में सक्षम हैं।

- उनकी टीम को नैतिक प्रश्नों पर सहायता या सलाह प्रदान करें।

चूंकि प्रबंधकों और निदेशकों की निर्णय लेने की भूमिका होती है, इसलिए उन्हें सतत विकास के संबंध में अपने निर्णयों के परिणामों को ध्यान में रखना चाहिए, जिसमें लघु, मध्यम और दीर्घकालिक में मानवाधिकार, जलवायु परिवर्तन और पर्यावरणीय प्रभाव जैसे मुद्दे शामिल हैं।

## **हमारे सिद्धांत**

### **1-पारदर्शिता**

गुप ऐसी किसी भी निर्णय लेने की प्रक्रिया में पारदर्शिता सुनिश्चित करने के लिए प्रतिबद्ध है जिसका समाज और पर्यावरण पर प्रभाव पड़ता हो ।

इसके अतिरिक्त, गुपसूचना के लिए किए गए अनुरोधों के बारे में उचित और प्रासंगिक उत्तर देने के लिए प्रतिबद्ध है ।

### **2-कानूनों और विनियमों का समर्थन करना**

गुप जिन देशों में व्यवसाय करता है उन सभी में लागू कानूनों, विनियमों और अन्य कानूनी दायित्वों, विशेष रूप से मानव अधिकारों और पर्यावरण व श्रम कानूनों से संबंधित, का समर्थन करने के लिए प्रतिबद्ध है ।

प्रत्येक कर्मचारी को चाहिए कि वह अपने पेशेवरीय कार्यकलाप के ढाँचे के भीतर सत्यनिष्ठा का प्रदर्शन करे और लागू कानूनों और विनियमों का पालन करे ।

### **3-मानव अधिकारों का सम्मान करना**

गुप मानव अधिकारों की सार्वभौमिक घोषणा में निर्धारित अधिकारों का सम्मान करता है और उनका प्रचार करने के लिए अपने प्रभाव क्षेत्र का उपयोग करता है । इसके अतिरिक्त, गुप सभी देशों, संस्कृतियों और परिस्थितियों में सार्वभौमिक मानव अधिकारों के सिद्धांत को मानता है ।

इस प्रकार, गुप यह सुनिश्चित करता है कि इसकी कोई भी सहयोगी कंपनी मानव अधिकारों के उल्लंघनों में भग नहीं लेती है । गुप सभी कर्मचारियों से यह अपेक्षा करता है कि वे कार्रवाई के अपने क्षेत्र में मानव अधिकारों का पालन, समर्थन और उन्हें लागू करते हैं ।

### **4-श्रमिक कानूनों का समर्थन करना**

#### **– इकट्ठे होने की स्वतंत्रता और सामूहिक सौदाकारी का अधिकार**

गुप सभी कर्मचारियों के यूनियन बनाने और संगठित करने, अपनी पसंद की यूनियन में शामिल होने और उनकी ओर से गुप के साथ सामूहिक सौदा करने के अधिकार का सम्मान करता है ।

गुप यह सुनिश्चित करने के लिए प्रतिबद्ध है कि कामगार संघ बनानेवाले सभी कर्मचारी प्रतिनिधियों और स्टाफ सदस्यों को यूनियन की सदस्यता या यूनियन के कार्यकलापों में भाग लेने के कारण उनके साथ भेदभाव, उत्पीड़न, धमकी या प्रतिकार का व्यवहार नहीं किया जाएगा, और यह कि संबंधित प्रतिनिधि सदस्यों से कार्य स्थान पर संपर्क कर सकते हैं ।

#### **– सभी प्रकार के जबरन या अनिवार्य श्रम का उन्मूलन करना**



ग्रुप यह बचन देता है कि वह जबरन या अनिवार्य श्रम को नियोजित या प्रोत्साहित नहीं करेगा ।

जबरन या अनिवार्य श्रम का अर्थ किसी अनिच्छुक व्यक्ति द्वारा किसी धमकी या दंड या बदले की भावना या किसी ऋण की चुकौती के लिए मांग किए जाने पर किया जाने वाला कार्य या सेवाएं हैं ।

#### – बाल श्रम

ग्रुप इस बात का वचन देता है कि वह न्यूनतम आयु के बारे में अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन की सिफारिश सं0 146 के प्रावधानों के अनुपालन में, बाल श्रम को नियोजित या प्रोत्साहित नहीं करेगा ।

बाल श्रम का अर्थ 15 वर्ष से कम आयु के किसी बच्चे द्वारा किया जाने वाला कार्य है, सिवाय इसके कि जब स्थानीय कानून में कार्य करने या अनिवार्य शिक्षा के लिए इससे उच्च न्यूनतम आयु निर्धारित की गई हो, और उस मामले में ऐसी उच्च आयु लागू होगी ।

ग्रुप स्वैच्छिक रूप से रात को कार्य करने या खतरनाक कार्य करने के लिए 18 वर्ष से कम आयु के बच्चों को नौकरी पर रखने से दूर रहता है ।

#### – भेदभाव

ग्रुप यह सुनिश्चित करता है कि किसी कर्मचारी, आपूर्तिकर्ता, ग्राहक या किसी अन्य संपर्क के साथ भेदभाव नहीं किया जाता । भेदभाव से अभिप्राय कोई ऐसा विभेद, बहिष्कार या पसंद है जिसका अंतर्निहित कारण कोई उचित कारण न होकर पूर्वाग्रह हो, जिसके फलस्वरूप समान अवसर या व्यवहार का दमन होता हो । भेदभाव के निराधार कारणों में लिंग, आयु, मूल, धर्म, लैंगिक, अभिमुखता, शारीरिक रूप-रंग, गर्भावस्था, अशक्तता और यूनियन की सदस्यता हो सकते हैं ।

ग्रुप ने कंपनी विविधता चार्टर पर भी हस्ताक्षर किए हैं । ग्रुप भर्ती, प्रशिक्षण और कैरियर प्रबंधन में सभी प्रकार के भेदभाव को समाप्त करने के लिए प्रतिबद्ध है ।

#### – स्वास्थ्य और सुरक्षा

अपने कार्य-संबंधी स्वास्थ्य और सुरक्षा नीति के ढाँचे के भीतर, ग्रुप सभी कर्मचारियों और इसकी किसी साइट पर कार्यरत बाह्य कंपनी कार्मिकों को स्वास्थ्यकर और सुरक्षित कार्य परिवेश उपलब्ध कराने के लिए बचन देता है ।

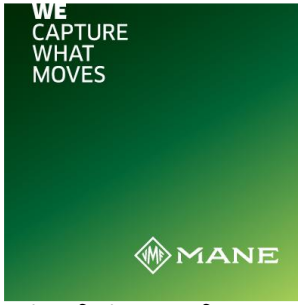
इसे करने के लिए, ग्रुप कार्य परिवेश में निहित दुर्घटनाओं और चोटों के खतरे के कारणों को न्यूनतम करके सभी आवश्यक साधन उपलब्ध करने के लिए प्रतिबद्ध है जिनकी कार्य के दौरान या कार्य के फलस्वरूप या उसके संबंध में होने की संभावना हो सकती है। ग्रुप कर्मचारियों से अपेक्षा करता है कि वे व्यवसायगत सुरक्षा और स्वच्छता संबंधी नियमों और मानकों का निष्ठापूर्वक पालन करें।

### 5-आपसी सम्मान के साथ कार्य

सभी माने कर्मचारियों से अपेक्षा की जाती है कि वे सहकर्मियों के साथ पेशेवर व्यवहार करें और आपसी विश्वास, सम्मान और मानवीय गरिमा के आधार पर पेशेवर संबंध स्थापित करें। समूह कार्यस्थल पर और विशेष रूप से किसी भी प्रकार के उत्पीड़न और हिंसा की निंदा करता है

- मौखिक या लिखित रूप से।
- मनोवैज्ञानिक शारीरिक औरध्या यौन प्रकृति का।
- कंपनी में नियमित आधार पर काम करने वाले सहकर्मियों पर्यवेक्षकों और अधीनस्थों कर्मचारियों और तीसरे पक्षों के बीच।

सभी माने कर्मचारियों से अपेक्षा की जाती है कि वे अपने रोजगार के दायरे में ग्राहकों, आपूर्तिकर्ताओं और अन्य हितधारकों के साथ बातचीत में इस आचार संहिता का सम्मान करें।



उत्पीड़न किसी अन्य व्यक्ति, समूह या समुदाय पर निर्देशित अस्वीकार्य मौखिक या शारीरिक व्यवहार है। यह व्यवहार लिंग, जातीय मूल, राष्ट्रीयता, त्वचा का रंग, धार्मिक विश्वास, यौन अभिविन्यास, शारीरिक उपस्थिति या विकलांगता के संबंध में परेशान करने वाला, परेशान करने वाला, धमकी देने वाला या महत्वपूर्ण भावनात्मक संकट पैदा करने वाला हो सकता है।

## 6. पर्यावरण का सम्मान करना

पर्यावरण की रक्षा करना माने समूह की प्रमुख प्राथमिकताओं में से एक है। अपनी व्यावसायिक गतिविधियों के पर्यावरणीय प्रभाव को कम करना समूह की प्रबंधन रणनीति का एक अभिन्न अंग है।

अपनी सतत विकास नीति को आकार देने वाली प्रतिबद्धताओं के आधार पर और स्थानीय कानूनों के संयोजन के साथ, समूह इसके लिए प्रतिबद्ध है:

- उत्पादन प्रक्रिया और उत्पाद जीवन चक्र के सभी चरणों में संसाधनों (जल, ऊर्जा, जैव विविधता, सामग्री) का उचित और टिकाऊ उपयोग सुनिश्चित करें।
- जैव विविधता की रक्षा करें और वनों की कटाई को रोकने में मदद करें।
- ग्रीनहाउस गैस उत्सर्जन को कम करके जलवायु परिवर्तन के खिलाफ लड़ाई में योगदान दें।
- उत्पादन (अपशिष्ट, प्रदूषण, फैलाव) के कारण पर्यावरणीय प्रभाव को कम करें।

समूह के सभी कर्मचारियों को अपने रोजमर्रा के कर्तव्यों में इन पर्यावरणीय प्रतिबद्धताओं को बनाए रखने में अपनी भूमिका निभानी चाहिए और अपनी विशेषज्ञता के

## 7. संपत्ति के अधिकारों के प्रति सम्मान सुनिश्चित करना

संपत्ति के अधिकारों में भौतिक और बौद्धिक दोनों प्रकार की संपत्ति आती है जिसमें भूमि के अधिकार और अन्य भौतिक संपत्ति, पेटेंट, तकनीकी जानकारी, निर्माण के रहस्य और अन्य औद्योगिक संपत्ति सम्मिलित है। व्यापक अर्थ में इनमें विशिष्ट समूहों (उदाहरण के लिए मूल निवासियों) के परंपरागत ज्ञान अथवा कर्मचारियों या अन्य व्यक्तियों की बौद्धिक संपत्ति के दावे भी सम्मिलित हो सकते हैं।

ग्रुप दूसरों की संपत्ति के अधिकारों का सम्मान करने के लिए प्रतिबद्ध है और सुनिश्चित करता है कि इसके कर्मचारी इन अधिकारों का उल्लंघन करने वाले कार्यकलापों में शामिल नहीं होते हैं।

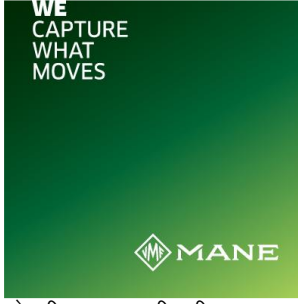
कर्मचारियों का यह भी कर्तव्य है कि वे सभी परिस्थितियों में ग्रुप के हितों तथा मूर्त और अमूर्त परिसंपत्तियों की रक्षा करके मान के संपत्ति अधिकारों का सम्मान और सुरक्षा करें।

## 8. गोपनीयता

किसी भी कर्मचारी को अपने कार्यों के क्षेत्र के भीतर किसी ऐसी संवेदनशील और गोपनीय जानकारी का भेद मिल सकता है जो ग्रुप की ऐसी अमूर्त परिसंपत्तियों के रूप में हो जिनका आर्थिक और रणनीतिक मूल्य हो।

कोई भी जानकारी जो उसकी व्यावसायिक जिम्मेदारियों के ढाँचे के अंतर्गत प्राप्त की गई हो और जिसे अधिकारिक रूप से सार्वजनिक न किया गया हो उसे गोपनीय माना जाता है। इस जानकारी का स्वरूप वैज्ञानिक, तकनीकी या व्यवसाय-संबंधित हो सकता है। इसमें वित्तीय परिणाम, व्यावसायिक रणनीतियाँ, ग्राहकों या आपूर्तिकर्ताओं से संबंधित संवेदनशील व्यावसायिक जानकारी, मानव संसाधनों की जानकारी या निजी डेटा, नए उत्पादों, उत्पादों के फार्मूलों, निर्माण रहस्यों या ग्रुप द्वारा विकसित तकनीकी जानकारी, आदि सम्मिलित हैं, पर यह इन तक सीमित नहीं है।

सभी परिस्थितियों में, जिन कर्मचारियों को गोपनीय जानकारी सौंपी जाती है या उस तक उनकी पहुँच होती है, उन्हें सुनिश्चित करना चाहिए कि इसे तृतीय पक्षों को प्रकट नहीं किया जाये या उनके साथ साझा नहीं किया जाये अथवा ग्रुप के भीतर और बाहर इनका अप्राधिकृत रूप से उपयोग नहीं किया जाये।



गोपनीय जानकारी की रक्षा करने के लिए कर्मचारियों को सुनिश्चित करना चाहिए कि गोपनीय दस्तावेज सुरक्षित स्थान पर रखे जायें और उन्हें किसी रददी की टोकरी में, डेस्क पर, प्रिंटर पर या बैठक कक्ष में खुले रूप में नहीं छोड़ा जाये ।

## 9. भ्रष्टाचार-निरोध

समूह अपने व्यापारिक लेनदेन में किसी भी प्रकार के भ्रष्टाचार की निंदा करता है। एक कंपनी के रूप में जो राष्ट्रीय और अंतर्राष्ट्रीय दोनों स्तरों पर कानूनों और विनियमों का अनुपालन करती है। माने को भ्रष्टाचार विरोधी नियमों का अनुपालन करने के लिए अपने व्यावसायिक भागीदारों को नीतियां लागू (संयुक्त उद्यम भागीदारों, अधिकारियों, वितरकों, प्रतिनिधि कार्यालयों, सेवा प्रदाताओं और आपूर्तिकर्ताओं) की भी आवश्यकता होती है।

भ्रष्टाचार उन लोगों द्वारा सत्ता का दुरुपयोग है जो व्यक्तिगत लाभ के लिए अपने प्रभाव का उपयोग करते हैं। भ्रष्टाचार का कार्य किसी भी ऐसे व्यवहार को दर्शाता है जिसके द्वारा कोई व्यक्ति अपने कर्तव्यों के दायरे में आने वाले किसी कार्य को करने या करने से बचने के लिए किसी भी प्रकार के उपहार प्रस्ताव या लाभ का अनुरोध या स्वीकार करता है। रिश्त देने वाले व्यक्ति (सक्रिय रिश्तखोरी) और रिश्त प्राप्त करने वाले व्यक्ति (निष्क्रिय रिश्तखोरी) दोनों के कार्य भ्रष्टाचार के कार्य हैं।

हालांकि यह स्पष्ट है कि स्थानीय रीति-रिवाजों और परंपराओं के आधार पर जो एक देश से दूसरे देश में भिन्न होते हैं, या शिष्टाचार के कारण कर्मचारी, अपनी-अपनी भूमिकाओं में, कभी-कभी सस्ते टोकन उपहार या दोपहर के भोजन के निमंत्रण स्वीकार कर सकते हैं। स्थानीय माने प्रबंधकों को इस मामले के संबंध में कर्मचारियों को स्पष्ट निर्देश देना चाहिए।

सुविधा भुगतान अनौपचारिक भुगतान हैं, वैध और आधिकारिक कर्तव्यों और कर्तव्यों के विपरीत, जो प्रक्रियाओं या सीमा शुल्क निकासी जैसी कुछ वैध प्रशासनिक औपचारिकताओं के निष्पादन को सुविधाजनक बनाने या तेज करने के लिए भुगतान किए जाते हैं। माने समूह संबंधित कर्मचारी के स्वास्थ्य या सुरक्षा को खतरे में डालने वाले किसी अनिवार्य कारण को छोड़कर सुविधा भुगतान स्वीकार नहीं करता है।

किसी भी कर्मचारी को प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से पैसे, उपहार या अन्य लाभों के रूप में भुगतान स्वीकार या प्रस्तावित नहीं करना चाहिए जो उनके काम करने की निष्पक्षता को प्रभावित कर सकता है।

## 10. हितों का टकराव

अपने कर्तव्यों के दौरान, माने कर्मचारियों को माने के सर्वोत्तम हित में कार्य करना चाहिए और ऐसी किसी भी स्थिति या गतिविधि से बचना चाहिए जिससे हितों का संभावित टकराव हो, विशेष रूप से व्यक्तिगत और/या पारिवारिक हितों के संबंध में जो उनके स्वतंत्र निर्णय या निर्णयों को प्रभावित कर सकते हैं और माने समूह में उनके कार्य के साथ टकराव।

माने कर्मचारियों को स्व.व्यवहार लेनदेन में शामिल नहीं होना चाहिए। स्व.व्यवहार लेनदेन वह है जिसमें कोई व्यक्ति लेनदेन में अपनी स्थिति से लाभ कमाता है और अपने हित में कार्य करता है।

माने कर्मचारियों को अपने प्रत्यक्ष पर्यवेक्षक को उन्हें प्रभावित करने वाली किसी भी स्थिति के बारे में तुरंत सूचित करना चाहिए जिससे हितों का टकराव पैदा होने की संभावना हो। इस स्थिति में कर्मचारियों को विशिष्ट हितों के टकराव की घोषणा का दस्तावेजीकरण करने और दाखिल करने के लिए कहा जाता है (देखें FO-RSE-022 या FO-RSE-025 जो ग्लोबल डॉक्यूमेंट्री सिस्टम, Q.S.E.É., BSL इंटरनेट या शेयरपॉइंट माने कॉर्प> कॉर्पोरेट सोशल रिस्पॉन्सिबिलिटी में उपलब्ध है) > हमारी आचार संहिता)। यह घोषणा कर्मचारी के तत्काल पर्यवेक्षक और आचार समिति को ईमेल [ethics@mane.com](mailto:ethics@mane.com) द्वारा प्रस्तुत की जानी चाहिए:

## 11. प्रतिस्पर्धा कानून का पालन करना

ग्रुप और इसके कर्मचारी उन स्थानीय नियमों और विनियमों का सम्मान करने का वचन देते हैं जिनका उद्देश्य मूल्य संबंधी अनुबंधों और बोली के भाव बढ़ाने सहित, प्रतिस्पर्धा-रोधी व्यवहारों का निषेध करना हो तो तथा मुक्त और उचित प्रतिस्पर्धा को प्रोत्साहित करना हो ।





## V-नैतिकता रिपोर्टिंग प्रणाली

### 1-परिभाषा

एक नैतिक रिपोर्टिंग प्रणाली एक अतिरिक्त प्रणाली है जिसका उद्देश्य प्रत्येक देश में लागू नियमों जैसे कि रिपोर्टिंग संरचना, कर्मचारी प्रतिनिधि निकाय और मानव संसाधन विभाग के अनुसार मानक आंतरिक संचार चैनलों को प्रतिस्थापित करना नहीं है

असाधारण रूप से यदि कोई माने कर्मचारी संभावित नैतिक उल्लंघन के बारे में चिंतित है और ऊपर उद्धृत क्लासिक रिपोर्टिंग चैनलों के माध्यम से नहीं जा सकता है तो वे नैतिकता रिपोर्टिंग प्रणाली का उपयोग कर सकते हैं यदि वे अच्छे विश्वास में उदासीन तरीके से और व्यक्तिगत ज्ञान के साथ कार्रवाई कर रहे हैं वे जिन कृत्यों की रिपोर्ट कर रहे हैं।

आम तौर पर, किसी भी व्यक्ति को माने आचार संहिता के ज्ञात या अनुमानित उल्लंघन, लागू कानूनों और विनियमों का उल्लंघन, या सार्वजनिक हित के लिए गंभीर खतरा या खतरे का ज्ञान रखने वाला व्यक्ति जल्द से जल्द नैतिकता रिपोर्टिंग प्रणाली का उपयोग करने के लिए बाध्य है। ईमेल द्वारा: [ethics@mane.com](mailto:ethics@mane.com)

व्हिसल-ब्लोअर्स को केवल व्यक्तिगत जानकारी ही संप्रेषित करनी चाहिए जिसका उनके द्वारा रिपोर्ट की जा रही बातों से सीधा संबंध हो। यदि आवश्यक हो, तो नैतिकता रिपोर्टिंग प्रणाली का उपयोग गुमनाम रूप से किया जा सकता है।

यहां कुछ उदाहरण दिए गए हैं जहां नैतिकता रिपोर्टिंग को उपयुक्त माना जाता है:

• निम्नलिखित का कोई भी उल्लंघन:

- भ्रष्टाचार विरोधी कानून.

- प्रतिस्पर्धी कानून।

- बैंकिंग और लेखा कानून.

• अधिनियम जो गठित हो सकते हैं:

- आंतरिक या बाह्य धोखाधड़ी.

- नैतिक या यौन उत्पीड़न.

- व्यक्तिगत स्वास्थ्य या सुरक्षा जोखिम।

- संभावित या पुष्ट पर्यावरणीय जोखिम।

Ethics@mane.com पर रिपोर्ट किए गए किसी भी नैतिक उल्लंघन को माने समूह के अध्यक्ष की देखरेख में सीधे काम करने वाली एक आचार समिति द्वारा सख्ती से गोपनीय तरीके से माना जाएगा।

### 2- प्रतिवेदन की प्रक्रिया और उसकी कार्यवाही

जब आचार समिति को कोई रिपोर्ट मिलती है, तो वह उसकी सत्यता सुनिश्चित करने के लिए तुरंत जांच शुरू कर देती है। सात दिनों के भीतर, रिपोर्ट की प्राप्ति की पुष्टि करते हुए व्हिसल-ब्लोअर को एक ईमेल भेजा जाता है। इसके अलावा, रिपोर्ट की प्राप्ति के बाद तीन महीने से अधिक नहीं की उचित अवधि के भीतर, व्हिसल-ब्लोअर को आरोपों की सत्यता निर्धारित करने और यदि आवश्यक हो, तो पता लगाने के लिए की गई कार्रवाइयों या की जाने वाली योजना के बारे में सूचित किया जाएगा। आरोपों के उद्देश्य और उनके पीछे के कारणों के संबंध में समाधान।

जांच के अंत में, यदि आचार समिति आरोपों को सही मानती है, भले ही रिपोर्ट गुमनाम रूप से बनाई गई हो या नहीं, तो मामले की सूचना अपराधी के प्रत्यक्ष पर्यवेक्षक और समूह अध्यक्ष को दी जाती है। माने को लागू कानूनों और विनियमों के अनुसार रिपोर्ट के प्रभावी संचालन में आवश्यक उचित और आनुपातिक अनुशासनात्मक उपायों और/या अन्य कार्रवाइयों के माध्यम से कथित अपराधी के खिलाफ तत्काल कार्रवाई करनी चाहिए। अपराध की गंभीरता के आधार पर, माने कर्मचारी द्वारा माने आचार संहिता के सिद्धांतों का उल्लंघन बर्खास्तगी का आधार बन सकता है।



यदि आचार समिति जांच के अंत में यह निर्धारित करती है कि आरोप, भले ही रिपोर्ट गुमनाम रूप से बनाई गई हो या नहीं, व्हिसल-ब्लोअर की सुरक्षा से संबंधित शर्तों को पूरा नहीं करता है, तो आचार समिति व्हिसल-ब्लोअर को ईमेल करेगी। उन्हें की गई कार्रवाई के बारे में सूचित करें या कि मामला बंद कर दिया गया है।

माने समूह यह सुनिश्चित करेगा कि जो कोई भी अच्छे विश्वास के साथ माने आचार संहिता के ज्ञात या संदिग्ध उल्लंघन की रिपोर्ट करता है, उसे उल्लंघन की रिपोर्ट करने के परिणामस्वरूप कार्यस्थल में प्रतिशोध, उत्पीड़न या भेदभाव का सामना नहीं करना पड़ेगा। हालांकि, जो कोई भी प्रक्रिया का दुरुपयोग करता है (उदाहरण के लिए, किसी को नुकसान पहुंचाने के लिए दुर्भावनापूर्ण रूप से झूठे या मानहानिकारक आरोपों की रिपोर्ट करके) अनुशासनात्मक उपायों के अधीन होगा।

इसके विपरीत, सद्भावना से काम करने वाले व्हिसल-ब्लोअर अनुशासनात्मक उपायों या अभियोजन के अधीन नहीं होंगे, भले ही आरोप निराधार साबित हों या आगे कोई कार्रवाई न की जाए।

परिभाषा: व्हिसल-ब्लोअर एक प्राकृतिक व्यक्ति है जो अच्छे विश्वास में और प्रत्यक्ष वित्तीय मुआवजे के अभाव में, किसी अपराध या दुष्कर्म, सार्वजनिक हित के लिए खतरा या धमकी, उल्लंघन या प्रयास से संबंधित जानकारी रिपोर्ट या खुलासा करता है। किसी अंतरराष्ट्रीय समझौते का उल्लंघन छिपाना जिसे फ्रांसीसी सरकार द्वारा कानूनी रूप से अनुमोदित या अनुमोदित किया गया है, या ऐसे समझौते, यूरोपीय संघ कानून, कानूनों या विनियमों के आधार पर किए गए किसी अंतरराष्ट्रीय संगठन का एकतरफा कार्य। यदि जानकारी 9 दिसंबर 2016 के फ्रांसीसी कानून 2016-1691 के अनुच्छेद 8 के 1 में उल्लिखित पेशेवर कर्तव्यों के दायरे में प्राप्त नहीं की गई थी, तो व्हिसल-ब्लोअर को रिपोर्ट किए गए आरोपों के बारे में व्यक्तिगत जानकारी होनी चाहिए।

### 3 - नैतिकता रिपोर्ट के हिस्से के रूप में एकत्र किए गए व्यक्तिगत डेटा का प्रसंस्करण

एथिक्स कमेटी यह सुनिश्चित करती है कि केवल एथिक्स रिपोर्ट द्वारा कवर किए गए क्षेत्रों तक ही सीमित डेटा को संसाधित किया जा सकता है, अर्थात् व्हिसल-ब्लोअर की पहचान, स्थिति और संपर्क विवरण, आरोपों का उद्देश्य और संग्रह में शामिल व्यक्ति या रिपोर्ट संसाधित करना; कथित कृत्य; एकत्रित जानकारी; जांच सारांश रिपोर्ट, और की गई कार्रवाई।

जातीय मूल या तथाकथित नस्लीय मूल पर डेटा जैसे संवेदनशील डेटा के प्रसंस्करण के संबंध में समिति अधिक सतर्क रहेगी; राजनीतिक राय; धार्मिक या दार्शनिक मान्यताएँ; संघ की सदस्यता; आनुवंशिक डेटा; बायोमेट्रिक डेटा; स्वास्थ्य डेटा; किसी के यौन जीवन या यौन रुझान से संबंधित डेटा; और प्राकृतिक व्यक्तियों के संबंध में अपराधों, दोषसिद्धि और सुरक्षा उपायों से संबंधित डेटा।

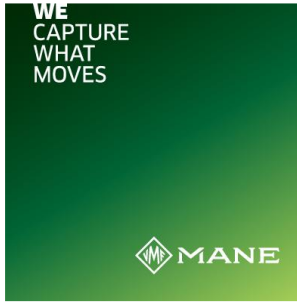
यदि व्हिसल-ब्लोअर की पहचान ज्ञात है, तो इस जानकारी को आचार समिति द्वारा सख्ती से गोपनीय माना जाएगा।

यह व्यक्तिगत जानकारी केवल नैतिकता रिपोर्टिंग प्रणाली के ढांचे के भीतर नैतिकता उल्लंघन रिपोर्ट को संभालने के लिए नियुक्त अधिकृत व्यक्तियों को ही उपलब्ध कराई जाती है।

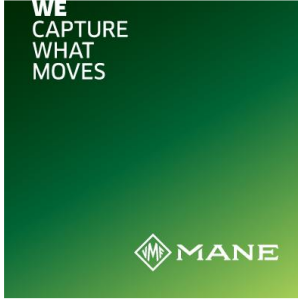
यह सुनिश्चित करने के लिए कि व्यक्तिगत डेटा सुरक्षित रहे, यूरोपीय संघ के बाहर समूह संगठनों को इस व्यक्तिगत डेटा का कोई भी हस्तांतरण अनुच्छेद 44 के विशिष्ट प्रावधानों और यूरोपीय संसद के जीडीपीआर (ईयू विनियमन 2016/679) के अनुपालन के अधीन होगा। 27 अप्रैल 2016 की यूरोपीय परिषद।

व्यक्तिगत डेटा की अवधारण अवधि नैतिकता उल्लंघन रिपोर्ट के बाद नैतिकता समिति द्वारा की गई कार्रवाइयों पर निर्भर करती है:

- यदि रिपोर्ट नैतिकता रिपोर्टिंग प्रणाली के दायरे में नहीं आती है, तो संसाधित किया गया व्यक्तिगत डेटा बिना किसी देरी के नष्ट कर दिया जाएगा या गुमनाम कर दिया जाएगा;
- यदि रिपोर्ट नैतिकता रिपोर्टिंग प्रणाली के दायरे में आती है लेकिन आगे कोई कार्रवाई नहीं की जाती है, तो संसाधित किया गया व्यक्तिगत डेटा जांच बंद होने के दो महीने के भीतर नष्ट कर दिया जाएगा या गुमनाम कर दिया जाएगा;
- यदि रिपोर्ट के परिणामस्वरूप अनुशासनात्मक उपाय किए जाते हैं या यदि आरोपी व्यक्ति या व्हिसल-ब्लोअर के खिलाफ कानूनी कार्यवाही शुरू की जाती है, यदि रिपोर्ट बुरे विश्वास में की गई थी, तो व्यक्तिगत डेटा को प्रक्रिया के अंत तक या अपील के लिए सीमाओं के कानून तक संग्रहीत किया जाता है।



ऐसे मामलों को छोड़कर जहां कोई आगे की कार्रवाई नहीं की जाती है, एथिक्स कमेटी विहसिल-ब्लोअर की सुरक्षा सुनिश्चित करने या संभावित भविष्य के अपराधों के मद्देनजर निगरानी को सक्षम करने के उद्देश्य से एकत्रित डेटा को मध्यवर्ती अभिलेखागार में संग्रहीत कर सकती है। यह प्रतिधारण अवधि सख्ती से अपनाए गए उद्देश्यों तक ही सीमित होनी चाहिए, पहले से निर्धारित होनी चाहिए और संबंधित व्यक्तियों के ध्यान में लाई जानी चाहिए।



### सम्मान की घोषणा

मैं.....एतद्वारा नैतिकता माने कोड का सम्मान करने का वचन देता हूँ

मुझे किसी वास्तविक या संभावित हितों के टकराव की जानकारी नहीं है जो मुझे MANE आचार संहिता का उल्लंघन करने के लिए मजबूर कर रहा है।

यदि मैं किसी ऐसी स्थिति में शामिल होता हूँ जिसके कारण बाद में हितों का टकराव हो सकता है, तो मैं पैराग्राफ IV.10 में माने आचार संहिता में वर्णित प्रक्रिया के अनुपालन में तुरंत अपने प्रत्यक्ष पर्यवेक्षक को इसकी रिपोर्ट करने का वचन देता हूँ।

हस्ताक्षरकर्ता का पहला नाम और अंतिम नाम

पद

माने इकाई

तारीख

हस्ताक्षर