

# GROUPE DELACHAUX

आचार संहिता

हमारी दनि-प्रतदिनि की प्रतबिद्धता



PANDROL

CONDUCTIX  
wampller

DCX CHROME

LENOIR-MEC  
MAGNETIC SYSTEMS

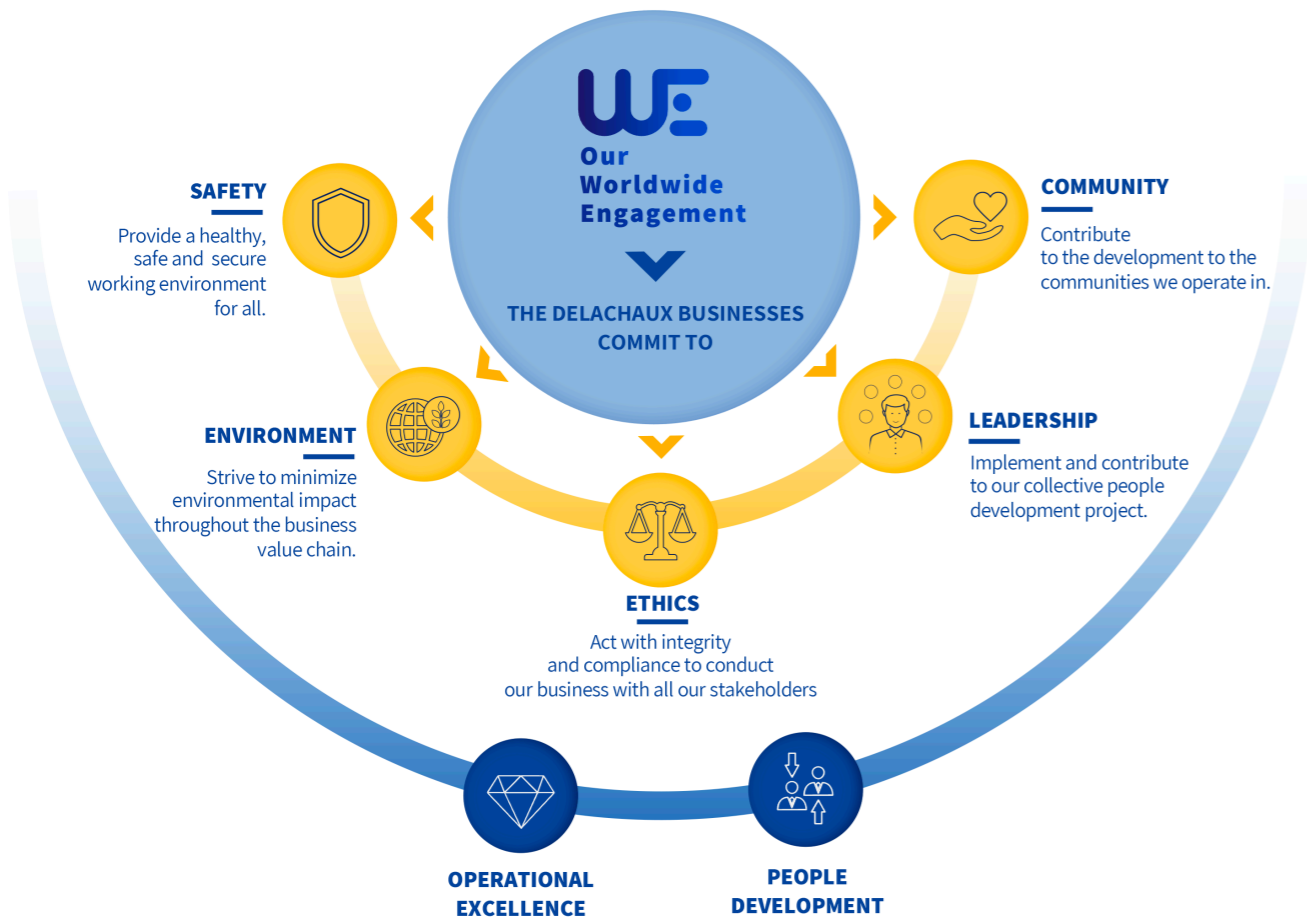


## Who We Are

हम सशक्त टीम हैं जो लगातार आगे बढ़ती हैं और एक साथ काम करती हैं ग्राहक को पहले रखने के लिए

बाजार के नेताओं के रूप में, हम अपनी प्रथाओं में उदाहरण के साथ नेतृत्व करना चाहते हैं और सतत विकास के लिए सकारात्मक पदचिह्न रखना चाहते हैं। हम इसके लिए प्रतिबद्ध हैं:

- हमारे परिचालनों के प्रभावों को न्यूनतम करते हुए हमारे ग्राहकों की मूल्य श्रृंखला में एक मजबूत और अभिनव कड़ी के रूप में कार्य करें।
- हमारी टीमों में और हमारे आसपास के समुदायों में लोगों की भलाई और विकास को बढ़ावा देना।



PANDROL

CONDUCTIX  
wampller

DCX CHROME

LENOIR-MEC  
MAGNETIC SYSTEMS



सीईओ का संदेश  
गाइ टैलबॉर्डेट

Delachaux Group एक सदी से अधिक समय से दुनिया भर के ग्राहकों को समाधान प्रदान कर रहा है। हमारे अग्रणी वैश्विक ब्रांड (Pandrol, Conductix-Wampller और DCX Chrome) अपनी विश्वसनीयता, विशेषज्ञता और नवीनता के लिए प्रसिद्ध हैं। 40 से अधिक देशों में करीब 3,800 कर्मचारी सशक्त टीम हैं, जो लगातार प्रगति कर रही हैं और ग्राहक को पहले रखने के लिए मलिकर काम कर रही हैं। संयुक्त राष्ट्र ग्लोबल कॉम्पैक्ट के हस्ताक्षरकर्ता के रूप में, हम हर देश में कॉर्पोरेट सामाजिक जिम्मेदारी के लिए प्रतिबद्ध हैं।

नैतिक व्यवहार हमारे दीर्घकालिक प्रदर्शन की आधारशिला है। आज की दुनिया में, जिम्मेदारी और प्रदर्शन जुड़े हुए हैं। बाजार, ग्राहक और नयिम तेजी से वैश्विक हो रहे हैं। यदि हम कानून तोड़ते हैं या गलत तरीके से कार्य करते हैं, तो हम अपनी प्रतिष्ठा को नुकसान पहुंचाएंगे और कंपनी की सफलता को खतरे में डाल देंगे। यह उस दुनिया की वास्तविकता है जिसमें हम काम करते हैं और हमें इसके प्रति सचेत रहना चाहिए।

नैतिक व्यवहार सबसे पहले और सबसे महत्वपूर्ण अवसर है:

- > हमारे सामूहिक भाग्य के स्वामी होने के लिए और डेलाचॉक्स परिवार की उद्यमशीलता की भावना के लिए सच है;
- > ग्राहकों और आपूर्तिकर्ताओं के साथ दीर्घकालिक संबंध विकसित करना, साझा मूल्य बनाना; और
- > आपके लिए सम्मान के माहौल में खलने के लिए जिसमें आप खुद को व्यक्त कर सकते हैं। इसीलिए आप इस आचार संहिता को पढ़ रहे हैं।

हमारी आचार संहिता उस व्यवहार को परिभाषित और दर्शाती है जो हम सभी से अपेक्षित है, चाहे हम ग्रह पर कहीं भी हों। यह संहिता उन सार्वभौमिक सिद्धांतों और मूल्यों को रेखांकित करती है जिनका हम सभी को सम्मान करना चाहिए। यह आपको जोखिम स्थितियों की पहचान करने और सामान्य हति में सही उत्तर खोजने के लिए उपकरण भी प्रदान करता है।

मैं चाहता हूँ कि आप यह जान लें कि आप मुश्किल परिस्थितियों में अकेले नहीं हैं। यह आचार संहिता बताती है कि अपनी चिंताओं को कैसे उठाएं और सलाह लें। संवाद और खुलेपन की संस्कृति हमारी भविष्य की सफलता की कुंजी है। इस तरह हम ग्रह के साथ काम करना जारी रखेंगे, ग्राहकों की सेवा करेंगे और यह सुनिश्चित करने के लिए सहयोग करेंगे कि डेलाचॉक्स समूह आने वाली सदी में लगातार बढ़ता रहेगा।

आपकी प्रतिबद्धता के लिए धन्यवाद।

गाइ टैलबॉर्डेट,  
मुख्य कार्यकारी अधिकारी, ग्रुप डेलाचॉक्स, मार्च 2026

### WE SUPPORT



डेलाचॉक्स ग्रुप ग्लोबल कॉम्पैक्ट का एक गर्वित हस्ताक्षरकर्ता है, जो दुनिया की सबसे बड़ी कॉर्पोरेट स्थिरता पहल है। 2000 में शुरू किया गया, यह अब मानवाधिकार, श्रम, पर्यावरण और भ्रष्टाचार वरीधी क्षेत्रों में 10 सार्वभौमिक सिद्धांतों के आसपास 170 देशों में 12,000 से अधिक हस्ताक्षरकर्ताओं को एकजुट करता है।



## आचार संहिता का उपयोग करना अपने दैनिक जीवन में



आचार संहिता क्या है और यह किसके लिए लागू होती है? .....	5
आचार संहिता का उपयोग कैसे करें? .....	5
सलाह कैसे लें और चर्चाओं को कैसे उठाएं? .....	6
प्रबंधक की भूमिका क्या है? .....	7
आचार संहिता का सम्मान नहीं करने के लिए प्रतिबंध क्या हैं? .....	7



## Operational Excellence



स्वास्थ्य और सुरक्षा .....	9
पर्यावरण .....	9
भ्रष्टाचार और सुविधा भुगतान .....	10
नधिपक्ष बाजार प्रथाएं .....	12
प्रतिनिधित्व और पैरवी .....	13
हथियों का टकराव .....	14
उपहार और आतिथ्य .....	15
कंपनी संसाधन .....	16
सूचना .....	17



## People Development



मानवाधिकार .....	19
व्यक्तिता और समावेश .....	20
व्यपरीत-उत्पीड़न s .....	21
गोपनीयता .....	22
धर्मार्थ दान .....	23



## > क्या है आचार संहिता और यह किस पर लागू होता है?

यह आचार संहिता उस व्यवहार को परिभाषित करती है और दिखाती है जो डेल्टाचॉक्स समूह के सभी कर्मचारियों से अपेक्षित है, चाहे वे कहीं भी हों या उनके पास किस प्रकार का अनुबंध हो। इसे ग्राहकों, आपूर्तिकर्ताओं और अन्य तृतीय पक्षों के साथ संबंधों में भी शामिल किया जा सकता है।

डेल्टाचॉक्स ग्रुप एथिक्स एंड कंप्लायंस कमेटी द्वारा साल में एक बार इसकी समीक्षा की जाती है।

Delachaux Group के एक कर्मचारी के रूप में, आपसे इस आचार संहिता को जानने और तदनुसार व्यवहार करने की अपेक्षा की जाती है।



यदि कोई स्थानीय कानून आचार संहिता से भिन्न है, तो मुझे किस चयनना चाहिए?

हमेशा उच्चतम नैतिक मानक अपनाएं:

- यदि स्थानीय कानून आचार संहिता से सख्त है, तो स्थानीय कानून का पालन करें।

- यदि आचार संहिता स्थानीय कानून की तुलना में सख्त है, तो आचार संहिता का पालन करें।

हम हमेशा उन देशों के कानूनों का सम्मान करते हैं जिनमें हम काम करते हैं।

## > कैसे आचार संहिता इस्तेमाल किया जा सकता है?

डेल्टाचॉक्स समूह विभिन्न कानूनों, संस्कृतियों और प्रथाओं के साथ विभिन्न प्रकार के देशों में काम करता है। हम हमेशा अपने मेजबान देशों के कानूनों और नियमों का सम्मान करते हैं।

हालांकि, हम मानते हैं कि कुछ स्थितियां जटिल हैं। वे «ग्रे क्षेत्र» हैं जहां एक व्यक्ति एक कंपनी को उजागर किया जा सकता है। इस तरह के दूरव्यवहार के परिणाम किसी व्यक्ति या व्यवसाय के लिए बेहद गंभीर और हानिकारक हो सकते हैं।

इस आचार संहिता का उद्देश्य आपको मार्गदर्शन करना है कि कैसे कार्य किया जाए ऐसी स्थितियों।

निम्नलिखित पृष्ठ सामान्य परिस्थितियों की एक श्रृंखला में डेल्टाचॉक्स समूह के कर्मचारियों से अपेक्षित व्यवहार को रेखांकित करते हैं। समूह के व्यवसाय इंटरनेट और समूह SharePoint पर उपलब्ध समूह नीतियों और प्रक्रियाओं के लिंक भी हैं: [DELACHAUX GROUP > INTERNAL CONTROL > POLICIES & PROCEDURES](#).

तथापि, यह आचार संहिता प्रत्येक स्थिति का पूर्वानुमान और समाधान नहीं कर सकती है। इसलिए, जब भी आप ऐसी स्थिति सामना करते हैं जो इस आचार संहिता द्वारा कवर नहीं की जाती है, तो अपने आप से ये प्रश्न पूछकर शुरू करें:

या यह OUR WORLDWIDE ENGAGEMENT के सुसंगत है?

क्या यह करता है आसपास के लोगों पर नकारात्मक प्रभाव पड़ता है मुझे?

यह कैसे होगा पांच में जज किया वर्षों का समय?

क्या यह कानूनी है?

यह एक अखबार के लेख में कैसे आएगा?

यह आपको सही निर्णय की भावना देनी चाहिए। यदि आपको संदेह है, तो जान लें कि आप अकेले नहीं हैं। डेल्टाचॉक्स में, हम सोचते हैं कि यह हमेशा अच्छा होता है:

- > मामले का खुलासा;
- > इस पर खुलकर चर्चा करें;
- > और एक प्रबंधक या आंतरिक विशेषज्ञों से सलाह लें।

► मैं कैसे प्राप्त कर सकता हूँ सलाह और उठाओ चिंताओं?

डेलाचॉक्स समूह खुलेपन की संस्कृति को प्रोत्साहित करता है जहां कर्मचारी सलाह ले सकते हैं और चिंताएं उठा सकते हैं। यह सुनिश्चित करना हमारी साझा जिम्मेदारी है कि हमारा और हमारे व्यापार भागीदारों का व्यवहार इस आचार संहिता का अनुपालन करता है।

यदि आप अनिश्चित हैं कि क्या करना है या रिपोर्ट करना है या नहीं, तो अच्छे विश्वास में, इस आचार संहिता के विपरीत व्यवहार? कृपया निम्नलिखित चरणों का पालन करें:

**सलाह ले**

मुझे एक नैतिक चिंता है / मैं संभावित गलत कामों को देखता हूँ

मैं खुद से पूछता हूँ: क्या यह कानूनी है? क्या इस मामले को मीडिया में लाने से शर्मनाकता होगी? क्या यह हमारे मूल्यों के अनुरूप है?

हाँ  **एन0**

क्या आचार संहिता इस मामले को कवर करती है?

हाँ  **एन0**

क्या मैं अपने प्रबंधक को अपने मामले की रिपोर्ट कर सकता हूँ?

हाँ  **एन0**

समाधानति  समाधान नहीं हुआ

क्या मैं अपने मामले की रिपोर्ट अपने एचआर संपर्क, उच्च प्रबंधक या स्थानीय महाप्रबंधक को कर सकता हूँ?

हाँ  **एन0**

समाधानति  समाधान नहीं हुआ

क्या मैं अपने 'व्यावसायिक नैतिकता अधिकारी' को अपना मामला रिपोर्ट कर सकता हूँ?

हाँ  **एन0**

समाधानति  समाधान नहीं हुआ

मैं अपने मामले को गोपनीय रूप से Delachaux Group की नैतिकता और अनुपालन समिति को रिपोर्ट करता हूँ

3 संपर्क चैनल उपलब्ध है:

डाक के माध्यम से  
Groupe Delachaux Ethics  
307 rue d'Estienne d'Orves  
92707 Colombes Cedex - France

ईमेल के माध्यम से  
ethics@delachaux.com

बाहरी नैतिकता प्लेटफॉर्म के माध्यम से, जो यदि आप चाहें तो आपको गुमनाम बना देता है  
delachaux.com/ethics-line/

हाँ  **एन0**

समाधानति  समाधान नहीं हुआ

मैं उपयुक्त अधिकारियों को सूचित कर सकता हूँ

देखभाल का स्तर जो भी हो, किसी मामले की जांच और/या नषिकर्ष अधिकतम 3 महीने तक होता है।

**आप स्वयं**

**स्थानीय**

**व्यवसाय**

**समूह**

एक नैतिक स्थिति के संभावित पहले संपर्क के रूप में, अपने व्यवसायिक नैतिकता संपर्क से परामर्श लेने और अपने स्तर पर कार्रवाई करने में संकोच न करें।

यदि आपको लगता है कि आप स्थानीय स्तर पर अपने मूद्दे पर चर्चा नहीं कर सकते हैं या अपनी चिंता नहीं उठा सकते हैं, तो आपके पास दो रिपोर्टिंग विकल्प हैं:

- 1. आंतरिक**  
ethics@delachaux.com करने के लिए या Delachaux Group Ethics Unit, 307 rue d'Estienne d'Orves, 92707 COLOMBES CEDEX, FRANCE को पत्र द्वारा। आपके संदेश को विश्वास में लिया जाएगा।
- 2. एक मध्यस्थ के माध्यम से**  
या तो <https://delachaux.com/ethics-line> आप गुमनाम रहना चुन सकते हैं, बशर्ते यह आपके देश में कानूनी हो।

Delachaux Group खुलेपन और पारदर्शिता को महत्व देता है। आपको सद्भाव में चिंताओं को उठाने के लिए भेदभाव या उत्पीड़न का सामना नहीं करना पड़ेगा। इस तरह का भेदभाव या उत्पीड़न किसी भी परिस्थिति में बर्दाश्त नहीं किया जाएगा। अपनी चिंताओं को साझा करने से डरो मत! आपको सहयोग प्राप्त होगा और कोई आपकी बात सुनेगा।

जब मैं रिपोर्ट करता हूँ तो क्या होता है?

रिपोर्ट उस स्तर के अनुसार प्राप्त और संसाधित की जाती है जिस पर उन्हें साझा किया जाता है: स्थानीय, व्यवसाय, समूह। अधिक जानकारी के लिए, कृपया पृष्ठ 6 पर प्रवाह चार्ट देखें। एक जांच आयोजित करने के लिए प्रक्रियाओं को परिभाषित कर रहे हैं में «समूह नैतिकता चेतावनी प्रक्रिया» दस्तावेज़, प्रवाह किए बिना उस स्तर का जिस पर मामले को संभाला जाता है।

गोपनीय और अनाम रिपोर्टिंग में क्या अंतर है?

सभी रिपोर्ट गोपनीय हैं। इसका अर्थ यह है कि केवल वे लोग ही आपकी पहचान और रिपोर्ट की सामग्री को जानेंगे जिनकी रिपोर्ट प्राप्त करने या उसकी जांच करने में भूमिका है। Delachaux Group आपको उन सभी सूचनाओं को संप्रेषित करने के लिए प्रोत्साहित करता है जिन्हें आप प्रदान करने में सहज महसूस करते हैं।

आप गुमनाम रह सकते हैं, सचिय इसके कस्थानीय कानून द्वारा प्रतिबंधित हो। आपकी पहचान, फोन नंबर या आईपी पता दर्ज नहीं किया जाएगा या डेलाचॉक्स समूह को दी गई किसी भी रिपोर्ट में शामिल नहीं किया जाएगा। क्या मायने रखता है कि क्या रिपोर्ट किया जा रहा है, न कि कौन इसकी रिपोर्ट करता है। किसी भी मामले में, अपनी चिंता साझा करने के लिए किसी भी प्रतिशोध से डरो मत।

«सद्भावना» क्या है?

अच्छे विश्वास का मतलब है कि आपने उस समय ऐसी जानकारी प्रदान की है जिसे आप व्यापक, ईमानदार और सटीक मानते हैं, भले ही आप बाद में गलत साबित हों। इसका मतलब यह भी है कि कोई भी रिपोर्ट जो नदिनीय साबित होती है, प्रतिबंधों का कारण बन सकती है।

मैनेजर की क्या भूमिका है?

यदि आपके पास उचित व्यवहार के बारे में कोई प्रश्न है, तो आपका प्रबंधक आपका प्राथमिक संपर्क है। यदि आपको लगता है कि आप अपने प्रबंधक के साथ अपनी चिंता के बारे में बात नहीं कर सकते हैं, तो कृपया पिछले पृष्ठ पर उल्लिखित प्रक्रिया का पालन करें।

- एक जन प्रबंधक के रूप में, आपको यह भी करना होगा:
- उदाहरण के द्वारा नेतृत्व;
  - एक रोल मॉडल के रूप में कार्य करें;
  - विश्वास को प्रेरित करने का प्रयास करें;
  - अपनी टीम के साथ बातचीत के लिए खुले रहें।

आपको यह भी सुनिश्चित करने की आवश्यकता है कि आपकी टीम ने इस आचार संहिता को पढ़ लिया है और तदनुसार कार्य करती है। लेकिन आपसे हर सवाल का जवाब पाने की उम्मीद नहीं की जाती है। इसलिए, नैतिक चिंताओं को उठाने की प्रक्रिया का पालन करने में संकोच न करें और पहले संपर्क के रूप में, अपने स्वयं के प्रबंधक या व्यवसायिक नैतिकता संपर्क से परामर्श लें और अपने स्तर पर कार्रवाई करें।

आचार संहिता की अवहेलना करने पर क्या दंड हो सकता है?

दंड का निर्धारण करतव्य-पालन में वफ़िलता के अनुपात में ही होना चाहिए। कोई भी दंड लागू स्थानीय कानूनों और नयिमों के अनुसार ही लगाया जाना चाहिए।

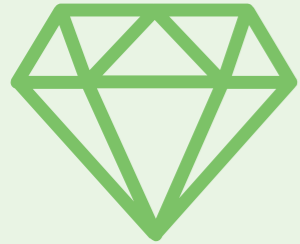
दंड लगाने का अर्थ यह नहीं है कि जागरूकता/प्रशिक्षण वरकशॉप या व्यक्तिगत कोचिंग जैसी अन्य सुधार गतिविधियों का उपयोग नहीं किया जा सकता है।

लागू आंतरिक और स्थानीय कानूनों तथा विनियमों के तहत, दंड में कोई लिखित चेतावनी, वेतन-रहित निलंबन, या सेवा-मुक्तशामिल हो सकती है। प्रश्नगत नैतिक-स्थितिकी प्रकृतिके आधार पर भी अधिकारियों को उसकी सूचना दी जा सकती है।

यह अनुशासन व्यवस्था करतव्य-पालन में उल्लंघन के लिए पूरक सिद्धांत लागू करती है, लेकिन यह सीधे प्रतिबंधों से संबंधित अपरिहार्य आंतरिक नयिमों (विशेषतः आंतरिक नयिमन) का स्थान नहीं लेती है।

किसी भी प्रश्न के लिए, कृपया अपने उच्च अधिकारियों से संपर्क करें: N+1, HR या अनुपालन अधिकारी, या Delachaux Group की निम्न आचारनीति की हॉटलाइन पर सूचित करें: <https://delachaux.integrityline.com/>

सीएसआर प्रक्रिया (अंग्रेजी में)



## Operational Excellence

परिचालन उत्कृष्टता का अर्थ है हमारे परिचालनों के प्रभावों को नियंत्रित करने के लिए हमारे ग्राहकों की मूल्य श्रृंखला में एक मजबूत और अभिनव कड़ी के रूप में कार्य करना ।



### स्वास्थ्य और सुरक्षा

हमारे पास एक स्वस्थ, सुरक्षित और सुरक्षित कार्य वातावरण का अधिकार है, और इसमें योगदान करने की ज़िम्मेदारी है।



### पर्यावरण

हम पूरे मूल्य श्रृंखला में अपने पर्यावरणीय प्रभाव को कम करने का प्रयास करते हैं।



### भ्रष्टाचार और सुविधा भुगतान

हम सुविधा भुगतान सहित सभी प्रकार के भ्रष्टाचार से लड़ते हैं।



### नष्पक बाजार प्रथाएं

हम नष्पक रूप से प्रतिस्पर्धा करते हैं और उद्योग नैतिक मानकों को बढ़ाने में मदद करते हैं।



### प्रतिनिधित्व और पैरवी

हमारी ओर से काम करने वाला और हमारा प्रतिनिधित्व करने वाला हर कोई उसी नैतिक मानकों पर हस्ताक्षर करता है जैसा हम करते हैं।



### हथिों का टकराव

हम हमेशा हथिों के संभावित टकराव का खुलासा करते हैं।



### उपहार और आतिथ्य

हम कभी भी इस तरह से उपहार नहीं देते या प्राप्त नहीं करते हैं जो रश्वत या हथिों के टकराव का संदेह पैदा कर सकता है।



### कंपनी संसाधन

हम कंपनी के संसाधनों का ईमानदारी और कुशलता से उपयोग करते हैं।



### सूचना

हम कंपनी की प्रतिष्ठा की रक्षा करते हैं।



### > स्वास्थ्य और सुरक्षा

हमारे पास एक स्वस्थ, सुरक्षित और सुरक्षित कार्य वातावरण का अधिकार है, और इसमें योगदान करने की ज़िम्मेदारी है।

Delachaux Group के कर्मचारी के रूप में, आपको एक स्वस्थ, सुरक्षित और सुरक्षित कार्य वातावरण का अधिकार है।

आपको व्यावसायिक स्वास्थ्य और सुरक्षा को नियंत्रित करने वाले कानूनों और विनियमों के बारे में सूचित और प्रशिक्षित किया जाना चाहिए।

तुम्हें अवश्य करना चाहिए:

- > एक सुरक्षित और स्वस्थ वातावरण बनाए रखने के लिए हर उचित सावधानी बरतें;
- > मैं आपकी साइट के सुरक्षा प्रबंधक या प्रबंधन को सभी दुर्घटनाओं की तत्काल रिपोर्ट करता हूँ, हालांकि मामूली, व्यवहार, स्थापना या आइटम हमारे काम के माहौल की सुरक्षा से समझौता करने की संभावना रखते हैं;
- > सर्व सुरक्षा सूचना आणचेतावनतावणी अनुसरण करा;
- > हमेशा उन क्षेत्रों में सुरक्षात्मक उपकरण पहनें जहां इसे अनिवार्य होने का संकेत दिया गया है;
- > सुनिश्चित करें कि आपके कार्य आपको या दूसरों को जोखिम में नहीं डाल रहे हैं;
- > जानिए अपने कार्यस्थल में आपात स्थिति में क्या करना चाहिए।

व्यावसायिक यात्राओं और टीम की बैठकों के दौरान सुरक्षा भी प्राथमिकता है।



### > पर्यावरण

हम पूरे मूल्य श्रृंखला में अपने पर्यावरणीय प्रभाव को कम करने का प्रयास करते हैं।

हम हर उस देश में पर्यावरण कानूनों और नियमों का सम्मान करते हैं जिसमें हम काम करते हैं।

उत्पादों को डिजाइन करते समय, हम पर्यावरण पदचिह्न स्थापित करने और प्राकृतिक संसाधन खपत को कम करने का प्रयास करते हैं ।

उत्पादों का निर्माण करते समय, हम पानी और ऊर्जा इनपुट की मात्रा को कम करते हैं। हम नवीकरणीय ऊर्जा के उपयोग और कचरे के पुनर्चक्रण को बढ़ावा देते हैं।

एक डेलाचॉक्स कर्मचारी के रूप में, मैं अपने कार्यों के पर्यावरणीय प्रभावों से अवगत होने की कोशिश करता हूँ और उन्हें कम करने की कोशिश करता हूँ।



हम एक नया उत्पाद डिजाइन कर रहे हैं और मुझे बेहतर पर्यावरण वाली सामग्री मिली है प्रदर्शन। हालांकि, कीमत मानक घटकों से अधिक है और हम ग्राहकों से मजबूत मूल्य दबाव में हैं। मुझे क्या करना चाहिए?



सीईओ आज हमारे संयंत्र का दौरा कर रहे हैं। मेरी उनसे मुलाकात का कार्यक्रम है लेकिन मुझे देर हो गई। बैठक कक्ष के रास्ते में, मैंने देखा कि फ्रेश फसिलन भरा है ... मुझे क्या करना चाहिए?

लोग फसिल सकते हैं और चोट लग सकती है: यह एक सुरक्षा मुद्दा है। आपको खतरे को चिह्नित करना चाहिए (उदाहरण के लिए शंकु के साथ) या समस्या को हल करना चाहिए और फिर अपनी बैठक में जाना चाहिए। सुरक्षा आपकी सर्वोच्च प्राथमिकता होनी चाहिए। कुछ भी अधिक महत्वपूर्ण नहीं है।

मेरे प्रबंधक जोर देकर कहते हैं कि मैं इस गतिविधि के लिए नौकरी विवरण के अनुसार अपना कार्य करने के लिए दस्ताने पहनना हूँ। कंपनी के साथ मेरे 20 वर्षों में मैंने कभी दस्ताने का उपयोग नहीं किया है और कभी कोई घटना नहीं हुई है। मुझे लगता है कि जब वह आसपास होगा तो मैं दस्ताने पहनूंगा और जब वह चला जाएगा तो उन्हें हटा दूंगा। क्या यह ठीक है?

आपको अपने प्रबंधक के साथ अपनी चिंता पर चर्चा करनी चाहिए और एक समझौते पर आना चाहिए। एक प्रबंधक के रूप में, आपको यह सुनिश्चित करने की आवश्यकता है कि आपकी सफाई आपकी टीम द्वारा समझी और समर्थित है। अन्यथा, आप दिखावा का माहौल बनाने का जोखिम उठाते हैं। सुरक्षा यह दिखावा करने के बारे में नहीं है कि आप कुछ करते हैं। यह एक साझा संस्कृति होनी चाहिए जिसे हर कोई समझे और अभ्यास करे।

सबसे पहले, यह बहुत अच्छा है कि आप अपने उत्पाद के पर्यावरण पदचिह्न स्थापित करने में कामयाब रहे। यह आपको विभिन्न विकल्पों के बीच सचेत विकल्प बनाने की अनुमति देगा। उत्पाद डिजाइन में मूल्य, गुणवत्ता, सुरक्षा और पर्यावरण पदचिह्न प्रमुख मानदंड हैं। आपको अपने प्रबंधक के साथ चर्चा करनी चाहिए कि सर्वोत्तम संभव संतुलन कैसे प्राप्त करें। और याद रखें, पर्यावरण के अनुकूल विकल्प हमेशा अधिक महंगे नहीं होते हैं!

मैंने एक स्थानीय अखबार में पढ़ा कि एक स्टार्ट-अप कचरे से फ्रेश की टाइलें बना रहा है। हमारा पौधा बहुत अधिक रेत का उत्पादन करता है। मोल्ड जो साधारण कचरे में जाते हैं। क्या मुझे इसे और एकस्प्लोर करना चाहिए?

बेशक! जो हमारे लिए बेकार है वह किसी और के लिए संसाधन हो सकता है। आपको इस स्टार्ट-अप से संपर्क करना चाहिए या संबंधित सहकर्मियों के साथ जानकारी साझा करनी चाहिए। यह पैसे बचा सकता है और हमारे पर्यावरणीय प्रभाव को कम कर सकता है!



## > भ्रष्टाचार और सुविधा भुगतान

हम सुविधा भुगतान सहित सभी प्रकार के भ्रष्टाचार से लड़ते हैं।

भ्रष्टाचार उन समुदायों के लिए हानिकारक है जिनमें हम काम करते हैं और कंपनी की प्रतिष्ठा को नुकसान पहुंचा सकते हैं। कोई फर्क नहीं पड़ता कि आप दुनिया में कहाँ हैं, आप भ्रष्टाचार विरोधी कानूनों के अधीन हैं।

भ्रष्टाचार कोई भी गैरकानूनी या अनुचित व्यवहार है जो नाजायज तरीकों से लाभ प्राप्त करना चाहता है।

भ्रष्टाचार के रूपों के उदाहरण:

- > रश्वतखोरी;
- > शक्तिका दुरुपयोग;
- > जबरन वसूली;
- > कपटी;
- > छल;
- > मल्लिभगत;
- > कार्टेल;
- > गबन और;
- > मनी लॉन्ड्रिंग।



इनके भीतर, «सुविधा भुगतान» को नथिमति कानूनी सरकारी कार्यों में तेजी लाने के लिए किए गए छोटे भुगतानों के रूप में परिभाषित किया जाता है, जैसे परमिट जारी करना या

सीमा शुल्क में रखे गए माल को जारी करना। हम चरम परिस्थितियों को छोड़कर सुविधा भुगतान को अधिकृत नहीं करते हैं जिसमें व्यक्तियों को जीवन, अंग या स्वतंत्रता (जबरन वसूली) के नुकसान से बचाने के लिए कोई विकल्प नहीं बचा है।

यदि आपको किसी संभावित या वास्तविक भ्रष्ट व्यवस्था या समझौते के बारे में पता चलता है, तो पृष्ठ 6 पर चर्चा की गई आचार रेखा प्रक्रिया का उपयोग करके तुरंत इसकी रिपोर्ट करें।

सरकारी अधिकारियों के साथ काम करते समय आपको और भी सावधान रहना चाहिए। यह एक बहुत व्यापक परिभाषा है जिसमें कोई भी व्यक्ति शामिल है:

- जो सरकार या सरकार के स्वामित्व वाली/नियंत्रित इकाई के लिए काम करता है या उसका एजेंट है;
- सार्वजनिक अंतरराष्ट्रीय संगठनों का एक प्रतिनिधि;
- नथिमक एजेंसियों या विभागों के कर्मचारी।

यदि आप संदेह में हैं, तो कृपया कानूनी विभाग या सीएसआर प्रबंधक से संपर्क करें।



कमर्शियल मैनेजर की भूमिका में, मैं कंपनी को कई वर्षों तक प्रतिबद्ध कर सकने वाली किसी निविदा के लिए बातचीत करने के लिए प्रथम पंक्ति पर हूँ। हासिल न किए जाने के डर से, मैं क्रेता को अपनी कंपनी का चयन करने के बदले में एक राशिका भुगतान करने का प्रस्ताव प्रस्तुत करता हूँ। राशिका को किसी असाधारण उच्च मार्जिन से कवर किया जाएगा, और कोई झूठा चालान जारी करके उसके किसी निकट-व्यक्तिके खाते में हस्तांतरित कर दिया जाएगा।

ऐसी स्थिति में, यह स्पष्ट रूप से सक्रिय भ्रष्टाचार का एक कृत्य होगा, जो Group के नथिमों के तहत सख्ती से निषिद्ध और कानून द्वारा दंडनीय है। एक कर्मचारी की भूमिका में, मुझे संतुष्टि प्राप्त करने के लिए किसी व्यक्तिगत, वित्तीय, या छुपा हुआ लाभ देने सहित ऐसे किसी भी व्यवहार से बचना चाहिए। सभी मूल्य निर्धारण और संवादात्मक शर्तों को ऐसे किसी औपचारिक प्रस्ताव में पारदर्शी और प्रलेखित होना चाहिए, जिसमें कोई छपि या अज्ञात तत्व न हो।

अपनी स्थानीय उपस्थितिका विकास करने के लिए, ग्रुप के तकनीकी समाधान को बढ़ावा देने और अवसरों को जानने के लिए कंपनी किसी प्रमुख औद्योगिक ग्राहक के लिए काम करने वाले सेल्समैन के साथ काम करती है। वार्तालाप के दौरान, वह सेल्समैन बताता है कि कंपनी से अनुबंध प्राप्तिसुनिश्चित करने के लिए उसके पास एक «विश्वसनीय तरीका» है। वह बताता है कि वह कंपनी के पक्ष में निर्णय को निश्चित रूप से प्रभावित करने के लिए हम ग्राहक के क्रय-प्रबंधक को एक अनुचित लाभ (पैसा, मूल्यवान उपहार, या यात्रा खर्च) प्रदान कर सकते हैं। उसने इसे देश में एक «सामान्य व्यवहार के रूप में प्रस्तुत किया और कंपनी पर किसी प्रकार की आंच आने से बचाने के लिए पूरी कार्यवाही को स्वयं प्रबंधित करने का प्रस्ताव दिया है।

सेल्समैन के कार्य कंपनी और उसके अपने कर्मचारियों की आपराधिक देयता को आकर्षित कर सकते हैं। ग्राहक के क्रय प्रबंधक को अनुचित लाभ उपलब्ध करवा सकने वाले ऐसे किसी भी प्रस्ताव को मुझे तुरंत अस्वीकार करना चाहिए, भले ही वह किसी स्थानीय प्रथा के रूप में प्रस्तुत किया गया हो। मैं दोहराना चाहता हूँ कि Group द्वारा प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से किसी भी प्रकार के भ्रष्टाचार पर दृढ़तापूर्वक पाबंदी है, और मैं किसी व्यापारिक निर्णय को प्रभावित करने के इरादे से किसी भी प्रकार का भुगतान, उपहार या लाभ की व्यवस्था या सुविधा नहीं देता हूँ। कथित सेल्समैन के साथ संबंध समाप्त करने के लिए, मैं तुरंत अपने वरिष्ठ अधिकारियों या विशेषतः कानूनी या अनुपालन विभाग को स्थितिके संबंध में रिपोर्ट करता हूँ।

उदाहरण 3: वसतुओं के एक नए सप्लायर का चयन करने के लिए एक निविदा प्रक्रिया के भाग के रूप में, क्रय दल के किसी सदस्य से कोई अयोग्य सप्लायर संपर्क करता है।

चयनित होने की संभावना को बढ़ाने के लिए, यह सप्लायर एक लफाफा और एक 'VIP' पेशेवर प्रोग्राम के लिए मुफ्त पास का प्रस्ताव प्रस्तुत करता है। «यदि उसके पक्ष में चयन होता है», तो वह लाभप्रद मूल्यों का वादा भी करता है।

कुछ सप्ताहों के बाद, कोई पहले से ही आहस्ता-प्राप्त सप्लायर उसी कर्मचारी को प्रभावित करने का प्रयास करता है: सौदे में एक बेहतर स्थिति और अधिक अनुकूल भुगतान शर्तें प्राप्त कर सकने के लिए, वह उसे और उसके परिवार के लिए किसी मनोरंजन स्थल पर एक सप्ताहांत का प्रस्ताव प्रस्तुत करता है।

जब कोई नया या पहले से ही आहस्ता-प्राप्त सप्लायर मुझे पैसे, नभित्रण, या कोई अन्य व्यक्तिगत लाभ प्रस्तुत करता है, तो यह असक्रिय भ्रष्टाचार की श्रेणी में आता है, जो दृढ़ता से निषिद्ध है। मुझे किसी भी लाभ को स्पष्टतः अस्वीकार करना चाहिए, चाहे वह छुपा, अप्रत्यक्ष या 'सामान्य व्यवहार' के रूप में प्रस्तुत किया गया हो और याद रखना चाहिए कि क्रय का निर्णय केवल परोक्ष उद्देश्यों और प्रलेखित मानदंडों के आधार पर किया जाएगा। अगर ऐसी कोई अस्पष्ट स्थिति उत्पन्न होती है, तो मैं वार्ता को तुरंत रोक देता हूँ और उनका समर्थन प्राप्त करने के लिए अपने वरिष्ठ अधिकारियों, कानूनी या अनुपालन विभाग को तुरंत सूचित करता हूँ।



किसी उत्पादन स्थल पर कोई कर्मचारी किसी अंतरराष्ट्रीय ग्राहक के लिए उपकरणों की तत्काल शिपिंग की तैयारी करता है।

कस्टम क्लियरेंस के समय, कस्टम अधिकारी इंगित करता है कि एक बड़ी मात्रा में लंबित आवेदनों के कारण फाइल की प्रोसेसिंग में कई दिनों का समय लग सकता है। इस देरी से बचने और ग्राहक को संतुष्ट करने एवं फाइल को «प्राथमिकता के आधार पर» आगे बढ़ाने के लिए, कर्मचारी उस अधिकारी को छुप कर कुछ पैसे देने पर विचार करता है।

किसी प्रोसेस को गतदिने के लिए मैं कभी पैसों या किसी कस्टम अधिकारी या किसी प्राधिकरण से कोई लाभ प्राप्त करने के लिए भुगतान नहीं करता हूँ। सभी प्रोसेस पारदर्शी और कानूनी तथा आंतरिक नथिमों का पालन करते हुए पूरे किए जाने चाहिए।

अपने वरिष्ठ अधिकारियों, कानूनी या अनुपालन विभाग की सहायता प्राप्त करने के लिए मैं उन्हें तुरंत सूचित करता हूँ।



रश्वतखोरी विरोधी प्रक्रिया (अंगरेजी में)



## > नष्पिक्ष बाजार प्रथाएं

हम नष्पिक्ष रूप से प्रतस्पर्धा करते हैं और उद्योग नैतिक मानकों को बढ़ाने में मदद करते हैं।

हम प्रतियोगियों सहित सभी उद्योग हितधारकों का सम्मान करते हैं। हम उनके साथ वैसा ही व्यवहार करते हैं जैसे हम चाहते हैं कि वे हमारे साथ व्यवहार करें। यह हमारे हित में है कि एक ऐसा उद्योग हो जिसमें व्यावसायिक प्रथाएं प्रतिष्ठित हों। एक उद्योग के नेता के रूप में, हमारी भूमिका अच्छा उदाहरण स्थापित करना और कानूनी और नैतिक रूप से हमारे प्रतस्पर्धियों से बेहतर प्रदर्शन करना है।

हम अतिरिक्ति दावों या झूठे वजिजापनों का उपयोग नहीं करते हैं। हमारे उत्पादों और सेवाओं को अपनी खूबियों और गुणवत्ता पर खड़ा होना चाहिए। हम प्रतस्पर्धियों के उत्पादों या सेवाओं के बारे में गलत या अपमानजनक टिप्पणी नहीं करते हैं।

हम कभी भी गोपनीय जानकारी जैसे मूल्य या नियम और बिक्री की शर्तों को प्रतस्पर्धियों के साथ साझा नहीं करते हैं। हम प्रतियोगियों के साथ कभी भी कोई समझौता न करें, या तो औपचारिक या अनौपचारिक, लिखित या मौखिक:

- > कीमतें या बिक्री की अन्य शर्तें निर्धारित करने के लिए;
- > बोलियों का समन्वय करने के लिए;
- > ग्राहकों, बिक्री क्षेत्रों या उत्पाद लाइनों को आवंटित करने के लिए।

हम केवल प्रतस्पर्धी प्रस्तावों के मिलान के संदर्भ में रिपोर्ट, व्यापार पत्रिकाओं, सार्वजनिक भाषणों और ग्राहकों से कानूनी माध्यमों जैसे प्रतस्पर्धी खुफिया जानकारी एकत्र करते हैं।



मैं हाल ही में एक व्यापार शो में एक प्रतियोगी के विक्रेता से मुलाकात की। मैं उसे 10 साल से जानता हूँ और हम दोस्त बन गए हैं। हम हमेशा शो के बाद एक साथ ड्रिंक करते हैं। हम स्वाभाविक रूप से व्यापार सहित कई चीजों के बारे में बात करते हैं। क्या इसकी अनुमति है?

आप दोस्त हो सकते हैं, लेकिन आपको सावधान रहना चाहिए यदव्यवसाय पर चर्चा करते हैं तो उन वरिष्ठों को साझा न करें जो वशिधी विश्वास या प्रतस्पर्धा कानूनों को तोड़ सकते हैं। इसमें कीमतें, वॉल्यूम और सामान्य बाजार नियम और शर्तें शामिल हैं। इन कानूनों का उल्लंघन करने से हमारी कंपनी के लिए गंभीर कानूनी दंड हो सकता है और

आपके और आपके मित्त्र के लिए आपराधिक आरोप। यदआप संदेह में हैं, तो कंपनी के कानूनी विभाग से मार्गदर्शन लें। यदआपको एक अवशिश्वास उल्लंघन पर संदेह है, तो इसे तुरंत रिपोर्ट करें।

गलती से, मुझे एक ग्राहक से एक ईमेल प्राप्त हुआ जो एक प्रतियोगी के लिए अभिप्रेत था। इसमें आगामी बोली के लिए उनके सभी मूल्य निर्धारण विवरण शामिल हैं! मैं इसे अपनी टीम के साथ साझा करना चाहता हूँ, क्योंकि यह मूल्यवान जानकारी होगी। जैसा कि मैंने इसे चुराया नहीं है, क्या यह कानूनी होगा?

आपको गोपनीय जानकारी का उपयोग नहीं करना चाहिए, यहां तक कि गलती से प्राप्त भी, क्योंकि यह एंटी-ट्रस्ट और प्रतस्पर्धा कानूनों का उल्लंघन करेगा। आपको अपने ग्राहक को गलती के बारे में सूचित करना चाहिए और ईमेल को हटा देना चाहिए। संदेह के मामले में, कंपनी के कानूनी विभाग से संपर्क करें।

मैं एक मेथड इंजीनियर हूँ और हमारे एक प्रतियोगी के यहाँ किसी समकक्ष पद पर नियुक्ति गई है; अपने नए रोजगार में अधिक तेजी से शुरुआत कर सकने के लिए, मैं अपनी गतिविधियों के क्षेत्र से संबंधित जानकारी की कॉपी बनाने की योजना बनाता हूँ

कंपनी की गतिविधियों से संबंधित जानकारी गोपनीय और कंपनी से संबंधित होती है; इन्हें कंपनी के बाहर रोजगार के दौरान या कंपनी छोड़ने के बाद किसी अन्य गतिविधियों के लिए कॉपी और/या उपयोग नहीं किया जा सकता है।



## > प्रतनिधायन और पैरवी

हमारी ओर से काम करने वाला और हमारे हितों का प्रतनिधित्व करने वाला हर कोई उसी नैतिक मानकों पर हस्ताक्षर करता है जैसा हम करते हैं।

हम महत्वपूर्ण व्यावसायिक कार्यों के लिए तीसरे पक्ष और मध्यस्थों की एक पूरी श्रृंखला पर भरोसा करते हैं। हमें यह सुनिश्चित करना चाहिए कि ये भागीदार नैतिक रूप से व्यवहार करें, भले ही वे हमारी कंपनी का हिस्सा न हों। यदवे बुरा व्यवहार करते हैं, तो यह हमारी प्रतिष्ठा को नुकसान पहुंचा सकता है या हमें आपराधिक रूप से उत्तरदायी बना सकता है।

इन सबसे ऊपर, हमें एजेंटों या अन्य मध्यस्थों के साथ काम करते समय बेहद सतर्क रहना चाहिए, जिन्हें ऑर्डर और परमिट प्राप्त करने के लिए बनाए रखा गया है, जिनमें शामिल हैं:

- > बिक्री प्रतनिधि;
- > सीमा शुल्क एजेंट;
- > वकीलों;
- > पैरवी; और
- > सलाहकार।

हम कभी भी 'गंदे काम' के लिए किसी को काम पर नहीं रखते हैं और हमें पता होना चाहिए कि मध्यस्थ हमारी ओर से क्या कर रहे हैं।

हम कंपनी के नाम पर या कार्यस्थल में राजनीतिक गतिविधियों में संलग्न नहीं हैं। हम कॉर्पोरेट फंड से राजनीतिक योगदान नहीं देते हैं।

हम प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से पैरवी कर सकते हैं (उदाहरण के लिए व्यापार संघों के माध्यम से)। लॉबिंग का अर्थ है हमारे संचालन को प्रभावित करने वाले नियमों पर सार्वजनिक निर्णय लेने की प्रक्रिया में योगदान देना। इसका उद्देश्य यह सुनिश्चित करना है कि निर्णय लेने वाले ऐसे नियमों के प्रभाव को कम न करें।

आप इस आचार संहिता को तीसरे पक्ष के साथ साझा कर सकते हैं और उन्हें इसे पढ़ने के लिए आमंत्रित कर सकते हैं।



बिक्री एजेंट प्रक्रिया (अंग्रेजी में)



मैं अपने उत्पादों को एक नए बाजार में बेचना चाहता हूँ और सरिफ राष्ट्रीय तकनीकी कार्यालय से उत्पाद प्रमाणन की आवश्यकता है। इसमें अपेक्षा से अधिक समय लग रहा है और मेरा प्रबंधक मुझे लॉन्च करने के लिए दबाव डाल रहा है। मुझे एक मध्यस्थ से मलवाया जाता है जो कहता है कि वह प्रमाणन प्रक्रिया को सुविधाजनक बना सकता है। वह मुझे से €80,000 मांग रहा है, जहां सामान्य कीमत €8,000 है। जब मैं पूछता हूँ उनका कहना है कि यह «सामान्य अनुमोदित प्रक्रिया» है। मुझे क्या करना चाहिए?

इस मध्यस्थ के साथ काम करने में स्पष्ट रूप से भ्रष्टाचार का एक उच्च जोखिम है (भ्रष्टाचार और सुविधा भुगतान पृष्ठ 11 देखें)। आपको हमेशा पता होना चाहिए कि आपका एजेंट आपकी ओर से क्या कर रहा है। आपराधिक मुकदमों में लापरवाही या जानबूझकर अधापन कभी भी स्वीकार्य बचाव नहीं है। आपको अपने प्रबंधक के साथ इस पर चर्चा करनी चाहिए और हमेशा सबसे नैतिक पाठ्यक्रम लेना चाहिए।

हम 20 से अधिक वर्षों के लिए एक ही बिक्री एजेंट के साथ काम कर रहे हैं। वह हमेशा व्यवसाय जीवन में बहुत सफल रहा है। हालांकि, मैं उसके स्तर से हैरान था/उसका कमीशन। हमारी कानूनी टीम के साथ आगे की जांच करने पर, हमने पाया कि हमने उसके साथ कभी अनुबंध पर हस्ताक्षर नहीं किए थे। मुझे डर है कि अगर हम कुछ भी बदलते हैं तो हम उसे खो सकते हैं। हमें क्या करना चाहिए?

आपको हमेशा एक मध्यस्थ, विशेष रूप से एक बिक्री एजेंट के साथ एक अनुबंध पर हस्ताक्षर करना चाहिए। एजेंटों को रश्वत के लिए प्रमुख वाहक के रूप में जाना जाता है। रश्वत को एक संवैधानिक आधार देना इस प्रकार एजेंट और कंपनी दोनों की रक्षा करता है। कमीशन की दरें और एजेंटों को भुगतान की गई राशिसमूह की प्राधिकरण प्रक्रिया की सीमा का पालन करेगी।

हमारे शहर के मेयर फरि से चुनाव के लिए दौड़ रहे हैं। उनकी टीम का एक सदस्य अभियान के लिए वित्तीय योगदान मांगने के लिए हमारे संयंत्र में आया। उन्होंने जोर देकर कहा कि प्रियाप्त राशि देना हमारे हित में होगा। मुझे क्या कहना चाहिए?

हम कभी भी कंपनी के पैसे का इस्तेमाल राजनीतिक उद्देश्यों के लिए नहीं करते। इसे सरकारी अधिकारियों का भ्रष्टाचार माना जा सकता है, जो एक आपराधिक अपराध है (पृष्ठ 11 भ्रष्टाचार और सुविधा भुगतान देखें)। इसके अलावा, यदयिह वयक्त आपको दान करने पर जोर देता है, या आपको धमकी देता है, तो यह भी एक आपराधिक अपराध है जिसे जबरन वसूली कहा जाता है। आपको हमेशा जबरन वसूली का विरोध करना चाहिए और अपने कानूनी विभाग या सीएसआर प्रबंधक से परामर्श करना चाहिए।



> हतियों का टकराव

हम हमेशा हतियों के संभावित टकराव का खुलासा करते हैं।

डेलॉयट्स समूह के सर्वोत्तम हति में कार्य करने का हमारा हमेशा दायित्व है। हतियों का टकराव तब उत्पन्न होता है जब हमारे व्यक्तिगत हति या हमारे किसी करीबी के हति समूह के हतियों में हस्तक्षेप करते हैं।

आपको हतियों के संभावित संघर्षों की पहचान करने और उनका खुलासा करने में सक्षम होना चाहिए। हतियों का टकराव होना आचार संहिता का उल्लंघन नहीं होना चाहिए। हालाँकि, इसका खुलासा करने में विफल रहने या इसे छिपाने से आप प्रतिबंधों के लिए उजागर हो सकते हैं।

आप इसके साथ संभावित हतियों के टकराव पर चर्चा कर सकते हैं:

- > आपका एचआर संपर्क;
- > आपका प्रबंधक;
- > आपका कानूनी सलाहकार; नहीं तो
- > उपर्युक्त एथिक्स लाइन के माध्यम से।

यह निर्धारित करने के लिए कक्षा आपके पास हतियों का टकराव है जिसका खुलासा करने की आवश्यकता है, अपने आप से ये प्रश्न पूछें:

- > क्या मेरे बाहरी हति व्यावसायिक नरिणय लेने की मेरी क्षमता को प्रभावित करते हैं, या प्रभावित करते हैं?
- > क्या मैं इस स्थिति में अपनी भागीदारी से लाभ उठाने के लिए खड़ा हूँ? क्या किसी मतिर या रशितेदार को लाभ होता है?
- > क्या इस गतिविधियों में मेरी भागीदारी मेरी नौकरी करने की मेरी क्षमता में हस्तक्षेप कर सकती है?
- > क्या मैं ऐसी स्थिति में हूँ जिसके कारण मुझे कंपनी के हतियों से पहले अपने हतियों को रखना पड़ रहा है?
- > अगर स्थितिसार्वजनिक हो गई, तो क्या मुझे शर्मिंदा होना पड़ेगा? क्या डेलॉयट्स शर्मिंदा होगा?

सामान्य स्थितियाँ जिनमें हतियों का टकराव हो सकता है, वे हैं जब आप (या आपके कोई करीबी को):

- > एक प्रतियोगी कंपनी, आपूर्तिकर्ता या ग्राहक में वित्तीय रुचि है;
- > उन गतिविधियों में संलग्न हों जो कंपनी के हतियों के साथ प्रतिस्पर्धा करती हैं, या प्रतिस्पर्धा करती हैं;
- > व्यक्तिगत लाभ या दूसरों के लाभ के लिए कंपनी की संपत्ति, सूचना या संसाधनों का उपयोग करना;
- > परिवार के किसी सदस्य या किसी ऐसे व्यक्ति को करिए पर लेना, पर्यवेक्षण करना या प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रिपोर्टिंग लाइन रखना जिसके साथ आपका रोमांटिक संबंध है;
- > बाहरी रोजगार है जो आपके नौकरी के प्रदर्शन को नकारात्मक रूप से प्रभावित करता है या आपकी पेशेवर जिम्मेदारियों में हस्तक्षेप करता है।



किसी कच्चे-माल के नए सप्लायर के चयन के लिए किसी नविदा प्रोसेस के भाग के रूप में, कंपनी के लिए एक स्थानीय क्रेता को कई प्रस्ताव प्राप्त होते हैं।

नविदाएं प्रस्तुत करने वालों में एक करीबी मतिर की कंपनी भी है, जिसके क्रेता ने अपने व्यक्तिगत संबंधों का ब्योरा प्रस्तुत नहीं किया है। आकलन के समय, क्रेता इस सप्लायर के पक्ष में नरिणय लेने का प्रयास करता है, इसके तकनीकी लाभों पर जोर देता है और गुणवत्ता तथा उत्पादन टीमों द्वारा चर्चित किए गए कुछ जोखिमों को कम करता है।

किसी भी सप्लायर का चयन केवल नधिपक्ष और प्रलेखित मानदंडों के आधार पर होना चाहिए। इस प्रकार की स्थिति में मुझे अपने वरिष्ठ अधिकारियों या अनुपालन विभाग को किसी भी संभावित हतियों से संबंधित टकराव के बारे में तुरंत सूचित करना चाहिए।

«आपके करीब का व्यक्ति» बहुत व्यापक लगता है। इसका क्या मतलब है?

हतियों के टकराव की पहचान करने का मतलब अक्सर हमारे सर्वोत्तम नरिणय का उपयोग करना होता है। हालाँकि, «आपके करीबी व्यक्ति» का अर्थ है:

- > सबसे पहले, आपका परिवार और दोस्त;
- > अधिक आम तौर पर, पर्याप्त रूप से घनिष्ठ संबंध वाले किसी भी व्यक्ति को ताकवें;
- वस्तुनिष्ठ नरिणय लेने की आपकी क्षमता को प्रभावित करना;
- आपके नरिणय को प्रभावित करें।

मेरी वित्त प्रबंधन टीम में एक एकाउंटेंट का पद खाली हो रहा है। मुझे पता चलता है कि मेरा भतीजा कई महीनों से रोजगार की तलाश में है। उसकी तकनीकी क्षमताओं को जानते हुए और उसकी सहायता करने के लिए, मैं उसे इस पद पर नियुक्त कर लेता हूँ। सीधा मुझे रिपोर्ट करेगा।

यद्यपि अपने व्यक्तिगत या पेशेवर नेटवर्क का उपयोग करने से कंपनी को लाभ हो सकता है, सभी पदों पर आंतरिक या बाह्य भर्ती प्रोसेस के तहत नधिपक्ष रूप से नियुक्ति जानी चाहिए। दूसरी ओर, पारिवारिक या भावनात्मक संबंधों वाले दो कर्मचारियों के बीच का संबंध, अधीनता के प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष संबंध हतियों के टकराव का प्रतिनिधित्व करता है।



> उपहार और मेहमाननवाजी

हम कभी भी उपहार नहीं देते या प्राप्त नहीं करते हैं यद्यिह रशिवत या हतियों के टकराव का संदेह पैदा कर सकता है।

उपहार या व्यावसायिक आतिथ्य (भोजन, मनोरंजन) देने या प्राप्त करने की प्रथा कई देशों में कानूनी और प्रथागत है।

हालाँकि, कुछ उपहार यह धारणा बना सकते हैं कि अनुचित लाभ प्राप्त करने के लिए प्राप्तकर्ता के नरिणय और नरिणयों को प्रभावित करने के लिए डिजाइन किए गए हैं। आपको उनकी प्रकृति, राशि, संदर्भ या आवृत्ति के साथ बहुत सावधान रहना चाहिए।

अन्यथा उन्हें रशिवत माना जा सकता है और आपको और कंपनी को अपराधिक दायित्व के लिए उजागर किया जा सकता है। रशिवत कुछ भी मूल्य का वादा किया जाता है या अनुचित लाभ प्राप्त करने के लिए दिया जाता है।

नतीजतन, जब भी आप उपहार प्राप्त करते हैं / देते हैं तो कृपया हमेशा अपने सर्वोत्तम नरिणय का उपयोग करें और अपने आप से पूछें:

- > क्या मैं एक विशिष्ट लाभ प्राप्त करने के लिए यह उपहार दे रहा हूँ?
- > क्या मुझे यह उपहार प्राप्त होने से मेरे व्यावसायिक नरिणय को प्रभावित करने की संभावना है?
- > अगर इसे सार्वजनिक किया जाता तो इसे कैसे माना जाता?

यदि आपको संदेह है कि उपहार और मनोरंजन उचित हैं या नहीं, तो कृपया अपने प्रबंधक के साथ इस पर चर्चा करें और सुनिश्चित करें कि नरिणय पूरी तरह से पारदर्शी है।

उपहार और आतिथ्य देने के लिए उचित रूप से अधिकृत और हिसाब होना चाहिए। नकद या नकद समकक्षों (उपहार वाउचर) के उपहार, राशिकी परवाह किए बिना, सख्त वर्जित हैं।

कृपया ध्यान रखें कि किसी सरकारी अधिकारी को सबसे सरल उपहार या भोजन देना या देना भी अवैध हो सकता है। किसी सरकारी अधिकारी को नमिर्णय जारी करने से पहले आपको अपने प्रबंधक की स्वीकृति या कानूनी सलाह लेनी चाहिए। 'सरकारी अधिकारी' की परिभाषा के लिए कृपया पृष्ठ 11 भ्रष्टाचार और सुविधा भुगतान देखें।



उपहार और आतिथ्य प्रक्रिया (अंगरेजी में)



मैं एक प्रमुख आगामी परियोजना पर चर्चा करने के लिए एक ग्राहक से मिल रहा हूँ। मैं उसे पास के रेस्तरां में बैठक के बाद दोपहर के भोजन के लिए आमंत्रित करना चाहता हूँ। मुझे पता है कि मुझे सावधान रहना चाहिए और इसीलिए मैंने एक बहुत ही साधारण रेस्तरां चुना। क्या यह ठीक है?

उपहार का मूल्य एकमात्र भौतिक मानदंड नहीं है। उस मामले में, समय महत्वपूर्ण है। नविदा के दौरान, आपको किसी भी व्यवहार से बचना चाहिए जिसे रशिवत के रूप में माना जा सकता है। हम आपको सलाह देते हैं कि अंतिम नरिणय होने तक दोपहर के भोजन को स्थगित कर दें।

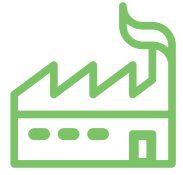
मैं एक ग्राहक के साथ एक नए अनुबंध पर बातचीत कर रहा हूँ। मेरा संपर्क हमारे प्रस्ताव की जांच करने से इनकार कर रहा है, यह तर्क देते हुए कि हमारे प्रतियोगी उसके लिए «अच्छे» हैं। मुझे लगता है कि विह मुझसे कुछ चाहता है लेकिन उसने कुछ विशिष्ट नहीं मांगा है। मुझे क्या करना चाहिए?

आपको सबसे पहले अपने संदेह को अपने प्रबंधक के साथ साझा करना चाहिए और उसकी सलाह लेनी चाहिए। यह निश्चित रूप से लगता है कि यह व्यक्तिगत किर्क या अन्य अनुचित लाभों की तलाश में है। आप इस अस्पष्ट व्यवहार की रिपोर्ट इस संपर्क के प्रबंधक को भी कर सकते हैं क्योंकि यह अवैध है। किसी भी घटना में, प्रलोभन को रास्ता न दें, आप पर रशिवत का आरोप लगाया जा सकता है। स्वस्थ बातचीत हमारे उत्पादों की गुणवत्ता और ग्राहकों के लिए उनके द्वारा उत्पन्न मूल्य पर आधारित है, न कि उनके कर्मचारियों को उपहार देने की हमारी इच्छा पर।

हमारा एक आपूर्तिकर्ता हमें हर क्रिसमस पर चॉकलेट का एक डिब्बा भेजता है। क्या हमें मना कर देना चाहिए?

कई पश्चिमी देशों में क्रिसमस उपहार देने की प्रथा है। आप उपहार स्वीकार कर सकते हैं, जब तक कि यह आपूर्तिकर्ता वर्तमान में नविदा में शामिल न हो। यदि आप असहज महसूस करते हैं, तो आप यह कर सकते हैं:

- > अपने सहयोगियों के साथ चॉकलेट साझा करें;
- > एक भाग्य क्रीडा का आयोजन;
- > बॉक्स को वापस भेजें, यह समझाते हुए कि कियों।



> कंपनी संसाधन

हम कंपनी के संसाधनों का ईमानदारी और कुशलता से उपयोग करते हैं।

संसाधनों में भौतिक संपत्तिके साथ-साथ अमूर्त भी शामिल हैं।

आपको केवल वैध व्यावसायिक उद्देश्यों के लिए कंपनी संसाधनों का उपयोग करना चाहिए और उन्हें चोरी, हानि, क्षति या दुरुपयोग से बचाना चाहिए। कंपनी के संसाधनों का अनुचित उपयोग हम सभी को नुकसान पहुंचाता है और डेलाचॉक्स समूह के संचालन और वित्तीय प्रदर्शन को प्रभावित करता है।

यहां तक कि अगर हम इनमें से कुछ संसाधनों का उपयोग हर समय और कार्यालय के बाहर (लैपटॉप, सेल फोन, कॉपी मशीन) करते हैं, तो हमें याद रखना चाहिए कि वे कंपनी से संबंधित हैं।

हमें उचित कार्य-जीवन संतुलन बनाए रखने का भी प्रयास करना चाहिए और केवल व्यावसायिक घंटों के दौरान इन संसाधनों का उपयोग करना चाहिए।



क्या मैं अपने व्यक्तिगत ईमेल की जांच कर सकता हूँ या अपने व्यवसाय के लैपटॉप पर व्यक्तिगत उद्देश्यों के लिए वेबसाइट ब्राउज़ कर सकता हूँ ?

आप अपने लैपटॉप का उपयोग व्यक्तिगत उपयोग के लिए तब तक कर सकते हैं जब तक कि यह सामयिक, उचित हो और आपकी नौकरी में हस्तक्षेप न करे।

कारखाने के बाहर बहुत सारे लकड़ी के फूस ढेर हैं, जो लैंडफिल में जाने की प्रतीक्षा कर रहे हैं। मैं किसी ऐसे व्यक्ति को जानता हूँ जो उन्हें खरीदना चाहता है। क्या मैं पैलेट बेच सकता हूँ और कमीशन प्राप्त कर सकता हूँ ?

कचरे को लैंडफिल में डालने के बजाय रीसायकल करना हमेशा सबसे अच्छा होता है। इसलिए आपको अपने साइट प्रबंधक के साथ इस अवसर पर चर्चा करनी चाहिए और जांचना चाहिए कि क्या कोई नियामक बाधाएं हैं। हालांकि, ध्यान रखें कि ऐसे सामान कंपनी के हैं। इसलिए, आपको उन्हें स्वयं बेचने या बिक्री पर कमीशन प्राप्त करने की अनुमति नहीं है।

हमारे आपूर्तिकर्ताओं में से एक ने उत्पाद पता लगाने की क्षमता में सुधार के लिए एक एप्लिकेशन विकसित किया है। आप एक क्यूआर कोड स्कैन करते हैं और सोर्सिंग या पर्यावरणीय प्रभाव पर जानकारी की एक श्रृंखला तक पहुंच सकते हैं। दूरभाग्य से, मेरे पास एक व्यावसायिक स्मार्टफोन नहीं है। मेरे मैनजर ने मुझे अपना निजी स्मार्टफोन इस्तेमाल करने की सलाह दी। क्या यह ठीक है ?

यह नियोक्ता की ज़िम्मेदारी है कि वह आपको अपना काम करने के लिए उपयुक्त संसाधन प्रदान करे। आपके प्रबंधक को आपको काम से संबंधित कार्यों को करने के लिए व्यक्तिगत संसाधनों का उपयोग करने के लिए नहीं कहना चाहिए। यदि यह एप्लिकेशन आपकी नौकरी के लिए आवश्यक है, तो आपको अपना काम करने की अनुमति देने के लिए एक समाधान खोजने के लिए अपने प्रबंधक के साथ काम करना चाहिए (कंपनी का स्मार्टफोन प्राप्त करें, एप्लिकेशन के पीसी संस्करण तक पहुंचें ...)।



> सूचना

हम कंपनी की प्रतिष्ठा की रक्षा करते हैं।

आज की दुनिया में जानकारी साझा करना आवश्यक है।

Delachaux समूह बैठकों, कॉल और समाचार पत्रों के माध्यम से नियमित आंतरिक संचार को प्रोत्साहित करता है।

यह मत भूलो कि जानकारी मूल्यवान है। गोपनीय जानकारी का अनधिकृत प्रकटीकरण हमारी प्रतिष्ठा को नुकसान पहुंचा सकता है और इसका एक बड़ा व्यावसायिक प्रभाव पड़ सकता है।

गोपनीय जानकारी कोई भी गैर-सार्वजनिक जानकारी है जिसका उपयोग हम वाणिज्यिक, प्रचारात्मक, औद्योगिक या वित्तीय उद्देश्यों के लिए करते हैं, जिससे एक प्रतियोगी लाभ प्राप्त कर सकता है।

केवल समर्पित प्रवक्ता ही प्रेस से बात कर सकते हैं या वित्तीय जानकारी साझा कर सकते हैं। यदि पत्रकारों द्वारा आपसे संपर्क किया जाता है, तो उन्हें अपने साइट प्रबंधक, अपने प्रबंधक या अपनी संचार टीम को देखें।

आप केवल डेलाचॉक्स समूह के बारे में सार्वजनिक जानकारी का संचार कर सकते हैं, जैसे कि कंपनी की वेबसाइट पर, आधिकारिक समूह प्रस्तुतियों में या वार्षिक रिपोर्ट में उपलब्ध है।

लिंक्डइन, फेसबुक या ट्विटर जैसे सोशल मीडिया का उपयोग करते समय सावधान रहें। यदि आप व्यक्तिगत सोशल मीडिया खातों का उपयोग करते हैं, तो स्पष्ट करें कि आप कंपनी की ओर से नहीं बोल रहे हैं और कोई भी राय व्यक्तिगत है। आपको कंपनी की तस्वीरें या वीडियो तब तक पोस्ट नहीं करने चाहिए जब तक कि आपको ऐसा करने का अधिकार न हो।



मुझे अपने पूर्व स्कूल / विश्वविद्यालय में अपनी नौकरी के बारे में बात करने के लिए कहा गया है। क्या मुझे मना कर देना चाहिए क्योंकि मैं नामित कंपनी का प्रवक्ता नहीं हूँ ?

आप निश्चित रूप से एक भाषण दे सकते हैं! यह हमेशा एक महान व्यक्तिगत सम्मान और कंपनी के बारे में बात करने का एक अच्छा अवसर है। उसने कहा, आपको केवल सार्वजनिक रूप से उपलब्ध जानकारी का उपयोग करना चाहिए।

सावधान रहें कि भविष्य की परियोजनाओं, उत्पादों या वित्तीय परिणामों जैसे गोपनीय कुछ भी खुलासा न करें। यदि संदेह है, तो संचार टीम से संपर्क करें।

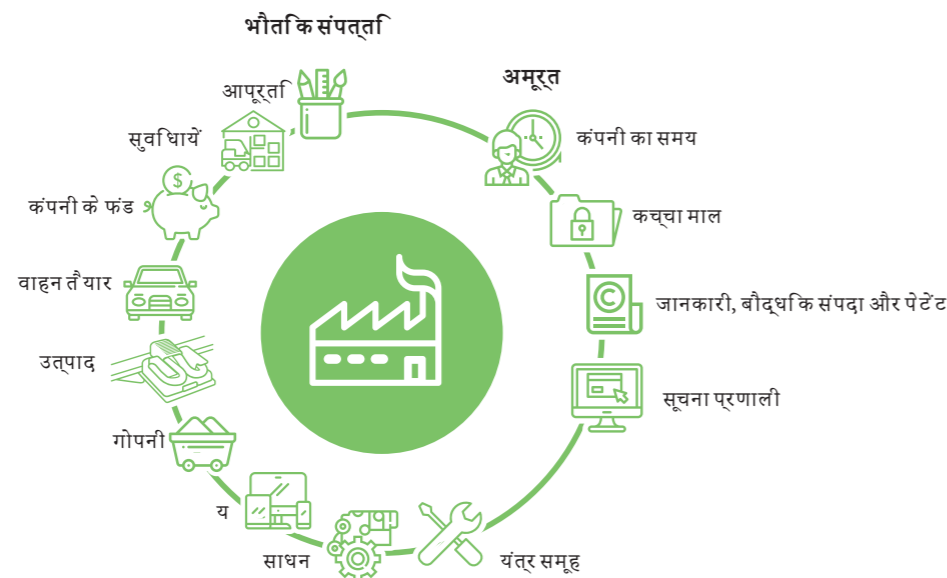
मैंने «गोपनीय जानकारी» की परिभाषा पढ़ी है लेकिन यह कुछ अस्पष्ट लगता है।

गोपनीय जानकारी का दायरा वास्तव में संदर्भ के आधार पर भिन्न हो सकता है। यह हमेशा सलाह दी जाती है कि

अपने आप से पूछें कि क्या आपको जानकारी के एक टुकड़े का खुलासा करने का अधिकार है और ऐसा करने के परिणामों की कल्पना करें। जब संदेह हो, तो अपने प्रबंधक या संचार टीम की सलाह लें।

हमारे मार्केटिंग मैनेजर ने हमें कंपनी के लिंक्डइन समूह में शामिल होने के लिए आमंत्रित किया। वह हमें पोस्ट को «लाइक» और «शेयर» करने के लिए कह रहा है, लेकिन मैं ऐसा करने के लिए अनिच्छुक हूँ क्योंकि मैं अपनी गोपनीयता बनाए रखना चाहता हूँ। मुझे क्या करना चाहिए ?

आपका सोशल मीडिया अकाउंट सख्ती से व्यक्तिगत है और कंपनी से संबंधित नहीं है। इसलिए यह पूरी तरह से आप पर निर्भर है कि आप कंपनी के पोस्ट को पसंद करते हैं या साझा करते हैं।



संचार नीति (अंग्रेजी में)





## People Development

लोगों के विकास का अर्थ है हमारी टीमों और हमारे आसपास के समुदायों में लोगों की भलाई और विकास को बढ़ावा देना।



### मानवाधिकार

हम हमेशा मानवाधिकारों का सम्मान करते हैं और संभावित मानवाधिकारों के उल्लंघन के प्रति सतर्क रहते हैं।



### विविधता और समावेश

हम एकसमावेशी और समान अवसर नियोक्ता हैं। हमारी रोजगार नीति कौशल, व्यावसायिकता और प्रदर्शन पर आधारित है।



### उत्पीड़न विरोधी

हम सम्मान और मानवीय गरिमा के अधिकार को संजोते हैं। हम किसी भी प्रकार के उत्पीड़न या हिंसा से लड़ते हैं।



### गोपनीयता

हर किसी को गोपनीयता का अधिकार है और व्यक्तिगत डेटा का उपयोग करते समय सावधान रहना चाहिए।



### धर्मार्थ देना

हम अपने आसपास के समुदायों में सक्रिय और सकारात्मक भूमिका निभाते हैं।



### > मानवाधिकार

हम हमेशा मानवाधिकारों का सम्मान करते हैं और संभावित मानवाधिकारों के उल्लंघन के प्रति सतर्क रहते हैं।

हम कार्यस्थल और हमारी आपूर्ति श्रृंखला में मौलिक मानवाधिकारों की रक्षा और प्रचार करते हैं।

हम बाल श्रम को प्रतिबंधित करते हैं और अंतरराष्ट्रीय श्रम संगठन के मौलिक समझौतों के अनुरूप रोजगार में प्रवेश की न्यूनतम आयु का सम्मान करते हैं: स्वास्थ्य, सुरक्षा या नैतिकता से समझौता करने की संभावना वाले किसी भी प्रकार के काम के लिए न्यूनतम 15 वर्ष और 18 वर्ष।

हम जबरन श्रम, दासता और मानव तस्करी पर रोक लगाते हैं।

हम अपनी आपूर्ति श्रृंखला में मानवाधिकारों के उल्लंघन के किसी भी संकेत की तलाश में हैं।



### रोजगार नीति (अंग्रेजी में)

डेलॉयट्स समूह लागू होता है:

- > बहुराष्ट्रीय उद्यमों के लिए ओईसीडी दिशानिर्देश
- > व्यापार और मानव अधिकारों पर संयुक्त राष्ट्र के मार्गदर्शक सिद्धांत
- > रोजगार में प्रवेश की औसत आयु पर अंतरराष्ट्रीय श्रम संगठन के मौलिक समझौते (कन्वेंशन C138), जबरन श्रम (कन्वेंशन 29 और 105), बाल श्रम (कन्वेंशन 182)।



मेरे सहयोगी के 14 वर्षीय बेटे को दुकान के फर्श पर 3 सप्ताह की गर्मियों की नौकरी के लिए काम पर रखा गया है। हमने हमेशा ऐसा किया है। क्या इसे बाल श्रम माना जा सकता है ?

सिर्फ इसलिए कि एक अभ्यास सामान्य लगता है यह कानूनी नहीं बनाता है। स्थानीय देश के नियमों के तहत कुछ अच्छी तरह से परिभाषित परिस्थितियों को छोड़कर, 15 वर्ष से कम आयु के व्यक्तियों को काम पर रखना मना है। आपको अपने स्थानीय मानव संसाधन विभाग के साथ किसी भी चर्चा को उठाना चाहिए।

मेरे पास एक नया कर्मचारी है जिसे एक अस्थायी एजेंसी द्वारा अनुसंधान किया गया है। उसका सीवी कहता है कि वह 19 साल का है लेकिन वह युवा दिखता है। मुझे क्या करना चाहिए?

आपको अपने नए कर्मचारियों की पहचान सत्यापित करनी होगी, चाहे वे आपकी साइट द्वारा नियोजित हों या किसी अस्थायी रोजगार एजेंसी, उपठेकेदार या सेवा प्रदाता के अनुबंध के तहत। दुनिया भर में 150 मिलियन से अधिक बच्चे काम करते हैं: नए कर्मचारी को काम पर रखते समय सावधान रहें, खासकर उभरते देशों में।

आप कहते हैं कि हमें गुलामी से लड़ने की जरूरत है। यह 19 वीं सदी लगता है! क्या यह आज भी एक वास्तविकता है?

दुनिया भर में अनुमानित 50 मिलियन लोग आधुनिक गुलामी की स्थिति में काम कर रहे हैं! सबसे आम रूप बंधुआ मजदूरी (या ऋण बंधन) है, जहां लोगों को अपने कर्ज का भुगतान करने के लिए काम करने की आवश्यकता होती है।

कंपनी या आपूर्ति श्रृंखला में आधुनिक दासता के संकेतों के लिए सतर्क रहें। अपने आप से पूछने के लिए सरल प्रश्न:

- > क्या कर्मचारी के पास पासपोर्ट है?
- > क्या वह चलने के लिए स्वतंत्र है?
- > क्या उसे अपने काम के लिए बहुत कम या कोई वेतन नहीं मिलता है?



## > विविधता और समावेशन

हम एक समावेशी और समान अवसर नियोक्ता हैं।  
हमारी रोजगार नीतिकौशल, व्यावसायिकता और प्रदर्शन पर आधारित है।

विविधता हमारी सभी अनूठी विशेषताओं का योग है (नीचे दी गई छवि देखें)।  
भेदभाव तब होता है जब इनमें से किसी भी विशेषता का उपयोग कार्य  
स्थितियों में किया जाता है जैसे कलियों को काम पर रखना या बढ़ावा देना।

हम नमिन्लखित के आधार पर किसी भी प्रकार के भेदभाव को बर्दाश्त  
नहीं करते हैं:

- > लिंग;
- > स्वास्थ्य की स्थिति या विकलांगता;
- > यौन अभिविन्यास;
- > वैवाहिक स्थिति या पारिवारिक स्थिति;
- > धार्मिक विश्वास;
- > राजनीतिक राय;
- > ट्रेड यूनियन गतिविधि;
- > भौतिक उपस्थिति;
- > उम्र;
- > जातीय, सामाजिक, सांस्कृतिक या राष्ट्रीय मूल।

हम एक ऐसे कार्यबल को आकर्षित करने, विकसित करने और बनाए रखने  
का प्रयास करते हैं जो हमारे आसपास की दुनिया के रूप में विविध है। हम एक  
समावेशी कार्य वातावरण सुनिश्चित करने का प्रयास करते हैं जो हमारे  
मतभेदों की ताकत को गले लगाता है।

हम उन देशों में भेदभाव पर कानूनों और नियमों का पालन करते हैं जिनमें  
हम काम करते हैं।

डेलॉयट्स समूह गैर-भेदभाव के सदिधांतों (कन्वेंशन 100 और 111) से  
संबंधित अंतरराष्ट्रीय श्रम संगठन के मौलिक समझौतों को भी लागू करता  
है।

हम भर्ती, प्रशिक्षण, वेतन और कैरियर में उन्नति के लिए समान पहुंच  
सुनिश्चित करते हैं।

हम टीमों के भीतर कौशल, विशेषज्ञता और अनुकरणीयता को बढ़ावा देते  
हैं।



एचआर ने सुझाव दिया कि मैं अपनी टीम में एक  
विकलांग व्यक्ति को जोड़ूं। मुझे पता है कि विविधता  
महत्वपूर्ण है, लेकिन मुझे चिंता है कि यह व्यक्ति  
अक्सर बीमार छुट्टी पर होगा: यह बाकी को बाधित कर  
सकता है टीम का। मुझे यह भी डर है कि मैं उसे विशेष  
उपचार देने के लिए बाध्य होऊंगा, जिससे टीम के  
अन्य सदस्यों की ओर से ईर्ष्या होगी।

ये पूर्वकल्पित धारणाएँ हैं। अनुभव से पता चलता है कि विकलांग लोगों की  
उपस्थिति भीतिक रूप से कार्य संबंधों को नहीं बदलती है। किसी और की तरह,  
विकलांग उम्मीदवारों के मामले में, भर्ती कौशल पर आधारित है।

अंतर केवल इतना है कि नौकरी की स्थितिकी संगतता की व्यवस्था रूप से  
समीक्षा की जाती है। कुछ अनुकूलन उपाय आवश्यक हो सकते हैं लेकिन यह  
वास्तव में शायद ही कभी मामला है।

क्या 'विविधता' का मतलब है कि मुझे केवल जातीय अल्पसंख्यकों  
की महिलाओं या लोगों को काम पर रखना चाहिए या बढ़ावा देना  
चाहिए ?

-आपको नौकरी के लिए सर्वश्रेष्ठ उम्मीदवार का चयन करना चाहिए।  
लेकिन याद रखें कि विविधता केवल महिलाओं और जातीय अल्पसंख्यकों तक  
ही सीमित नहीं है। इसमें अन्य समूह शामिल हैं जिनके साथ अक्सर भेदभाव  
किया जाता है जैसे कि विरिष्ठ।



मुआवजा और लाभ नीति (अंग्रेजी में)  
रोजगार नीति (अंग्रेजी में)



## > उत्पीड़न विरोधी

हम सम्मान और मानव गरिमा के अधिकार को खजाना देते हैं: हम किसी भी प्रकार के उत्पीड़न या  
हिसा से लड़ते हैं।

उत्पीड़न को किसी भी अवांछित व्यवहार या आचरण के रूप में वर्णित किया  
जाता है जिसका कोई वैध कार्यस्थल कार्य नहीं है। उत्पीड़न किसी अन्य  
व्यक्ति या व्यक्तियों को डराता है, अपमानित करता है या अपमानित करता  
है। उत्पीड़न (यौन और/या नैतिक) को आपके देश में स्थानीय नियमों द्वारा  
परिभाषित किया जा सकता है।

विशेष रूप से, यौन उत्पीड़न में यौन प्रकृतिक मौखिक, दृश्य या शारीरिक  
आचरण शामिल हो सकता है जो अवांछित है या जो किसी को असहज महसूस  
कराता है।

उत्पीड़न से उत्पन्न दबाव काम के प्रदर्शन को प्रभावित करता है, एक डराने  
वाला, शत्रुतापूर्ण या आक्रामक कार्य वातावरण बनाता है। इसलिए किसी  
भी उत्पीड़न को रोकना और उसका पता लगाना हमारी सामूहिक जिम्मेदारी  
है।

उत्पीड़न के मामलों में, कथित उत्पीड़क का इरादा अप्रासंगिक है। महत्वपूर्ण  
बात यह है कि उत्पीड़न के परिणामस्वरूप परेशान किया जा रहा कर्मचारी  
कैसे महसूस करता है। इसलिए, यदि आपको संदेह है कि उत्पीड़न चल रहा है,  
तो आपको इसके बारे में बात करने और सलाह लेने से कभी नहीं डरना चाहिए।  
आप अपने सहकर्मियों के खिलाफ उत्पीड़न की रिपोर्ट भी कर सकते हैं।



मेरा प्रबंधक कभी-कभी बहुत डराने वाला हो सकता  
है। मुझे पता है कि वह हमें गुणवत्तापूर्ण काम देने  
के लिए कड़ी मेहनत कर रहा है और अपने गुस्से के  
बावजूद वह एक अच्छा इंसान है। हालांकि, कई बार  
वह वास्तव में लोगों को अपमानित कर सकता है, और  
यह पूरी टीम के मनोबल को प्रभावित कर रहा है। क्या  
यह उत्पीड़न है?

आपके प्रबंधक से अपेक्षा की जाती है कि वह गुणवत्तापूर्ण कार्य देने के  
लिए अपनी टीम को चुनौती दे और ड्राइव करे। इसका मतलब यह हो सकता है  
कि वह टीम के सदस्यों के प्रदर्शन की आलोचना या टिप्पणी करेगा। हालांकि,  
एक जन प्रबंधक से यह भी अपेक्षा की जाती है कि वह टीम के सदस्यों के साथ  
सम्मान के साथ व्यवहार करे और उचित संवेदनशीलता के साथ कार्य करे। यदि  
आपको लगता है कि आपके साथ

एक नया प्रबंधक हमारी टीम में शामिल हो गया, और मुझे वास्तव में  
लगता है कि वह मुझे मजबूर कर रहा है। उसके पास मेरे काम के बारे  
में केवल नकारात्मक प्रतिक्रिया है। मैं अब गलती करने और यहां  
तक कि काम पर आने से डरता हूँ। क्या यह सामान्य है?

उत्पीड़न कई रूप ले सकता है। इसमें जानबूझकर किसी व्यक्ति को गलती  
करने या शारीरिक और सामाजिक अलगाव पैदा करने के लिए स्थापित करना  
शामिल है। आपको पहले अपने प्रबंधक के साथ इस मामले पर खुलकर चर्चा  
करने या अपने स्थानीय मानव संसाधन प्रतिनिधि से बात करने का प्रयास  
करना चाहिए। किसी भी मामले में, आपको भयभीत होकर काम पर नहीं आना  
चाहिए या अपने स्वास्थ्य को खतरे में नहीं डालना चाहिए।



आप अपने मानव संसाधन विभाग या प्रबंधक से अपने देश में किसी  
भी लागू कानून के बारे में पूछ सकते हैं।



> गोपनीयता

हर किसी को गोपनीयता का अधिकार है और व्यक्तिगत डेटा का उपयोग करते समय सावधान रहना चाहिए।

Delachaux समूह में, हमें प्रशासनिक उद्देश्यों के लिए या उदाहरण के लिए ग्राहक डेटाबेस को बनाए रखने के लिए व्यक्तिगत डेटा को संग्रहीत और संसाधित करने की आवश्यकता है।

व्यक्तिगत डेटा प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से किसी व्यक्ति से संबंधित और संभावित रूप से संवेदनशील जानकारी सहित जानकारी है।

Delachaux Group के कर्मचारी के रूप में, आपके पास आपकी गोपनीयता और व्यक्तिगत डेटा से संबंधित अधिकारों की एक श्रृंखला है। आपका स्थानीय एचआर संपर्क (या यूरोपीय संघ के देशों में डेटा सुरक्षा अधिकारी) आपको पूर्ण विवरण प्रदान कर सकता है और किसी भी प्रश्न का उत्तर दे सकता है।

अन्य कर्मचारियों, ग्राहकों और आपूर्तिकर्ताओं से व्यक्तिगत डेटा संसाधित करते समय भी आपको सावधान रहना चाहिए।

हमेशा इस बात से अवगत रहें कि व्यक्तिगत डेटा कहाँ संग्रहीत किया जाता है और किस उद्देश्य के लिए इसका उपयोग किया जाता है। केवल वही जानकारी एकत्र करें जो आवश्यक हो।

आपको यह सुनिश्चित करना होगा कि आप जिन तृतीय पक्षों के साथ काम करते हैं, और जिनके साथ व्यक्तिगत डेटा साझा किया जा सकता है, वे गोपनीयता नियमों का पालन करते हैं।



मेरा व्यावसायिक लैपटॉप चोरी हो गया था और इसमें ग्राहकों और कर्मचारियों का व्यक्तिगत डेटा था। मुझे क्या करना चाहिए?

यह एक डेटा सुरक्षा उल्लंघन है। आपको अपने स्थानीय डेटा संरक्षण अधिकारी (यूरोपीय संघ में) या अपने स्थानीय एचआर संपर्क को इसकी रिपोर्ट करनी होगी।

मैंने हाल ही में एक धर्मार्थ कार्यक्रम के दौरान अपनी टीम की एक तस्वीर ली और मैं इसे आगामी TRAME और सोशल मीडिया पर प्रकाशित करना चाहूंगा। क्या मुझे अनुमति है?

एक तस्वीर को व्यक्तिगत डेटा माना जाता है। इसलिए आंतरिक या बाहरी संचार में इस तस्वीर का उपयोग करने से पहले आपको पूर्व सहमत की आवश्यकता होगी। एक पूर्व सहमति पत्र Delachaux Group इंटरनेट पर या संचार टीम से प्राप्त किया जा सकता है।



> धर्मार्थ दान

हम अपने आसपास के समुदायों में सक्रिय और सकारात्मक भूमिका निभाते हैं।

प्रायोजन या धर्मार्थ दान कंपनी के बाहर अच्छे के लिए एक बल बनने और कारणों या गैर सरकारी संगठनों (एनजीओ) का समर्थन करने का एक अवसर है।

हम कर्मचारियों को अपने खाली समय में ज़िम्मेदार नागरिकों के रूप में कार्य करने और सामुदायिक गतिविधियों में संलग्न होने के लिए प्रोत्साहित करते हैं। यदि समर्थन कारण हम कौन हैं और हमारी विश्वव्यापी सहभागिता (पृष्ठ 2 देखें) के अनुरूप है, तो आप कार्यस्थल में धन उगाहने वाले कार्यक्रम आयोजित कर सकते हैं। संदेह के मामले में, कृपया अपने प्रबंधक या स्थानीय मानव संसाधन संपर्क से परामर्श लें।

हम किसी सरकारी कारण या एनजीओ का समर्थन करने के लिए कंपनी फंड का उपयोग कर सकते हैं, बशर्ते उनके मूल्य हमारी आचार संहिता के अनुरूप हों। हम धर्मार्थ दान को दीर्घकालिक प्रतिबद्धता के रूप में देखते हैं। सभी कार्यों, आकार की परवाह किए बिना, समय के साथ साझेदारी को विकसित करने की स्पष्ट योजना के साथ किया जाना चाहिए।

धर्मार्थ दान का उपयोग प्रच्छन्न रश्मि के रूप में किया जा सकता है। आपको यह सुनिश्चित करने के लिए सावधान रहना चाहिए कि इन दान की राशि, आवृत्तियां संदर्भ को रश्मि या राजनीतिक योगदान के रूप में नहीं देखा जाना चाहिए (पृष्ठ 12 प्रतिनिधित्व और पैरवी देखें)।

जब भी दान या साझेदारी स्थापित करते हैं, तो आपको अपने कॉर्पोरेट सामाजिक उत्तरदायित्व विशेषज्ञ से परामर्श करना चाहिए।



मैं एक नए सरकारी अनुबंध के लिए बोली में शामिल हूँ। बातचीत के दौरान, मुझे एक सरकारी मंत्री द्वारा एक स्थानीय को धर्मार्थ दान करने के लिए कहा गया है। स्कूल चैरिटी। हम जिस व्यवसाय को करने की योजना बना रहे हैं, उसके साथ क्या राशि छोटी है। यह एक अच्छा कारण है, इसलिए यह हमारी छवि के लिए फायदेमंद होगा। क्या मैं स्वीकार कर सकता हूँ?

धर्मार्थ दान आम तौर पर एक अच्छी बात है लेकिन दान भी भ्रष्ट हो सकते हैं, या भ्रष्टाचार के लिए वाहन के रूप में कार्य कर सकते हैं। आपको इस चैरिटी की जांच करनी चाहिए और यह सत्यापित करने के लिए उचित परीक्षण करना चाहिए कि धन अन्य लाभार्थियों को नहीं दिया गया है।

इसके अलावा, जैसा कि आप बातचीत में हैं, दान को मंत्री को पुरस्कार व्यवसाय के लिए प्रभावित करने के लिए डिज़ाइन की गई रश्मि के रूप में देखा जा सकता है।

ध्यान रखें कि विपणन गतिविधियों से जुड़े योगदान हमेशा एक संभावित जोखिम होते हैं और इससे बचा जाना चाहिए। यही कारण है कि आपकी साझेदारी के विकास या प्रतिबद्धता के बारे में दीर्घकालिक दृष्टिकोण होना महत्वपूर्ण है।

मैं एक संघ में स्वयंसेवक हूँ जो शिक्षा को बढ़ावा देता है। हम धन जुटाने के लिए एक मैराथन का आयोजन कर रहे हैं और मैं कंपनी के भीतर इस शब्द का प्रसार करना चाहता हूँ। क्या मैं अपने नोटिसबोर्ड पर एक घोषणा डाल सकता हूँ?

बेशक! इसके अलावा, यदि यह कारण एक अवसर का प्रतिनिधित्व करता है जो हमारे नैतिक मूल्यों के अनुरूप है, तो आपको यह देखने के लिए अपने प्रबंधक से बात करनी चाहिए कि क्या कंपनी को घटना के व्यापक प्रायोजन या एनजीओ के साथ साझेदारी में शामिल करना संभव होगा। आप इस परियोजना के लिए कॉर्पोरेट प्रायोजक हो सकते हैं, और एक साथ एक सार्थक दीर्घकालिक कार्यक्रम विकसित कर सकते हैं। बड़ी कहानियाँ अक्सर छोटी शुरू होती हैं!

याद रखें, दीर्घकालिक दृष्टिकोण रखना और गठबंधन करने वाली साझेदारी विकसित करना हमेशा सबसे अच्छा अभ्यास है:

- > नकद;
- > तरह का दान;
- > कर्मचारी योगदान;
- > कौशल आधारित प्रायोजन।



A. सामान्य व्यक्तिगत डेटा

B. संवेदनशील व्यक्तिगत डेटा



