

WE  
CAPTURE  
WHAT  
MOVES



# CODE OF ETHICS

## अनुक्रमणिका :

I.	अध्यक्षांचे मनोगत.....	२
II.	आचारसंहिता कोणासाठी आहे ? .....	३
III.	आचारसंहितेचा प्रसार आणि समजून घेणे .....	३
१.	भाषांतर आणि प्रशिक्षण .....	३
२.	पर्यवेक्षकांची भूमिका .....	४
IV.	आमची तत्वे .....	४
१.	पारदर्शकता .....	४
२.	कायद्याचे नियमन .....	४
३.	मानव अधिकारांचा आदर .....	४
४.	कामगार कायद्यांची अंमलबजावणी करणे .....	५
अ.	सभेचे/सभा भरण्याचे स्वातंत्र्य आणि सामुहिक भावताल .....	५
ब.	सर्व प्रकारच्या सक्तीच्या व जबरदस्तीच्या कामांचे निर्मूलन .....	५
क.	बाल मजुरी .....	५
ड.	भेदभाव .....	५
इ.	स्वास्थ्य आणि सुरक्षा .....	६
५.	परस्पर आदराने एकत्र काम करणे .....	६
६.	पर्यावरणाचा आदर करणे .....	७
७.	मालमत्तेच्या अधिकारांचा आदर करणे .....	८
८.	गुप्तता /गोपनीयता.....	८
९.	भ्रष्टचार विरोधी .....	८
१०.	स्वारस्यांचा संघर्ष .....	८
११.	स्पर्धा कायद्यानुसार .....	९.
V	नीतिशास्त्र अहवाल प्रणाली .....	१०
१०.	व्याख्या .....	१०
११.	प्रक्रिया आणि प्रक्रिया केलेल्या कृतींचा अहवाल द्या .....	१०
१२.	नैतिकतेच्या अहवालाचा भाग म्हणून संकलित केलेल्या वैयक्तिक डेटावर प्रक्रिया करणे	११

## १. अध्यक्षंचे मनोगत :



माने एक जबाबदार कंपनी म्हणजे नैतिक आचरणाबद्दल सर्वप्रथम आहे.

प्रामाणिकपणा, अखंडत्व आणि निष्पक्षता ही तीन मुलभूत मूल्ये आहेत जे आपण रोजच्यारोज व्यापार करत असतो. नितिमत्तेची ही आचारासंहिता आमची आराखडा आहे. हे आपल्या निर्णय आणि कृत्यांचे मार्गदर्शन करण्यासाठी डिझाईन केले आहे. आपल्यापैकी प्रत्येकालाच या मार्गदर्शक तत्वांमध्ये वर्णन केलेल्या तत्वांचा अवलंब करावा आणि गुप व त्याच्या सहयोगीचे लाभ घेण्यासाठी त्यांचा वापर करावा.

निमित्त आचारसंहिता आमच्या शेअरची एक अनिवार्य घटक आहे. ज्यामध्ये आम्ही आमच्या सचोटीचा सातत्य राखण्याच्या आमच्या दृष्टीकोनाची उभारणी केली आणि अशा प्रकारे आपल्यावर विश्वास ठेवणारा. विश्वास आहे की हे सक्तीने अंमलात आणल्याबद्दल सुनिश्चित करणे.



## आचारसंहिता कोणासाठी आहे?

MANE आचारसंहित सर्व गट कर्मचाऱ्यांना आणि समूहाच्या वतीने काम करणाऱ्या सर्वांना अनिवार्य होते.

समूह ज्या देशात व्यवसाय करत आहे त्या देशाच्या आचारसंहितेच्या विचार न करता, MANE नैतिक आचरणाच्या तत्वासाठी अत्यंत कटिबद्ध आहे.

MANE आचारसंहिता आचार आणि नैतिकतेची मूलभूत तत्त्वे मांडते जी समूहाच्या सर्व व्यावसायिक क्रियाकलापांना लागू होते. प्रत्येक MANE कर्मचाऱ्याने निर्णय घेताना आणि इतरांशी संवाद साधताना, अंतर्गत आणि बाह्य दोन्ही प्रकारे हा कोड लागू करणे आवश्यक आहे.

या दस्तऐवजात वर्णन केलेली तत्त्वे कोणत्याही परिस्थितीत समूह व्यवसाय करत असलेल्या विविध देशांमधील कायदे आणि नियमांची जागा घेत नाहीत.

MANE आचारसंहिता राष्ट्रीय कायद्यांपेक्षा किंवा स्थानिक रीतिरिवाजांपेक्षा अधिक प्रतिबंधात्मक सिद्ध होत असल्याच्या बाबतीत, MANE आचारसंहिता अजूनही लागू आहे, जो पर्यंत असे करणे बेकायदेशीर कृत्य ठरणार नाही. याच्या उलट सत्य असल्यास, राष्ट्रीय कायदे किंवा स्थानिक रीतिरिवाज MANE आचारसंहितेवर प्रचलित असतील.

## III. आचारसंहितेचा प्रसार आणि समजून घेणे

### १. भाषांतर आणि प्रशिक्षण

सर्व कर्मचाऱ्यांना MANE आचारसंहिता समजू शकेल याची खात्री करण्यासाठी, हा मजकूर अरबी, चीनी, इंग्रजी, फ्रेंच, जर्मन, गुजराती, हिंदी, इंडोनेशियन, इटालियन, जपानी, कन्नड, कझाक, कोरियन, मल्याळम यासह अनेक भाषांमध्ये अनुवादित केला गेला आहे. जसे की मराठी, पोलिश, पोर्तुगीज, रोमानियन, रशियन, स्पॅनिश, तमिळ, तेलगू, थाई, तुर्की, युक्रेनियन आणि व्हिएतनामी.

आचारसंहिता MANE कॉर्पोरेट वेबासाइटवर देखील प्रकाशित केली गेली आहे आणि त्यामुळे लोकांसाठी प्रवेशयोग्य आहे.

MANE कर्मचाऱ्यांनी या आचारसंहितेला जोडलेल्या घोषणेवर स्वाक्षरी करणे आवश्यक आहे आणि या दस्तऐवजात नमूद केलेली नैतिक तत्त्वे स्वीकारणे आवश्यक आहे. यासाठी त्यांना मदत करण्यासाठी ई-लर्निंग प्रशिक्षण अभ्यासक्रम उपलब्ध करून देण्यात आला आहे. हा अभ्यासक्रम उपलब्ध करून देण्यात आला आहे. हा अभ्यासक्रम आचारसंहितेच्या संभाव्य अल्लंघनाच्या विशिष्ट प्रकारच्या वर्तनावर प्रकाश टाकतो आणि नैतिक दुविधा उपस्थित असलेल्या परिस्थितीत MANE कर्मचाऱ्यांना मार्गदर्शन प्रदान करतो. गटाच्या CSR वचनबद्धतेचा



भाग म्हणून, सर्व कर्मचाऱ्यांनी हे प्रशिक्षण पूर्ण करून प्रश्नमंजुषा घेणे आवश्यक आहे. प्रशिक्षण साहित्य SharePoint CORP > कॉर्पोरेट सोशल रिस्पॉन्सिबिलिटी > आवर कोड ऑफ एथिक्स वर उपलब्ध आहे.

MANE कर्मचाऱ्यांना त्यांच्या रोजगार आणि व्यावसायिक संबंधांच्या व्याप्तीमध्ये थेट संबंधित असलेल्या विशिष्ट आवश्यकतांशी पूर्णपणे परिचित होण्यासाठी नियमितपणे या कोडचा संदर्भ घेण्यासाठी प्रोत्साहित केले जाते. शंका असल्यास, कर्मचाऱ्यांनी प्रथम त्यांच्या थेट पर्यवेक्षकाची मदत घ्यावी.

## २. पर्यवेक्षकांची भूमिका

त्यांच्या कर्तव्ये आणि जबाबदाऱ्यांच्या अनुषंगाने, MANE पर्यवेक्षकांनी कामाच्या ठिकाणी MANE आचारसंहितेचा प्रचार आणि प्रसार करणे आवश्यक आहे.

- दैनंदिन वर्तनासह एक उदाहरण सेट करा.
- नवीन कर्मचाऱ्यांना MANE कोड ऑफ एथिक्समध्ये दिलेली तत्त्वे शिकवा आणि समजावून सांगा.
- नवीन कर्मचाऱ्यांना ही तत्त्वे, विशेषतः प्रशिक्षण अभ्यासक्रमाद्वारे समजली आहेत आणि ते लागू करण्यास ते सक्षम आहेत याची खात्री करा.
- त्यांच्या टीमला नैतिक प्रश्नांवर सहाय्य किंवा सल्ला द्या.

व्यवस्थापक आणि संचालकांची निर्णय घेण्याची भूमिका असल्याने, त्यांची शाश्वत विकासाच्या संदर्भात त्यांच्या निर्णयांचे परिणाम विचारात घेतले पाहिजेत, ज्यात मानवी हक्क, हवामान बदल आणि अल्प, मध्यम आणि दीर्घकालीन पर्यावरणीय प्रभाव यासारख्या मुद्द्यांचा समावेश आहे.

## IV. आमची तत्त्वे :

(१) **पारदर्शकता** : समाज आणि पर्यावरणावर परिणाम करणाऱ्या कोणत्याही निर्णयामध्ये पारदर्शकता सुनिश्चित करण्यासाठी समूह वचनबद्ध आहे.

याव्यतिरिक्त माहितीसाठी योग्य त्या विनंती आणि संबंधित प्रतिसाद देण्यासाठी समूह वचनबद्ध आहे.

(२) **कायद्याचे नियमन** : समूह सर्वसाधारणपणे मानवाधिकार आणि पर्यावरणीय आणि श्रम कायदांविषयी व्यवसाय करणाऱ्या देशांमध्ये कायदे, नियम आणि इतर कायदेशीर दायित्वे अंमलात आणण्यासाठी वचनबद्ध आहे. प्रत्येक कर्मचारी त्याच्या/तिच्या व्यावसायिक क्रियाकलापांच्या चौकटीत, अखंडता प्रदर्शित करतो आणि लागू कायदे आणि नियम पाळतो.



(३) **मानव अधिकारांचा आदर** : मानव अधिकारांच्या सार्वभौम घोषणा जाहीर केलेल्या हक्कांना प्रोत्साहन देण्यासाठी समुह त्यांचा आदर करतो आणि त्याच्या प्रभावाचा वापर करतो. याशिवाय समुह सर्व देशांमध्ये, संस्कृतीमध्ये आणि परिस्थितीमध्ये सार्वभौम मानवाधिकारांचे सिद्धांत ओळखतो.

अशा प्रकारे समुह निश्चित करतो की त्याची कोणतीही उप कंपनी मानवाधिकारांच्या उल्लंघनामध्ये भाग घेणार नाही. सर्व कर्मचाऱ्यांनी मानव अधिकारांचा स्वीकार, समर्थन आणि कारवाई करणे याची अपेक्षा समुह करतो.

(४) **कामगार कायद्यांची अंमलबजावणी करणे** :

(अ) **सभेचे/सभा भरण्याचे स्वातंत्र्य आणि सामुहिक भावताल/सौदा करण्याचे अधिकार** : समुह सर्व कर्मचाऱ्यांची रचना आणि संघटन करण्याचा अधिकार मानतो. संघ त्यांच्या पसंतीच्या संघटनेशी संबंधित असतात आणि त्यांच्या वतीने समुहाबरोबर सौदा करतात.

कामगार संघटना बनविणारे सर्व कर्मचारी प्रतिनिधी आणि कर्मचारी सदस्य या संघटनेचे सदस्यत्व किंवा संघटनांच्या सहभागामुळे सहभागिता, छळवणूक, धमकावणी किंवा प्रतिशोध यांच्या अधीन राहणार नाहीत आणि या प्रश्नात कार्यस्थळातील सदस्यांशी संपर्क साधू शकत नाही हे सुनिश्चित करण्यासाठी समुह तयार केला आहे.

(ब) **सर्व प्रकारच्या सक्तीच्या व जबरदस्तीच्या कामांचे निर्मूलन** :

जबरदस्तीने किंवा अनिवार्य श्रमांमध्ये व्यस्त राहण्यास किंवा प्रोत्साहित करणाऱ्या समुहाने वचन दिले आहे.

जबरदस्तीने किंवा अनिवार्य श्रम म्हणजे अनिर्णीत व्यक्तीने मंजूर झालेल्या किंवा कामाच्या बदल्यात किंवा मागच्या कर्जाची परतफेड म्हणून मागितलेल्या एखाद्या व्यक्तीने केलेल्या कार्य किंवा सेवा होय.

(क) **बाल मजुरी** :

आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेच्या शिफारस क्रमांक १४६ च्या किमान वयानुसार तरतुदींचे पालन करून, बालश्रमांना गुंतवून ठेवण्यास किंवा प्रोत्साहित करण्याचे समुह वचन देत नाही.

बाल मजुरी म्हणजे १५ वर्षांपेक्षा कमी वयाच्या मुलांनी केलेल्या कामाचा अर्थ, स्थानिक कायदे कामासाठी किंवा किमान शिक्षणासाठी किमान वय निर्धारित करतात त्याशिवाय, जे प्रकरण उच्च असेल तेवढेच आहे.



१८ वर्षापेक्षा कमी वयाच्या मुलाला रात्री किंवा धोकादायक कामासाठी काम करणाऱ्या समुहाला स्वेच्छेने टाळता येत नाही.

## (ड) भेदभाव :

समुह हे सुनिश्चित करतो की, कर्मचारी, पुरवठादार, ग्राहक किंवा इतर कोणतेही संपर्क भेदभावाच्या अधीन नाहीत.

भेदभाव म्हणजे फरक, वगळता किंवा प्राधान्य ज्यासाठी आर्थिक अंतर्निहित तर्क वैध कायद्याऐवजी पूर्वाग्रहांवर आधारित आहे, परिणामी समान संधी किंवा उपचारांवर दडपण आहे. भेदभावाच्या निराधार कारणेमध्ये लिंग, वय, धर्म, लैंगिक अभिमुखता, शारीरिक स्वरूप, गर्भाधारणा अवैधता आणि संघटना सदस्यता समाविष्ट आहे.

समुहाने कंपनी वैविध्यता चार्टरवरही स्वाक्षरी केली आहे, ज्याला समुहाला भर्ती, प्रशिक्षण आणि करिअर व्यवस्थापनातील सर्व प्रकारच्या भेदभावांचा सामना करण्यास परवानगी आहे.

## (इ) स्वास्थ्य आणि सुरक्षा :

कामाशी संबंधित आरोग्य आणि सुरक्षा धोरणाच्या चौकटीच्या आत राहून समुह साईटवर कार्य करणाऱ्या त्यांच्या कर्मचाऱ्यांना तसेच बाहेरील कंपनीच्या कर्मचाऱ्यांसाठी एक निरोगी आणि सुरक्षित कार्य वातावरण प्रदान करण्याचे वचन देतो.

कामाच्या वेळेत अपघात तसेच दुखापत होण्याची शक्यता कमीतकमी असावी तसेच ते शक्य तेवढे टाळता यावेत याकरिता आवश्यक त्या सर्व सुविधा पुरविण्यास समुह वचनबद्ध आहे.

समुह कामगारांकडून अशी अपेक्षा करतो की, कामगारांनी त्यांच्या व्यावसायिक सुरक्षा आणि स्वास्थ्याकरिता नियम आणि धोरणांचे पालन करावे.

## ५. परस्पर आदराने एकत्र काम करणे :

सर्व MANE कर्मचाऱ्यांनी सहकाऱ्यांसोबत व्यावसायिकपणे वागणे आणि परस्पर विश्वास, आदर आणि मानवी प्रतिष्ठेच्या आधारवर व्यावसायिक संबंध प्रस्थापित करणे अपेक्षित आहे. ग्रुप कामाच्या ठिकाणी कोणत्याही प्रकारच्या छळाचा आणि हिंसाचाराचा निषेध करतो आणि विशेषतः

- तोंडी किंवा लेखी
- मानसिक, शारीरिक आणि / किंवा लैंगिक स्वरूपाचे.
- सहकारी, पर्यवेक्षक आणि अधीनस्थ, कर्मचारी आणि कंपनीत नियमितपणे काम करणारे तृतीय पक्ष यांच्यात.



सर्व MANE कर्मचाऱ्यांनी या आचारसंहितेचा आदर करणे अपेक्षित आहे जे ग्राहक, पुरवठादार आणि इतर स्टेकहोल्डर्स यांच्याशी त्यांच्या कार्यक्षेत्रात घडतात. इतर व्यक्ती, गट किंवा समुदायाला निर्देशित केले जाणारे शाब्दिक किंवा शारीरिक वर्तन म्हणजे त्रास देणे. हे वर्तन लिंग, वांशिक मूळ, राष्ट्रीयत्व, त्वचेचा रंग, धार्मिक समजुती, लैंगिक प्रवृत्ती, शारीरिक स्वरूप किंवा अपंगत्व यांच्या संदर्भात त्रासदायक, अस्वस्थ, धमकी देणारे किंवा लक्षणीय भावनिक त्रास देऊ शकते.

#### ६. पर्यावरणाचा आदर करणे :

पर्यावरणाचे रक्षण करणे हे MANE ग्रुपच्या प्रमुख प्राधान्यांपैकी एक आहे. त्याच्या व्यावसायिक क्रियाकलापांचा पर्यावरणीय प्रभाव कमी करणे हा समूहाच्या व्यवस्थापन धोरणाचा अविभाज्य भाग आहे.

त्याच्या शाश्वत विकास धोरणाला आकार देणाऱ्या वचनबद्धतेच्या आधारावर आणि स्थानिक कायद्यांच्या संयोगाने, गट यासाठी वचनबद्ध आहे.

- उत्पादन प्रक्रिया आणि उत्पादनाच्या जीवनचक्राच्या सर्व टप्प्यांवर संसाधनांचा (पाणी, ऊर्जा, जैवविविधता, साहित्य) न्याय्य आणि शाश्वत वापर सुनिश्चित करा.
- जैवविविधतेचे संरक्षण करा आणि जंगलतोड रोखण्यास मदत करा.
- हरितगृह वायू उत्सर्जन कमी करून हवामान बदलविरुद्धच्या लढयात योगदान द्या.
- उत्पादनामुळे (कचारा, प्रदूषण, गळती) पर्यावरणीय परिणाम कमी करा.

सर्व गट कर्मचाऱ्यांनी त्यांच्या दैनंदिन कर्तव्यात या पर्यावरणीय वचनबद्धतेचे पालन करण्यासाठी आणि पर्यावरणावरील परिणाम कमी करण्याच्या उद्देशाने त्यांच्या कौशल्याच्या क्षेत्रात नाविन्यपूर्ण उपाय शोधण्यासाठी त्यांचे कार्य केले पाहिजे.

#### ७. मालमत्तेच्या अधिकारांचा आदर करणे :

मालमत्तेच्या हक्कात पुढील गोष्टींचा अंतर्भाव आहे जसे की, भौतिक आणि बौद्धिक मालमत्तेसह जमिन अधिकार तसेच इतर भौतिक मालकत्ता, पेटंट्स, ज्ञान, उत्पादनविषयक गुपिते आणि इतर औद्योगिक संपदा/संपत्ती. यामध्ये व्यापक अर्थाने मालमत्तेवरील दावा समाविष्ट आहे जसे की, विशिष्ट समूहाचे पारंपारिक ज्ञान (उदा. स्थानिक लोकसंख्या) किंवा कामगारांची तसेच अन्य व्यक्तींची/लोकांची बौद्धिक मालमत्ता.

हा समूह इतर व्यक्तींच्या मालमत्ता हक्कांचे संरक्षण करण्याप्रति वचनबद्ध असून समूहाचे कर्मचारी इतरांच्या मालमत्ता हक्कांचे कोणत्याही प्रकारे उल्लंघन करणार नाहीत याची ग्वाही देतो.

समूहाचे हित आणि मुर्त व अमुर्त मालमत्ता यांचे कोणत्याही परिस्थितीत रक्षण करून माने समूहाचे मालमत्ता अधिकार सुरक्षित ठेवणे कर्मचाऱ्यांकडून अपेक्षित आहे.





८. गुप्तता / गोपनीयता :

त्यांच्या/तिच्या कर्तव्याच्या व्याप्तीमध्ये, कोणताही कर्मचारी संवेदनशील आणि गोपनीय माहितीचा समूह बनवू शकतो ज्याच्या समुहातील अस्थिर मालमत्तेची रचना केली जाऊ शकते, ज्याचे आर्थिक आणि समृद्ध मूल्य असेल.

त्यांच्या/तिच्या व्यावसायिक जबाबदारीच्या चौकटीत प्राप्त करण्यात आलेली कोणतीही माहिती जी कायदेशीररित्या सार्वजनिक करण्यात आलेली नाही अशी माहिती गोपनीय समजली जाईल. अशी माहिती ही वैज्ञानिक, तांत्रिक किंवा व्यवसायाशी संबंधित अशा प्रकारची असू शकते. यामध्ये पुढील बाबींचा समावेश होतो परंतु एवढ्या पुरतेच मर्यादित नाही जसे की, आर्थिक परिणाम, व्यावसायिक धोरण, संवेदनशील व्यावसायिक माहिती जी ग्राहक किंवा पुरवठादार यांच्याशी संबंधित असेल, मानव संसाधन संबंधी किंवा वैयक्तिक माहिती नवीन उत्पादनाशी संबंधित माहिती, उत्पादनाचे सूत्र, उत्पादनाची गुपिते किंवा समुहाद्वारे विकसित करण्यात आलेली जाणीव/ज्ञान इ.

कोणत्याही प्रकारची गोपनीय माहिती ही कर्मचाऱ्यांना उपलब्ध झाल्यानंतर किंवा सोपविण्यात आल्यानंतर ती माहिती कोणत्याही परिस्थितीत अवैध/अनधिकृत मार्गाने तृतीय पक्षकाराकडे समुहाच्या आतील किंवा बाहेरील दोन्ही बाजूंनी जाता कामा नये.

गोपनीय माहिती सुरक्षित ठेवण्यासाठी कर्मचाऱ्यांनी हे सुनिश्चित करणे आवश्यक आहे की गोपनीय कागदपत्रे एका सुरक्षित ठिकाणी ठेवण्यात यावीत. तसेच ती कागदपत्रे किंवा माहिती ही उघड्यावर जसे की- डेस्क, प्रिंटर, सभागृह किंवा कचरापेटी यात टाकलेली नसावी.

९. भ्रष्टाचार विरोधी

समूह त्यांच्या व्यावसायिक व्यवहारातील कोणत्याही प्रकारच्या भ्रष्टाचाराचा निषेध करतो. राष्ट्रीय आणि आंतरराष्ट्रीय स्तरावर कायदे आणि नियमांचे पालन करणारी कंपनी म्हणून, MANE ला त्याचे व्यावसायिक भागीदार (संयुक्त उपक्रम भागीदार, अधिकारी, वितरक, प्रतिनिधी कार्यालये, सेवा प्रदाते आणि पुरवठादार) भ्रष्टाचार विरोधी नियमांचे पालन करणे आवश्यक आहे. आणि अंमलात असलेली धोरणे.

भ्रष्टाचार हा त्यांच्या प्रभावाचा वापर वैयक्तिक फायद्यासाठी करणाऱ्या लोकांकडून सत्तेचा दुरुपयोग आहे. भ्रष्टाचाराचे कृत्य असे कोणतेही वर्तन दर्शवते ज्याद्वारे एखादी व्यक्ती त्यांच्या कर्तव्याच्या कक्षेत येणारी एखादी कृती पार पाडण्यासाठी किंवा त्यापासून परावृत्त करण्याच्या हेतूने भेटवस्तू, ऑफर किंवा कोणत्याही प्रकारच्या फायद्यांची विनंती करते किंवा स्वीकार करते. लाच देणारी व्यक्ती (सक्रिय लाचखोर) आणि लाच घेणारी व्यक्ती (निष्क्रिय लाचखोर) या दोघांच्याही कृती भ्रष्टाचाराच्या आहेत.



तथापि, हे उघड आहे की, एका देशापासून दुसऱ्या देशात बदलणाऱ्या स्थानिक प्रथा आणि परंपरांवर अवलंबून किंवा सौजन्याने कर्मचारी, त्यांच्या संबंधित भूमिकेत, कधीकधी स्वस्त टोकन भेटवस्तू किंवा दुपारच्या जेवणाची आमंत्रणे स्वीकारू शकतात. स्थानिक MANE व्यवस्थापकांनी कर्मचाऱ्यांना याबाबत स्पष्ट सूचना द्याव्यात.

सुविधा देयके ही अनधिकृत देयके आहेत (कायदेशीर आणि अधिकृत कर्तव्ये आणि करांच्या विरुद्ध) जी प्रक्रियांची अंमलबजावणी सुलभ करण्यासाठी किंवा वेगवान करण्यासाठी किंवा सीमाशुल्क मंजुरीसारख्या काही कायदेशीर प्रशासकीय औपचारिकता पूर्ण करण्यासाठी दिली जातात. प्रश्नातील कर्मचाऱ्यांचे आरोग्य किंवा सुरक्षितता धोक्यात आणणाऱ्या सक्तीच्या कारणाशिवाय MANE ग्रुप सुविधा देयके स्वीकारत नाही.

कोणत्याही कर्मचाऱ्याने पैसे, भेटवस्तू किंवा इतर फायदे स्वीकारू नयेत किंवा प्रत्यक्ष किंवा अप्रत्यक्षपणे पेमेंटचा प्रस्ताव देऊ नये ज्यामुळे ते त्यांचे काम करत असलेल्या निष्पक्षतेवर परिणाम करू शकतात.

## १०. स्वार्स्यांचा संघर्ष

त्यांच्या कर्तव्यादरम्यान, MANE कर्मचाऱ्यांनी MANE च्या सर्वोत्कृष्ट हितासाठी कार्य केले पाहिजे आणि हितसंबंधांचे संभाव्य संघर्ष, विशेषतः वैयक्तिक आणि / किंवा कौटुंबिक हितसंबंधांच्या संदर्भात, त्यांच्या स्वतंत्र निर्णयावर किंवा निर्णयांवर प्रभाव टाकणारी कोणतीही परिस्थिती किंवा क्रियाकलाप टाळले पाहिजेत. MANE गटातील त्यांच्या कामाशी संघर्ष.

MANE कर्मचाऱ्यांनी स्व-व्यवहार व्यवहारात गुंतू नये. स्वतःचा व्यवहार हा असा आहे ज्यामध्ये एखादी व्यक्ति व्यवहारातील त्यांच्या पदाचा फायदा घेते आणि स्वतःच्या हितासाठी कार्य करते.

MANE कर्मचाऱ्यांनी त्यांच्या थेट पर्यवेक्षकांना त्यांच्या हितसंबंधाचा संघर्ष निर्माण करणाऱ्या कोणत्याही परिस्थितीची माहिती दिली पाहिजे. या स्थितीतील कर्मचाऱ्यांना हितसंबंधाच्या विशिष्ट संघर्षांचे दस्तऐवजीकरण आणि घोषणा दाखल करण्यास सांगितले जाते (ग्लोबल डॉक्युमेंटरी सिस्टीम, Q.S.E.E., BSL) इंटरनेट किंवा Sharepoint Mane CORP > कॉर्पोरेट सोशल रिस्पॉन्सिबिलिटीमध्ये उपलब्ध FO-RSE-022 किंवा FO-RSE-025 पहा > आमची आचारसंहिता). ही घोषणा कर्मचाऱ्यांच्या तात्काळ पर्यवेक्षकाकडे आणि आचार समितीला ईमेलद्वारे सबमिट करावी: [ethics@mane.com](mailto:ethics@mane.com).

## ११. स्पर्धा कायदानुसार :

गट आणि त्याचे कर्मचारी प्रतिस्पर्धाविरोधी पद्धती वापरण्यास प्रतिबंध करणाऱ्या स्थानिक कायदे आणि नियमांचा आदर करण्याचा प्रयत्न करतात.



## V. नीतिशास्त्र अहवाल प्रणाली

### १. व्याख्या

एथिक्स रिपोर्टिंग सिस्टीम ही एक अतिरिक्त सिस्टीम आहे जी प्रत्येक देशात लागू असलेल्या नियमांनुसार मानक अंतर्गत संप्रेषण चॅनेल बदलण्याचा हेतू नाही जसे की रिपोर्टिंग संरचना, कर्मचारी प्रतिनिधी संस्था आणि मानव संसाधन विभाग.

अपवादात्मकपणे, जर MANE कर्मचारी संभाव्य नैतिक उल्लंघनाबद्दल चिंतित असेल आणि वर नमूद केलेल्या क्लासिक रिपोर्टिंग चॅनेलमधून जाऊ शकत नसेल, तर ते सद्भावनेने, बिनधास्तपणे आणि वैयक्तिक ज्ञानाने कारवाई करत असल्यास ते नैतिक अहवाल प्रणाली वापरू शकतात. ते ज्या कृत्यांचा अहवाल देत आहेत. सामान्यतः, MANE आचारसंहितेचे ज्ञात किंवा अनुमानित उल्लंघन, अंमलात असलेले कायदे आणि नियमांचे उल्लंघन किंवा सार्वजनिक हितासाठी गंभीर धोका किंवा धोक्याचे ज्ञान असलेल्या कोणत्याही व्यक्तीने शक्य तितक्या लवकर नैतिक अहवाल प्रणालीचा वापर करणे बंधनकारक आहे. ईमेलद्वारे : [ethics@mane.com](mailto:ethics@mane.com) व्हिसल - ब्लोअर्सनी केवळ वैयक्तिक माहिती संप्रेषण केली पाहिजे ज्याचा ते अहवाल देत असलेल्या गोष्टींशी थेट संबंध आहे. आवश्यक असल्यास, नैतिकता अहवाल प्रणाली अनामितपणे वापरली जाऊ शकते.

येथे काही उदाहरणे आहेत जिथे नैतिकतेचा अहवाल देणे योग्य मानले जाते :

- खालीलपैकी कोणतेही उल्लंघन :
  - भ्रष्टाचार विरोधी कायदे
  - स्पर्धा कायदा
  - बँकिंग आणि अकाउंटिंग कायदा
- कृत्ये ज्यामध्ये असू शकतात
  - अंतर्गत किंवा बाह्य फसवणूक
  - नैतिक किंवा लैंगिक छळ
  - वैयक्तिक आरोग्य किंवा सुरक्षितता धोके.

संभाव्य किंवा पुष्टी केलेले पर्यावरणीय धोके. [ethics@mane.com](mailto:ethics@mane.com) वर नोंदवलेले कोणतेही नैतिक उल्लंघन MANE ग्रुप अध्यक्षीय प्रत्यक्ष देखरेखीखाली काम करणाऱ्या नैतिक समितीद्वारे काटेकोरपणे गोपनीय पद्धतीने हाताळले जाईल.



## २. प्रक्रिया आणि प्रक्रिया केलेल्या कृतींचा अहवाल दया

जेव्हा आचार समितीला अहवाल प्राप्त होतो, तेव्हा ती त्याची सत्यता सुनिश्चित करण्यासाठी त्वरित तपास सुरु करते. सात दिवसांच्या आत, व्हिसल-ब्लोअरला अहवाल प्राप्त झाल्याची पुष्टी करणारा ईमेल पाठविला जातो. शिवाय, अहवाल प्राप्त झाल्यानंतर तीन महिन्यांपेक्षा जास्त नसलेल्या वाजवी कालावधीत, व्हिसल ब्लोअरला कारवाईची माहिती दिली जाईल.

आरोपांची सत्यता निश्चित करण्यासाठी आणि आवश्यकता असल्यास, आरोपांच्या वस्तुस्थिती आणि त्यामागील कारणे यावर तोडगा काढण्यासाठी निर्णय घेतले किंवा घेण्याची योजना आहे.

तपासाअंती, अहवाल निनावीपणे दिला गेला आहे की नाही याची पर्वा न करता, आचार समितीला आरोप असूक आहेत असे वाटत असल्यास, प्रकरण गुन्हेगाराच्या थेट पर्यवेक्षकाकडे आणि समूह अध्यक्षांना कळवले जाते. MANE ने कथित गुन्हेगारांविरुद्ध योग्य आणि प्रमाणबद्ध शिस्तभंगाच्या उपाययोजनांद्वारे आणि / किंवा अंमलात असलेले कायदे आणि नियमांनुसार अहवाल प्रभावीपणे हाताळण्यासाठी आवश्यक असलेल्या इतर कृतींद्वारे त्वरित कारवाई करणे आवश्यक आहे. गुन्ह्याच्या गांभीर्यानुसार, MANE कर्मचाऱ्याने MANE आचारसंहितेच्या तत्वांचे उल्लंघन केल्याने डिसमिस करण्याचे कारण असू शकते.

तपासाअंती जर आचार समितीने असे ठरवले की आरोप, निनावीपण अहवाल दिला गेला आहे की नाही याची पर्वा न करता, व्हिसल-ब्लोअरच्या संरक्षणाशी संबंधित अटींची पूर्तता करत नाही, तर आचार समिती व्हिसल-ब्लोअरला ईमेल करेल त्यांना केलेल्या कारवाईबद्दल किंवा केस बंद करण्यात आल्याची माहिती दया.

MANE गट हे सुनिश्चित करेल की जो कोणी, सद्भावनेने, MANE आचारसंहितेच्या ज्ञात किंवा संशयित उल्लंघनाची तक्रार करेल त्याला उल्लंघनाची तक्रार केल्यामुळे कामाच्या ठिकाणी बदला, छळ किंवा भेदभाव सहन करावा लागणार नाही. तथापि, जो कोणी प्रक्रियेचा गैरवापर करतो (उदाहरणार्थ, एखाद्याला हानी पोहोचवण्यासाठी दुर्भावनापूर्णपणे खोटे किंवा बदनामीकारक आरोप नोंदवून) त्याच्यावर शिस्तभंगाच्या उपाययोजना केल्या जातील. याउलट, सद्भावनेने वागणारे व्हिसल-ब्लोअर हे आरोप निराधार असल्याचे सिद्ध झाले असले तरीही किंवा पुढिल कारवाई न झाल्यास शिस्तभंगाच्या उपाययोजना किंवा खटला चालवला जाणार नाही.

## ३. नैतिकतेच्या अहवालाचा भाग म्हणून संकलित केलेल्या वैयक्तिक डेटावर प्रक्रिया करणे.

आचार समिती हे सुनिश्चित करते की केवळ आचारसंहितेच्या अहवालात समाविष्ट असलेल्या क्षेत्रांपुरतेच काटेकोरपणे मर्यादित असलेल्या डेटावर प्रक्रिया केली जाऊ शकते, जसे की व्हिसल-ब्लोअरची ओळख, स्थान आणि संपर्क तपशील, आरोपांची वस्तु(ती), आणि गोळा करण्यात गुंतलेल्या व्यक्ति किंवा अहवाला प्रक्रिया करणे; कथित कृत्ये; गोळा केलेली माहिती; तपास सारांश अहवाल आणि केलेल्या कृती.



वांशिक उत्पत्ती किंवा तथाकथित वांशिक मूळ यासारख्या संवेदनशील डेटाच्या प्रक्रियेबाबत समिती अधिक सतर्क असेल; राजकीय मते; धार्मिक किंवा तात्त्विक विश्वास; युनियन सदस्यत्व; अनुवांशिक डेटा; बायोमेट्रिक डेटा; आरोग्य डेटा; एखादयाच्या लैंगिक जीवनाशी किंवा लैंगिक अभिमुखतेशी संबंधित डेटा; आणि नैसर्गिक व्यक्तींशी संबंधित गुन्हे, दोषी आणि सुरक्षा उपयांशी संबंधित डेटा.

व्हिसल ब्लोअरची ओळख माहीत असल्यास, ही माहिती आचार समितीद्वारे काटेकोरपणे गोपनीय मानली जाईल ही वैयक्तिक माहिती केवळ आचारसंहिता अहवाल प्रणालीच्या चौकटीत आचारसंहिता उल्लंघन अहवाल हाताळण्याची जबाबदारी असलेल्या अधिकृत व्यक्तींना उपलब्ध करून दिली जाते.

वैयक्तिक डेटा संरक्षित केला जात आहे याची खात्री करण्यासाठी, या वैयक्तिक डेटाचे युरोपियन युनियनच्या बाहेरील गट संस्थांना कोणतेही हस्तांतरण अनुच्छेद ४४च्या विशिष्ट तरतुदींच्या अधीन असेल आणि जीडीपीआर (युरोपियन संसदेचे ईयू नियमन २०१६/६७९) चे अनुसरण करेल आणि एप्रिल २०१६ च्या युरोपियन कॅन्सिल).

नैतिकता उल्लंघन अहवालानंतर आचार समितीने केलेल्या कृतींवर वैयक्तिक डेटा ठेवण्याचा कालावधी अवलंबून असतो:

- अहवाल नैतिक अहवाल प्रणालीच्या कक्षेत येत नसल्यास, प्रक्रिया केलेला वैयक्तिक डेटा विलंब न करता नष्ट केला जाईल किंवा अनामित केला जाईल.
- जर अहवाल नैतिकता अहवाल प्रणालीच्या कक्षेत येत असेल परंतु पुढील कोणतीही कारवाई केली नाही, तर प्रक्रिया केलेला वैयक्तिक डेटा तपास संपल्यानंतर दोन महिन्यांच्या आत नष्ट केला जाईल किंवा अनामित केला जाईल.
- जर अहवालाचा परिणाम शिस्तभंगाच्या उपायांमध्ये झाला असेल किंवा आरोप असलेल्या व्यक्तीवर किंवा व्हिसल-ब्लोअरवर कायदेशीर कारवाई सुरु केली गेली असेल तर, जर अहवाल चुकीच्या विश्वासाने तयार केला गेला असेल तर, वैयक्तिक डेटा प्रक्रियेच्या समाप्तीपर्यंत किंवा अपीलसाठी मर्यादांचा कायदा होईपर्यंत संग्रहित केला जातो.

ज्या प्रकरणांमध्ये पुढील कारवाई केली जात नाही अशा प्रकरणांशिवाय, व्हिसल-ब्लोअरच्या संरक्षणाची खात्री करण्यासाठी किंवा भविष्यातील संभाव्य गुन्ह्यांच्या दृष्टीकोनातून देखरेख सक्षम करण्याच्या उद्देशाने आचार समिती गोळा केलेला डेटा इंटरमीडिएट आर्काइव्हमध्ये संग्रहित करू शकते. हा धारणा कालावधी काटेकोरपणे पाठपुरावा केलेल्या उद्देशांपुरता मर्यादित असणे आवश्यक आहे, अगोदरच निर्धारित केले पाहिजे आणि संबंधित व्यक्तींच्या लक्षात आणले पाहिजे.



## सन्मानाची घोषणा

मी .....याद्वारे MANE संहितेचा आदर करण्याचे वचन देतो नैतिकतेचे. मला MANE आचारसंहितेचे उल्लंघन करण्यास भाग पाडणाऱ्या कोणत्याही वास्तविक किंवा संभाव्य हितसंबंधाबद्दल मला माहिती नाही.

जर मला नंतरच्या तारखेला हितसंबंधांच्या संघर्षास कारणीभूत असलेल्या परिस्थितीत सामील व्हायचे असेल, तर मी परिच्छेद IV.10 मध्ये वर्णन केलेल्या प्रक्रियेचे पालन करुन माझ्या थेट पर्यवेक्षकाला, त्वरित अहवाल देण्याचे वचन देतो. MANE आचारसंहिता.

नाव

आडनाव:

पद

स्वाक्षरीकर्त्याचे

सही