विसल-ब्लोवर नीति

एम्बी इंडस्ट्रीस लिमिटेड

१ प्रस्तावना

एम्बी इंडस्ट्रीज लिमिटेड (बाद में इस नीति में "एम्बी" या "कंपनी" के एक रूप में संबोधित किया जाएगा) एम्बी, कंपनी के भीतर एवम् ग्राहकों और तीसरे पक्षों के साथ रिश्तों में एक निष्पक्ष, पारदर्शी, नैतिक, पेशेवर और अनुकूल कार्यस्थल के माहौल को बढ़ावा देने में विश्वास रखता है।

विसल-ब्लोवर पॉलिसी कर्मचारियों, निर्देशकों, ग्राहकों, विक्रेताओं, आपूर्तिकर्ताओं और अन्य हितधारकों के उपयोग के लिए सेबी लिस्टिंग समझौते के खण्ड 49 एवम् कंपनी अधिनियम, 2013 की आवश्यकताओं और संशोधन के अनुपालन में लागू किया गया है, जिसके अंतर्गत ये सभी लोग किसी भी प्रकार के अनैतिक व्यवहार, वास्तविक या संदिग्ध धोखाधड़ी या आचार संहिता के उल्लंघन से संबंधित वास्तविक चिंताओं का उल्लेख कर सकते है।

इस नीति के लिए प्रक्रियाओं की रूपरेखा का उल्लेख, प्रबंधन एवम् जाँच, किसी भी देखी या संदिग्ध अनुचित आचरण पर आधारित होगी।

२ परिभाषाएं

क) **"कंपनी"** 'एम्बी इंडस्ट्रीज लिमिटेड' को दर्शाता है।

ख) **"संरक्षित प्रकटीकरण"** का मतलब है, विज़ल ब्लोवर द्वारा परिभासित चन्नेलो के मध्यम से उठाया गया आनएतिक आचरण का मामला जो नेक्नियती प्रदर्शित करता है।

ग) **"विज़ल- ब्लोवर"** का मतलब है, एक कर्मचारी, निदेशक, ग्राहक, विक्रेता, सप्लायर या इस कंपनी के साथ जुड़े अन्य हितधारक जो नीति के तहत एक संरक्षित प्रकटीकरण करते है।

घ) **"अनुशासनात्मक कार्रवाई"** इसका मतलब है, कार्यवाई जो जाँच के पूर्ण होने पर करी गई हो, या जाँच के अंतर्गत भी करी जा सकती है| कंपनी की मॅनेज्मेंट या ऑडिट समिति को उचित लगने पर चेतावनी, जुर्माना या आधिकारी कर्तव्यो से निलंभन एवम् किसी भी अन्य प्रकार की अनुशाशण उलंघन हेतु कार्यवाई करंचारी पर ले सकती है| कार्यवाई उलघन के गंभीरता पर निर्भर करेगा।

ई) **"ऑडिट समिति"** कंपनी अधिनियम 2013 की धारा 177 के अनुसार निदेशक मंडल द्वारा गठित एक ऑपरेटिंग समिति है, ऑडिट कमिटी, विज़ल-ब्लोवर तंत्र को निरीक्षण प्रदान करेगा।

च) **" विजल समिति"** इस समिति का गठन किसी भी प्रकार के शिकायत की जाँच एवम् प्रबंधन के लिए किया गया है। यह समिति महिलाओ के साथ यौन उत्पीड़न अलावा सभी अन्य प्रकार की शिकायतों पर कार्यवाही करेगी| इस समिति के सदस्यो का नामाँकन ऑडिट समिति द्वारा किया जाएगा।

छ) **“यौन उत्पीड़न समिति”** इसका मतलब है, इस समिति की गठना कार्यस्थल में महिलाओं के साथ यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध और निवारण) अधिनियम 2013 के अंतर्गत, अनुरूप शिकायत याचिकायो पर कार्यवाही हेतु हुई है।

३ नीति की प्रयोज्यता

विज़ल-ब्लोवर पॉलिसी कर्मचारियों, निर्देशकों, ग्राहकों, विक्रेताओं, आपूर्तिकर्ताओं और कंपनी के अन्य हितधारकों के लिए लागू है।

४ नीति के दायरे

इस नीति के अंतर्गत आने वाले मुद्दे:

क) कंपनी की संपत्ति या संसाधनों की हेराफेरी
ख) हितों के टकराव
ग) गोपनीय सूचना का अप्रबंधन
घ) अधिप्राप्ति धोखाधड़ी
ङ) उपहार एवम् मनोरंजन की स्वीकृति
च) गलत वित्तीय रिपोर्टिंग
छ) यौन उत्पीड़न
ज) रिश्वतखोरी और भ्रष्टाचार
झ) अंदरूनी व्यापार
ञ) कर धोखाधड़ी
ट) किसी भी प्रकार के उत्पीड़न
ठ) ज़ुल्म या बदमाशी
ड) भेदभाव
ढ) अधिकार का दुरूपयोग
ण) पर्यावरण, स्वास्थ्य और सुरक्षा दिशानिर्देशों का उल्लंघन
त) समवर्ती रोजगार

नीति के दायरे के तहत शामिल मुद्दों के लिए उदाहरण परिदृश्यों के लिए अनुबंध (क) को देखें।

५ निरर्हताओं

इस नीति के तहत दर्ज मामले निम्न परिस्थितियों के तहत अयोग्य करार दिये जाएँगे:

क) संरक्षित प्रतिकरण के अंतर्गत उठाए गये वह मुद्दे जो नीति के दायरे में आवृत नही है
ख) विक्रेता, आपूर्तिकर्ताओं, उपभोक्ताओं और अन्य हितधारकों के द्वारा उल्लेखनीय बेनामी शिकायतें
ग) यॉन उत्पीढ़न से जुड़ी हुई बेनामी शिकायतें
घ) संरक्षित प्रतिकरण जिनमे निम्नलिखित जानकारी शामिल नही करी गई है:
   क. नाम, पदनाम एवम् कथित का विभाग
   ख. घटना स्थान
   ग. घटना सारांश
   घ. आरोप के समर्थन में सबूत

६ शिकायत उल्लेख के लिए प्रक्रिया

इस नीति के अनुरूप एक विज़ल-ब्लोवर अपनी शिकायत निम्नलिखित तरीके से उल्लेख कर सकता है:

क. शिकायत एक ई-मैल के ज़रिए भेजा जा सकता है
ख. आप पत्र भेज सकते है
ग. आप ड्रॉप-बॉक्स का प्रयोग सकते है

उपविवरित चॅन्लो को मानव संसाधन विभाग के अधिकारी द्वारा प्रबन्धित किया जाएगा। मानव संसाधन विभाग के वरिष्ट कार्मिक की ज़िम्मेदारी होगी की वह उपविवरित प्रणालियों दवारा प्राप्त सभी शिकायतों को विजल समिति तक पहुचाए। उल्लेख प्रणालियों की जानकारी के लिए आगे अनुबंध (ख) को देखें।

कर्मचारी एवम् निर्देशक अपनी शिकायतें गोपनीय रूप से दर्ज करा सकते है, परंतु ग्राहको, आपूर्तिकर्ताओ, हितकारी एवम् विक्रेटाओ को अपना नाम एवम् व्यक्तिगत विवर्ण देना अनिवार्या है।

यदि शिकायत विजल समिति के सदस्य के खिलाफ हो, अन्यथा असाधारण एवम् उपयुक्त शिकायत हो, तो शिकायतकर्ता कंपनी की ऑडिट समिति के अध्यक्ष को अपनी शिकायत दर्ज करवा सकते है।

७ विज़ल-ब्लोवर संरक्षण

कंपनी की मॅनेज्मेंट, विजिल समिति एवम् ऑडिट समिति के अध्यक्ष की ज़िम्मेदारी है की वह विसल-ब्लोवर की रक्शा करें एवम् किसी भी प्रकार की प्रतिकूल करवाई जैसे भेदभाव, ज़ुल्म, प्रतिशोध, डिमोशन या किसी अनुचित रोजगार प्रथाओं से बचाए।

जो व्यक्ति किसी संरक्षित प्रकटीकरण में गवाह के तौर पर या जाँच में किसी भी प्रकार की सहायता करता है उसकी रक्शा भी विज़ल-ब्लोवर जैसे करना अनिवार्या है।

नीति के अंतर्गत संरक्षण में विसिल -ब्लोवर की रक्शा निर्भर करती है शिकायत की विश्वसनीयता एवम् उसकी सटीकता पर। झूठे आरोपो के लिए किसी भी प्रकार की संरक्षण प्रदान नही करी जाएगी।

विसिल -ब्लोवर अगर व्यक्तिगत रूप से किसी दुराचार या किसी मिलते जुलते आरोप का विषय पाया गया तो उसके संरक्षण हेतु कोई भी कार्यवाही नही करी जाएगी। जाँच के डॉरॅन अगर वह अपराधी पाए गये तो कंपनी किसी भी निष्कर्ष पर पहुचने के लिए अपने विवेक का प्रयोग करने में बाध्या होगी।

८ विज़ल समिति की भूमिका

विज़ल समिति की भूमिका है की वह:

क. एक निष्पक्ष ढंग से प्राप्त घटना की रिपोर्ट पर अधिनियम
ख. उल्लेखित शिकायत, विषय एवम् विसल-ब्लोवर की पहचान को गोपनीय रखना
ग. उल्लेखित विषय पर निर्धारित संसधानो को पहचानना एवम् विषय वास्तु की उचित जाँच
घ. जाँच के निष्कर्ष पर आधारित अनुशासनात्मक या सुधारात्मक कार्यवाही की सिफारिश समिति को करना
ङ. ऑडिट समिति के अध्यक्ष को सामयिक रिपोर्ट भेजना

९ जांचकर्ताओं की भूमिका

जांचकर्ता के कार्य:

क. एक संरचित तरीके से जांच समीक्षा प्रदर्शन
ख. जाँच को सुनिश्चितकरना की वह एक स्वतंत्र एवम् निष्पक्ष रूप से की गयी है
ग. विसल-ब्लोवर एवम् विषय की गोपिन्यता को बरकरार करने की सुनिश्चितता
घ. जाँच से जुड़े हुए सभी दस्तावेज़ो को बनाए रखना

ङ. जांच की प्रगति पर निगरानी समिति को समय पर अद्यतन प्रदान करना

च. विज़ल समिति को ४५ दीनो के अंदर जाँच रिपोर्ट के साथ सभी दस्तावेज़ जो टिप्पणियो को समर्थन करते है उनको प्रस्तुत करना

१० कंपनी का निर्णय

जाँच के बाद अगर विज़ल समिति के निष्कर्ष के अनुसार अगर किसी भी प्रकार के आनएतिक या अनुचित आचरण का पाए जाने पर समिति कंपनी को अनुशासनात्मक या सुधारात्मक कार्रवाई अनुशंसा कर सकती है।

११ अधिसूचना

नीति की स्थापना कंपनी मॅनेज्मेंट एवम् ऑडिट समिति के अनुमोदन के उपरांत कंपनी के वेबसाइट पर प्रतिबिंबित किया जाएगा।

१२ संशोधन

कंपनी किसी भी समय बिना कोई कारण बताए, इस नीति को आंशिक रूप से या पूर्ण रूप से संशोधित या परिशोधित करने का अधिकार सुरक्षित करती है।

अनुबंध (क) - विज़ल-ब्लोवर नीति में शामिल मुद्दों के लिए सांकेतिक उदाहरण

(क) कंपनी की संपत्ति और संसाधन की हेराफेरी

सांकेतिक उदाहरण:

- कंपनी की संपत्ति या जानकारी का अपने व्यक्तिगत लाभ या खुद से जुड़े हुए मित्र अथवा परिजन के लाभ के लिए उपयोग में लाना
- कंपनी के प्रिंटर, लेखन सामग्री एवम् टाइटल का अपने व्यक्तिगत उद्देश्या के लिए प्रयोग में लाना
- कंपनी द्वारा उपलब्ध कराया हुआ वाह्न अपने व्यक्तिगत यात्रा के दोरान उपयोग में लाना

(ख) हितो का टकराव

सांकेतिक उदाहरण:

- कंपनी के एक पूर्णकालिक कर्मचारी होने के अलावा, आप किसी अन्य कंपनी के लिए सलाहकार के रूप में स्वतंत्र रूप से कम कर रहे हैं
- यदि आपके परिवार का कोई सदस्य ग्राहक या आपूर्तिकर्ता के रूप से जुड़ा हुआ है और अपने इसकी पुष्टि कंपनी को नही की है
- यदि आपका सहकर्मी मानव संसाधन विभाग के किसी कर्मचारी के परिवार से संबंधित है, जिसके उपरांत उनको पद्दोन्नति, आय में उन्नति एवम् अन्य शर्तीय लाभो जैसे फायदे मिलते है जो उनके पद के किसी अन्य कर्मचारी को नही मिलते

(ग) गोपनीय सूचना का अप्रबंधन

सांकेतिक उदाहरण:

- अगर कोई कर्मचारी अपने व्यक्तिगत लाभ के लिए किसी प्रतिद्वंदी को कंपनी की गोपनीय निविदा की जानकारी का आदान प्रदान करता है
- अगर आप किसी सामाजिक नेटवर्किंग साइट पर कंपनी की गोपनिया जानकारी का प्रदर्शन करते है
- अपने मित्रों एवम् परिजनो के साथ कंपनी से जुड़ी गोपनीय जानकारियों का आदान प्रदान

(घ) अधिप्राप्ति धोकधड़ी

सांकेतिक उदाहरण:

- अधिप्राप्ति दल के प्रबंधक अगर किसी विक्रेता को वित्तीय लाभ हेतु ठेका देते है

- अधिप्राप्ति दल का कर्मचगरी अगर विक्रेता से लाभ/धन/फायेदा भोग करता है
- घूस की लालसा में विक्रेता से ऊँचे दाम पर मालस्वीकारना

ङ) उपहार एवम् मनोरंजन की स्वीकृति

सांकेतिक उदाहरण:

- दीवाली के उपलक्ष्य पर अगर कोई विक्रेता आपको बहुमूल्य घड़ी भेंट करता है
- आपके कंपनी से व्यापार के बदले अगर कोई आपूर्तिकर्ता धन्यवाद कहने के लिए आपको हॉलिडे ट्रिप भेंट करता है

(च) गलत वित्तीय रिपोर्टिंग

सांकेतिक उदाहरण:

- बजट के अंदर रहने के लिए आप किसी भविष्य लागत का पूर्व भुगतान मौजूदा लेखा अवधि में करते है; प्रकारांतरेण आप एक इस अवधि के व्यय को अगले समीक्षाधीन अवधि में टालते है
- उच्च लाभ दिखाने के लिए मुनीम कंपनी खातो में हेराफेरी करता है

(छ) यौन उत्पीड़न

सांकेतिक उदाहरण:

- यदि कोई कर्मचारी अपने सहकर्मी के साथ किसी भी प्रकार का अश्लील या आप्तिजनक तरीके में स्पष्ट या अस्पष्ट वादों से अग्रिम होते है
- यदि कोई कर्मचारी विपरीत लिंग के सहकर्मचारी के साथ अश्लील या आप्तिजनक व्यवहार करते हुए पाए जाते है
- इनमें से कोई भी यौन उत्पीड़न करने का गठन कर सकते है
    - अवांछित शारीरिक संपर्क
    - विचारोत्तेजक टिप्पणी या आवाज़
    - पोशाक या रूप पर अवांछित टिप्पणी
    - अश्लील व्यंग
    - आपत्तिजनक सामग्री का प्रदर्शन

(ज) रिश्वतखोरी और भ्रष्टाचार

सांकेतिक उदाहरण:

- यदि कोई कमचारी विक्रेता से घुस लेकर उनको वास्तु सामग्री की निविदा प्रदान करता है
- यदि किसी सरकारी अधिकारी को रिश्वत देकर आप कंपनी के व्यापार में सुगमता या किसी भी प्रकार का अनुचित लाभ भोग करते है

(झ) अंदरूनी व्यापार

सांकेतिक उदाहरण:

- यदि मॅनेजर अपने कंपनी क वितीय स्थिति को देखते हुए अपने मित्र को कंपनी से विनिवेश करने के लिए कहता है
- यदि सि.एफ.ओ की कार्यकारी सहायक अपने पति के साथ कंपनी की वित्तीय जानकारी देते हुए उनको कंपनी के शेर्स को बेचने के चेतावनी देती है

(ञ) कर धोखाधड़ी

सांकेतिक उदाहरण:

- कर से बचने क लिए कंपनी में खातों में मुद्रास्फीति मूल्यह्रास के अंतर्गत लाभ में गिरावट दर्शाना
- कर में राहत प्राप्त करने के लिए कर्मचारी द्वारा नकली निवेश एवम् ऋण दर्शाना

(ट) किसी भी प्रकार का उत्पीड़न

सांकेतिक उदाहरण:

- यदि आप, अपने सहकर्मी का कोई निजी मामला सबके सामने उल्लेख कर उसको परेशन करते है
- यदि आपके मॅनेजर, दल के लिए एक अप्राप्य लक्ष्य रखते है एवम् सभी को सप्ताहांत पर भी कम करने के लिए दबाव डालते है

(ठ) ज़ुल्म या बदमाशी

सांकेतिक उदाहरण:

- यदि आपके सहकर्मी आपकी ज़ुबान पर मातृभाषा के प्रभाव का हमेशा व्यंग करते है जो एक आप्पिजनक रूप ले रहा है
- उम्मीद से कम प्रदर्शन करने वाले कर्मचारियों को संरचनात्मक प्रतिक्रिया देने के बजय उनका का व्यंग बनाना

(ड) भेदभाव

सांकेतिक उदाहरण:

- परियोजना प्रबंधक वृद्ध कर्मचारियों को नये कौशल सीखने में उनकी असमर्थता को बताते हुए, काम के आवंटन के लिए मना करता है
- किसी विशिष्ट स्थान से आए हुए कर्मचारियों को तरजीही देना

(ढ) अधिकार का दुरूपयोग

सांकेतिक उदाहरण:

- यदि कोई उच्च अधिकारी आपको कंपनी की मॅनेज्मेंट के सामने ग़लत रिपोर्ट प्रस्तुत करने के लिए दबाव देता है

(ण) पर्यावरण, स्वास्थ्य और सुरक्षा दिशानिर्देशों का उल्लंघन

सांकेतिक उदाहरण:

- स्थायी या अस्थायी कर्मचारियों का सुरक्षा के दिशा निर्देशों का पालन नहीं करना
- सरकार द्वारा जारी किए गए पर्यावरण दिशा निर्देशों के गैर पालन

(त) समवर्ती रोजगार

सांकेतिक उदाहरण:

- यदि कोई कर्मचारी, एक ही समय पर दो अलग-अलग कोम्पनियो में कार्यरत है बिना खुलासा किए
- यदि कोई कर्मचारी होने के साथ अपना कारोबार भी चला रहा हो

• अनुबंध (ख) - उल्लेख की प्रणालिया

- संरक्षित प्रकतिकर्ण नीचे उल्लेख किए प्रणालियो के माध्यम से किए जा सकता है:

क्र.म संख्या	उल्लेख की प्रणालिया	संपर्क जानकारी
१	ई-मैल	whistleblower@emmbi.com
२	पत्र	विजल समिति, एम्बी इंडस्ट्रीज लिमिटेड, वलेचा चेंबर्स, ३ फ्लोर, ऑप. इन्फिनिटी मॉल , न्यू लिंक रोड, अंधेरी (पश्चिम) , मुंबई ४०० ०५३
३	ड्रॉप बॉक्स	लोकेशन १: सर्वे नो. ९९/२/१, मधुबन इंडस्ट्रियल एस्टेट, मधुबन दम रोड, रखोली विलेज, यूनियन टेरिटरी ऑफ दडरा आंड नगर हवेली, सिल्वस्सा ३९६ २३०. लोकेशन २: सर्वे नो. ९९/२/९, मधुबन इंडस्ट्रियल एस्टेट, मधुबन दम रोड, रखोली विलेज यूनियन टेरिटरी ऑफ दडरा आंड नगर हवेली, सिल्वस्सा ३९६ २३०. लोकेशन ३: सर्वे नो. ८७, मधुबन इंडस्ट्रियल एस्टेट, मधुबन दम रोड, रखोली विलेज, यूनियन टेरिटरी ऑफ दडरा आंड नगर हवेली, सिल्वस्सा ३९६ २३०. लोकेशन ४: सर्वे नो. १९१/२/४, मेघवाद रोड, मसात विलेज, यूनियन टेरिटरी ऑफ दडरा आंड नगर हवेली, सिल्वस्सा ३९६ २३०. लोकेशन ५: वालेचा चेंबर्स, ३ फ्लोर, ऑप. इन्फिनिटी माल, न्यू लिंक रोड, अंधेरी (वेस्ट), मुंबई ४०० ०५३.

ऑडिट समिति के अध्यक्ष (श्री संजय राठी) की ई -मेल आईडी है <rsanjayr@gmail.com>