# आचार संहिता प्रस्ताव

SOLVAY
PROGRESS BEYOND

# विषय-तालिका


## सीईओ का संदेश 2

## परिचय / हम कौन हैं 4

अपेक्षाएँ
हमारी भूमिका
कैसे बताएँ
बदले की भावना से कार्रवाई नहीं
स्वतंत्र अनुपालन कार्य

## कार्यक्षेत्र में नैतिकता और एकता 8

कार्यस्थल में स्वास्थ्य और सुरक्षा
समावेश, विविधता और गैर-भेदभाव
उत्पीड़न-मुक्त वातावरण
हितों का टकराव
समूह आस्तियों का उपयोग
डेटा गोपनीयता
कर्मचारियों के साथ एक खुला संवाद
सार्वजनिक संचार / सोशल मीडिया का उपयोग

## कार्यक्षेत्र में नैतिकता और एकता 22

रिश्वत-विरोधी और भ्रष्टाचार विरोधी
उपहार और मनोरंजन
निष्पक्ष प्रतिस्पर्धा
वित्तीय रिकॉर्ड और लेखा
भेदिया व्यापार
अंतरराष्ट्रीय व्यापार
आपूर्ति श्रृंखला

## कार्यक्षेत्र में नैतिकता और एकता 28

मानवाधिकार
निरंतरता
राजनीतिक योगदान
धर्मार्थ गतिविधियाँ और कॉर्पोरेट परोपकार

## प्रवर्तन 32

# सीईओ का संदेश

1

## प्रिय सभी लोग,

## मैं सत्यनिष्ठा को एक अपरक्राम्य प्राथमिकता मानता हूँ: व्यापार करने का यही केवल मात्र तरीका है, और सोल्वे में हर एक से मेरी यही अपेक्षा है।

इसलिए हमारा पहला मूल विश्वास है उद्देश्यपूर्ण जिम्मेदारी: नैतिकता, सुरक्षा और स्थिरता पर गहन ध्यान देने के लिए हमारी अटूट प्रतिबद्धता। यह हमारा एकमात्र उद्देश्य: प्रगति को नया रुप देने के लिए लोगों, विचारों और तत्वों को बांधने को रेखांकित करता है। समाज पर इस सकारात्मक प्रभाव के लिए हम पर केवल तभी भरोसा किया जा सकता है, यदि हम खुद को सबसे पहले और हमेशा -- हमेशा -- मजबूत दिशानिर्देशों के भीतर कार्य करते हुए उच्चतम नैतिक मानकों पर रखें।

सोल्वे व्यावसायिक सत्यनिष्ठा संहिता मूल्यों की एक मजबूत परंपरा पर आधारित हैं जो हमारी समूह संस्कृति में ऐतिहासिक रुप से स्थापित है। जिस तरह हम अपने विज्ञान के माध्यम से तकनीकी प्रगति को मजबूत करते हैं, हमें समय-समय पर समाजों के आगे बढ़ने के साथ-साथ अपने नैतिक दिशानिर्देशों की समीक्षा और पुनर्विचार करना होगा। यह नवीनतम संहिता उन क्षेत्रों में और अधिक स्पष्टीकरण का परिचय देती है जिसे हम एक समाज के रुप में एक व्यक्ति के रुप में अलग से समझते हैं या अतीत की तुलना में आज बेहतर तरीके से समझते हैं। ऐसे क्षेत्रों में मानव अधिकार, समावेश और विविधता, और उत्पीड़न का उन्मूलन शामिल है - ये सभी व्यक्तिगत रुप से मेरे दिल के करीब हैं और दुनिया भर के समाजों में महत्वपूर्ण ध्यान आकर्षित कर रहे हैं। विशेष रुप से ये क्षेत्र हमारे दूसरे मूल विश्वास, एकता, एकरूपता नहीं को मूर्त रुप देते हैं।  हम प्रत्येक मानव जीवन को महत्व देते हैं और उसका सम्मान करते हैं और जब हम एक साथ काम करते हैं तो व्यक्तियों के रुप में हमारा सबसे बड़ा प्रभाव पड़ता है, जब साथियों के संभावित योगदान को अवरुद्ध कर सकने वाले अपने अचेतन पक्षपात पर काबू पाते हुए हम साथ मिलकर काम करते हैं।

जबकि हम में से प्रत्येक से लागू कानूनों और नियमों का पालन करने की पूरी अपेक्षा की जाती है, हर एक समूह कर्मचारी को भी इस संहिता को मानने के लिए आगे बढ़ना चाहिए, जो कि हमारी नैतिकता और व्यावसायिक सत्यनिष्ठा कार्यक्रम की आधारशिला है। हम सभी सोल्वे के व्यवसाय और प्रतिष्ठा की रक्षा के लिए व्यक्तिगत रुप से जिम्मेदार हैं। हम अपने तीसरे मूल विश्वास, प्रदर्शन के लिए जुनून की भावना में ऐसा करते हैं, जो मूल अपेक्षाओं से परे जाने और पुरानी समस्याओं के लिए मूल सोच को लाने की हमारी महत्वाकांक्षा को पहचानता है। प्रदर्शन के लिए जुनून का मतलब किसी भी कीमत पर परिणाम प्राप्त करना नहीं: हमारे प्रदर्शन की पहली अनिवार्यता हमारी नैतिक संहिता के लिए प्रदर्शन करना है।

दोषरहित सत्यनिष्ठा और नैतिकता के माध्यम से, हम न केवल अपने मूल विश्वासों के अनुसार रहते हैं, बल्कि हम सामूहिक रुप से अपने समूह के भविष्य के लिए भी योगदान करते हैं। यह संहिता मूलभूत सिद्धांतों की पुष्टि करती है और क्या करना है और क्या नहीं करना है इसके बारे में अधिक स्पष्ट मार्गदर्शन प्रदान करती है, जब हम कठिन विकल्पों का सामना करते हैं तो यह अनुसरण करने के लिए पूर्वधारणा निर्धारित करती है। लेकिन दिन के अंत में, यह आपके सामने आने वाली हर स्थिति को कवर नहीं कर सकता है। आपको अपने निर्णय का उपयोग करने की जरुरत होगी।

यदि आपको किसी स्पष्टीकरण की आवश्यकता है या यदि आप मानते हैं कि सोल्वे में गैर-अनुपालन मुद्दे हो रहे हैं, तो आपको सबसे उपयुक्त चैनल का उपयोग करते हुए आगे आना चाहिए और बोलना चाहिए - किसी प्रबंधक, मानव संसाधन, नैतिकता और व्यावसायिक सत्यनिष्ठा सहयोगियों से बात करें, या गुमनाम रुप से सोल्वे एथिक्स हेल्पलाइन पर संपर्क करें।

एक साथ हम नैतिक आचरण का स्तर उठाएंगे और सोल्वे समूह में यथासंभव सर्वाधिक विश्वास को मजबूत करेंगे।

सुरक्षित रहें,<br>
इलहाम कादरी<br>
मुख्य कार्यकारी अधिकारी

# परिचय / हम कौन हैं

2

## अपेक्षाएँ

एक समूह के रुप में हम कैसे काम करते हैं, आचार संहिता इसकी नींव है। जहां कहीं भी सोल्वे अपने व्यवसाय का संचालन या व्यवसाय करता है, वहाँ सोल्वे के प्रत्येक कर्मचारी और सोल्वे की ओर से कार्य करने वाले सभी तीसरे पक्षों के लिए यह लागू होती है ।

हम सभी अपनी आचार संहिता और संबंधित नीतियों और प्रक्रियाओं को पढ़ने, समझने और उनका पालन करने के लिए जिम्मेदार हैं। आचार संहिता का पालन करने के लिए, हमें समस्त निर्धारित नैतिकता और अनुपालन प्रशिक्षण को तुरंत पूरा करना चाहिए, जब चीजें स्पष्ट न हों, तो सलाह लेनी चाहिए और संहिता या संबंधित नीतियों और कार्यविधियों का उल्लंघन करने वाली किसी भी चीज की तुरंत रिपोर्ट करनी चाहिए।

आचार संहिता हर एक स्थिति को कवर नहीं कर सकती है, लेकिन हमें हर समय संहिता की भावना के तहत काम करना सुनिश्चित करने के लिए अपने अच्छे निर्णय और सामान्य ज्ञान का उपयोग करना चाहिए।

हम से सभी जांचों और लेखा परीक्षणों में पूरी तरह से सहयोग करने की अपेक्षा की जाती है। प्रदान की गई सभी जानकारियां सत्य, स्पष्ट और पूर्ण होनी चाहिए।

# हमारी भूमिका

हम अपनी आचार संहिता के अनुरुप नैतिक व्यवहार के महत्व को अपनी टीमों में संचारित करने और यह सुनिश्चित करने के लिए जिम्मेदार हैं कि हमारी टीमें आचार संहिता और सभी संबंधित नीतियों और कार्यविधियों पर सभी आवश्यक प्रशिक्षण प्राप्त करती हैं।

हमसे अपनी टीमों के भीतर एक वातावरण बनाने की अपेक्षा की जाती है जहां हर सदस्य आचार संहिता और उससे संबंधित नीतियों और कार्यविधियों के संभावित उल्लंघनों के बारे में सद्भावना से चिंताओं को उठाने के लिए स्वतंत्र महसूस करता है। यदि वास्तविक उल्लंघन देखे जाते हैं, प्रत्येक टीम के सदस्य को बोलने लिए अवश्य ही अपने कर्तव्य को समझना चाहिए। हमें ऐसी किसी भी स्थिति को संभालने के लिए तुरंत कार्रवाई करनी चाहिए, और हमें अपने पर्यवेक्षक, नैतिकता और अनुपालन विभाग, विधिक, या मानव संसाधन को ऐसी स्थितियों की रिपोर्ट करनी चाहिए। किसी भी स्थिति में, हम या हमारी टीम का कोई भी सदस्य सद्भावना में बोलने के अधिकार का प्रयोग करने वाले के खिलाफ कोई बदले की कार्रवाई नहीं करेगा।

यदि आप सोल्वे में कोई लीडर हैं, तो आपसे हमारी संस्कृति आपसे रोल मॉडल बनने की अपेक्षा करती है। आपके शब्दों और कार्यों को हमारे मूल मूल्यों की मिसाल देनी चाहिए और एक ऐसा वातावरण तैयार करना चाहिए जहां सोल्वे संस्कृति पनप सके।

# कैसे बताएँ

बताने के लिए कर्मचारियों के लिए पहली और सबसे अच्छी जगह उनके व्यक्तिगत प्रबंधक या पर्यवेक्षक के पास होती है। वास्तव में, कर्मचारियों को सुनना, उनके सवालों और चिंताओं को समझना और उन पर उचित कार्रवाई करना प्रबंधक/पर्यवेक्षक के काम का हिस्सा है।

इसके अलावा, कर्मचारी इनसे मदद ले सकते हैं:

- कोई भी अन्य प्रबंधक या पर्यवेक्षक;
- मानव संसाधन का कोई सदस्य
- विधिक विभाग का कोई सदस्य;
- क्षेत्रीय अनुपालन अधिकारी;
- आंतरिक लेखा परीक्षा विभाग का कोई भी सदस्य; या
- उनके कर्मचारियों के प्रतिनिधि।

गंभीर उल्लंघन के मामलों में, कर्मचारी मुख्य अनुपालन अधिकारी या समूह के सामान्य परामर्शदाता से सीधे बात कर सकते हैं। एक विकल्प के रूप में, कर्मचारी एक निजी तीसरे पक्ष द्वारा संचालित और स्थानीय कानून के अनुसार प्रचालित एथिक्स हेल्पलाइन का उपयोग कर सकते हैं।

कोई फर्क नहीं पड़ता कि चिंताओं की जानकारी कैसे दी जाती है - चाहे गुमनाम रूप से जहां कानूनी रूप से अनुमति दी गई हो या नाम से, व्यक्तिगत रूप से, या सोल्वे एथिक्स हेल्पलाइन के माध्यम से - कर्मचारियों को आश्वासन दिया जा सकता है कि हर संभव सीमा तक गोपनीयता बनाए रखी जाएगी। केवल जांच की सुविधा के लिए या कानून द्वारा आवश्यक होने पर सीमित खुलासे किए जाएंगे। सभी रिपोर्टों की जांच की जाएगी और सभी जांच स्वतंत्र रूप से आयोजित की जाएंगी, जो सोल्वे के मूल्यों को दर्शाती हैं और इसमें शामिल सभी पक्षों के अधिकारों और कानूनों का सम्मान किया जाएगा।

## बदले की भावना से कार्रवाई नहीं

कर्मचारियों द्वारा समूह मूल्यों के पालन का अर्थ इस आचार संहिता का पालन करना है। समूह प्रत्येक कर्मचारी को कुछ गलत होने पर जो सही है वह बोलने के लिए प्रोत्साहित करता है।

किसी भी स्थिति में रिपोर्ट करने वाला कोई भी कर्मचारी बदले की कार्रवाई के अधीन नहीं होगा। यदि कोई कर्मचारी ऐसी चिंता व्यक्त करता है, जो गलत पाई जाती है, तो यदि चिंता सद्भावना से व्यक्त की गई है, तो उसके खिलाफ कोई कार्रवाई नहीं की जाएगी। दूसरी ओर, गलत या अपमानजनक आरोपों को बर्दाश्त नहीं किया जाएगा और इसके परिणामस्वरुप अनुशासनात्मक कार्रवाई हो सकती है।

## स्वतंत्र अनुपालन कार्य

सोल्वे में आचार संहिता और उसके साथ नैतिकता और अनुपालन कार्यक्रम कार्यान्वयन-प्रबंधन और देखरेख करने के लिए एक स्वतंत्र विभाग है। इस नैतिकता और अनुपालन विभाग में क्षेत्रीय अनुपालन अधिकारी शामिल हैं - जो मुख्य अनुपालन अधिकारी के निर्देशन में इन-हाउस वकील होते हैं। यह विभाग अकेले या अन्य विभागों की सहायता से उनके ध्यान में लाई गई सभी रिपोर्ट की जांच करने के लिए जिम्मेदार है। मुख्य अनुपालन अधिकारी जनरल काउंसिल को रिपोर्ट करता है और सोल्वे आचार संहिता और स्पीक अप मामलों सहित संबंधित नीतियों और कार्यविधियों के बारे में कार्यकारी समिति और निदेशक मंडल लेखा परीक्षा समिति को सालाना गैर-अनुपालन की रिपोर्ट करता है।

# कार्यक्षेत्र में नैतिकता और एकता

3

## कार्यस्थल में स्वास्थ्य और सुरक्षा

उच्च सुरक्षा मानक और उसके निरंतर सुधार सोल्वे कार्य नीति और प्रतिबद्धता का एक अभिन्न अंग हैं। समूह अपने कर्मचारियों और ठेकेदारों दोनों के लिए अपनी साइटों पर सुरक्षित और स्वस्थ काम की स्थिति प्रदान करता है और एक उपयुक्त कार्य-जीवन संतुलन की आवश्यकता को पहचानता है। प्रत्येक कर्मचारी से अपेक्षा की जाती है कि वह नियमों, नीतियों और कार्यविधियों के प्रति सचेत और जागरूक होकर और किसी भी असुरक्षित स्थिति की सूचना देकर कार्यस्थल की सुरक्षा में योगदान दे।

प्उर

## प्र: मैंने सुना है कि मेरी टीम के एक सहकर्मी का वेतन मुझसे अधिक है, और मुझे चिंता है कि मेरा लिंग वेतन असमानता में एक भूमिका निभाता है। क्या सोल्वे पुरुष और महिला कर्मचारियों को समान वेतन देता हैं?

*उ: सोल्वे वंश, नस्ल, धर्म, राष्ट्रीय मूल, रंग, लिंग, लिंग पहचान, यौन अभिविन्यास, अशक्तता, आयु, राजनीतिक राय, पारिवारिक स्थिति, या किसी अन्य आधार पर ध्यान दिए बिना सभी कर्मचारियों के साथ समान व्यवहार करने के लिए प्रतिबद्ध है। सोल्वे की उचित वेतन पर नीति इस प्रतिबद्धता के अंतर्गत आती है। व्यक्तिगत वेतन समान नौकरी श्रेणियों के लिए भी अनुभव और व्यक्ति के समग्र प्रदर्शन के आधार पर भिन्न हो सकते हैं। हमारे मानव संसाधन प्रबंधक समूह की योग्यता आधारित पारिश्रमिक प्रक्रिया में निष्पक्षता सुनिश्चित करने के लिए प्रबंधन के सदस्यों के साथ नियमित आधार पर नौकरी वर्गीकरण और ग्रेड स्तरों की समीक्षा करते हैं।*

# समावेश, विविधता और गैर-भेदभाव

एक समावेशी कार्यस्थल खुलेपन, सम्मान को बढ़ावा देता है, और व्यक्तिगत दृष्टिकोण का स्वागत करता है।  सोल्वे अपने सभी कर्मचारियों को उनकी विविधता, दृश्यमान और अदृश्य मतभेदों, विचारों और विश्वासों, अनुभवों और पृष्ठभूमि, और एक बढ़ती, टिकाऊ और जीतने वाले उद्यम में योगदान करने की अद्वितीय क्षमता के लिए महत्व और सम्मान देता है। हम एक ऐसे काम के माहौल के लिए प्रतिबद्ध हैं जो रोजगार के हर स्तर पर समान अवसर और विविधता और समावेश को बढ़ावा देता है।

सभी कर्मचारियों को एक दूसरे का सम्मान करना चाहिए और नस्ल, जातीयता, धर्म, राष्ट्रीय मूल, रंग, लिंग, लिंग पहचान, यौन रुझान, विकलांगता, आयु, राजनीतिक राय, परिवार की स्थिति, या किसी अन्य आधार के संबंध में ध्यान दिए बिना सामूहिक रूप से और सहयोग के साथ समूह के उद्देश्यों को पूरा करना चाहिए। भेदभाव, जो कि पूर्वाग्रहों पर आधारित कर्मचारियों से अनुचित व्यवहार है, को बर्दाश्त नहीं किया जाएगा।

प्उर

## प्र: मेरी विशेष आवश्यकताएं हैं और मेरे बॉस ने मुझे कुछ गतिविधियाँ आवंटित की हैं जो इस गतिविधि को करने के लिए मेरी शारीरिक और गति स्थितियों से परे हैं। मुझे इस स्थिति के बारे में क्या करना चाहिए?

*उ: अपने प्रबंधक से बात करें और अपनी शारीरिक सीमाओं के लिए किसी उचित समायोजन पर चर्चा करें। अगर इस मुद्दे का हल न निकाला जाए तो, आपको व्यावसायिक सत्यनिष्ठा संहिता में दिशानिर्देशों का पालन करना चाहिए और यह सुनिश्चित करने के लिए बोलना चाहिए कि सोल्वे की गैर-भेदभाव की नीति का सम्मान किया जा रहा है।*

**प्र: मैं काम करता हूं उस GBU का प्रबंधक लगातार हमारे विभाग में महिलाओं के प्रति शत्रुतापूर्ण रवैया दिखाता है। कार्यों को निर्दिष्ट करते समय वह विभाग में पुरुषों के लिए अत्यधिक जटिल गतिविधियों को पारित करता है और महिलाओं के लिए अधिक नियमित, सरल कार्यों को बचाता है। मैंने उन्हें यह कहते हुए सुना है कि "महिलाओं के पास जटिल कार्य करने की क्षमता नहीं होती है।" मुझे इस स्थिति में क्या करना चाहिए?**

*उ: लिंग-आधारित पूर्वाग्रह दिखाने वाली टिप्पणियों को ज़रूर प्रबंधन के ध्यान में लाना चाहिए। यदि टिप्पणी करने वाला व्यक्ति आपका प्रबंधक है, तो अपने मानव संसाधन प्रतिनिधि के पास जाएं या अपने क्षेत्रीय अनुपालन अधिकारी को सीधे अपने दावे की रिपोर्ट करने के लिए सोल्वे हेल्पलाइन का उपयोग करें। सोल्वे के काम में किसी विशेष लिंग के लिए वरीयता दिखाने वाले कथन या टिप्पणियां बर्दाश्त नहीं की जाती हैं। कार्य असाइनमेंट निष्पक्ष और किसी व्यक्ति की संरक्षित स्थिति के आधार पर उसकी सीमाओं के बारे में किसी भी मान्यता के बिना किया जाना चाहिए।*

**प्र: मैं अक्सर अपनी यौन पहचान से संबंधित आपत्तिजनक टिप्पणियों का लक्ष्य रहा/रही हूं और शर्मिंदा महसूस करता/करती हूं। मुझे इस स्थिति में क्या करना चाहिए?**

*उ: सोल्वे इस प्रकार के व्यवहार को बर्दाश्त नहीं करता है और नस्ल, आयु, कार्य, लिंग, लिंग पहचान, रूप-रंग, धर्म, मूल देश, यौन अभिविन्यास, वैवाहिक स्थिति, आश्रित, अशक्तता, सामाजिक वर्ग या राजनीतिक विचारों पर ध्यान दिए बिना अपने सभी कर्मचारियों के लिए उत्पीड़न-मुक्त कार्य वातावरण बनाए रखने का प्रयास करता है। इस नीति के विपरीत होने वाले किसी भी आचरण की सूचना ज़रूर देनी चाहिए। आप अपने प्रबंधक, अपने मानव संसाधन प्रतिनिधि या अपने क्षेत्रीय अनुपालन अधिकारी से बात कर सकते हैं।*

# उत्पीड़न-मुक्त वातावरण

**हम एक** सुरक्षित, प्रेरक और उत्पीड़न-मुक्त कार्यस्थल बनाए रखने का प्रयास करते हैं। उत्पीड़न किसी भी व्यक्ति की गरिमा का उल्लंघन करने या डराने, शत्रुतापूर्ण, अपयशकारक, अपमानजनक, धमकाने या आक्रामक कार्य वातावरण बनाने के उद्देश्य या प्रभाव से हुआ आचरण होता है। उत्पीड़न नैतिक या यौन हो सकता है।

नैतिक उत्पीड़न को किसी भी दोहराए गए अपमानजनक आचरण के रूप में परिभाषित किया जा सकता है, विशेष रूप से व्यवहार, शब्द, कार्य, इशारों, पाठ या छवियों में, किसी व्यक्ति के व्यक्तित्व, गरिमा, या शारीरिक या मनोवैज्ञानिक अखंडता का उल्लंघन करने में सक्षम, उनके रोजगार को खतरे में डालने या कार्यस्थल का माहौल बिगाड़ने वाली गतिविधि के रूप में ।

यौन उत्पीड़न को किसी भी अवांछित यौन पहल के रूप में परिभाषित किया जा सकता है, यौन एहसान या यौन प्रकृति के अन्य अवांछित आचरण के लिए अवांछित अनुरोध जो किसी व्यक्ति को अपमानित, तिरस्कृत और/या भयभीत महसूस कराता है, जहां एक तर्कसंगत व्यक्ति इन परिस्थितियों में ऐसी प्रतिक्रिया का अनुमान लगाएगा।

**कार्यस्थल में उत्पीड़न का कोई भी रूप, चाहे वह नैतिक या यौन, शारीरिक, मौखिक या गैर-मौखिक हो, सख्त वर्जित है।**

उत्पीड़न निम्नलिखित रुप ले सकता है:

उत्पीड़न के **मौखिक** रूप, जैसे डराने वाली, नीचा दिखाने वाली, अनुचित, आक्रामक, या आपत्तिजनक टिप्पणी या मजाक, अपमान, या धमकी।

उत्पीड़न के **शारीरिक** रूप, जैसे मारने, लात मारने, धक्का देने, धकेलने, गतिरोध करने या रोकने सहित शारीरिक हमले; धमकाने वाला व्यवहार या अवांछित संपर्क या यौन पहल, अवांछित स्पर्श से लेकर, गले लगाना, आलिंगन, चुंबन, हमला या बलात्कार ।

उत्पीड़न के **गैर-मौखिक** रूप जैसे आक्रामक, डराने वाले या अनुचित इशारे, अशोभनीय प्रदर्शन, और कामुक रूप। इसमें विचारोत्तेजक सामग्रियों और वस्तुओं, स्क्रीन सेवर या पोस्टरों के साथ-साथ विचारोत्तेजक ई-मेल, नोट्स, या पाठ संदेश, या धमकी देने वाली छवियों का अवांछित प्रदर्शन भी शामिल है।

## प्र: मेरी दिलचस्पी किसी सहकर्मी से डेट पर जाने को कहने में है, लेकिन मुझे इस बात की चिंता है कि अगर वह व्यक्ति को मुझमें दिलचस्पी न हों तो इसे उत्पीड़न माना जाएगा। क्या व्यावसायिक सत्यनिष्ठा संहिता का उल्लंघन किए बिना किसी अन्य कर्मचारी से डेट के लिए कहना स्वीकार्य है?

*उ: सोल्वे अपने कर्मचारियों के लिए डेटिंग पर प्रतिबंध तब तक नहीं लगाता है जब तक कि कर्मचारियों में से एक सीधे दूसरे कर्मचारी की देखरेख और/या प्रबंधन नहीं करता है। यदि आप किसी सहकर्मी को डेट पर जाने के लिए कहते हैं, तो सुनिश्चित करें कि आप ऐसा सम्मानजनक तरीके से करते हैं। यदि व्यक्ति इंकार कर दे, तो जवाब को अंतिम मानकर स्वीकार करें और इस विचार को छोड़ दें। उत्पीड़न तब होता है जब किसी ऐसे व्यक्ति से व्यक्तिगत संबंधों के लिए बार-बार अनुरोध किया जाता है जिसने पहले ही अरुचि व्यक्त की है।*

## प्र: मेरे बॉस ने हाल ही में मुझे काम के बाद डेट पर चलने के लिए कहा। मेरा जल्द ही प्रमोशन होने वाला है, और मुझे चिंता है कि अगर मैंने डेट के लिए मना किया, तो मुझे मेरा प्रमोशन नहीं मिलेगा। मुझे क्या करना चाहिए?

*उ: सोल्वे कई कारणों से प्रबंधकों और उनकी टीमों के सदस्यों के बीच डेटिंग को मंजूरी नहीं देता हैं। आपने इस तरह के संपर्क के जरिये सोल्वे की प्राथमिक चिंता व्यक्त की है। एक कर्मचारी को कभी भी यह महसूस नहीं करना चाहिए कि समूह के भीतर प्रगति करने के लिए उसे अपने प्रबंधक के साथ कोई व्यक्तिगत संबंध बनाने के अनुरोध को ज़रूर स्वीकार करना चाहिए। सभी प्रबंधक यह प्रशिक्षण लेते हैं और उन्हें आपको ऐसी स्थिति में नहीं रखना चाहिए। आपको निमंत्रण का अस्वीकार कर देना चाहिए, और आपको अपनी चिंता व्यक्त करते हुए इसे अपने मानव संसाधन प्रतिनिधि के ध्यान में लाना चाहिए। आपके प्रबंधक को हमारी नीतियों की याद दिलाई जाएगी, जिसमें बोलने के लिए हमारी गैर-प्रतिशोध नीति भी शामिल है।*

प्उर

## प्र: क्या यौन उत्पीड़न को चिह्नित करने के लिए शारीरिक संपर्क आवश्यक है?

*उ: यौन उत्पीड़न कई रूपों में हो सकता है और उसमें शारीरिक संपर्क होने की आवश्यकता नहीं होती है। आचरण स्पष्ट या सूक्ष्म हो सकता है, जिसमें उत्पीड़न के मौखिक और गैर-मौखिक रूप शामिल हैं, साथ ही साथ शारीरिक संपर्क भी। इसे ईमेल, चैट, सोशल नेटवर्क पर टिप्पणियों या वीडियो सहित विभिन्न प्रकार के मीडिया के माध्यम से कहा या लिखित अभिव्यक्तियों में व्यक्त किया जा सकता है। आंगिक अभिनय, गैग उपहार, या यहां तक कि कैंडी और फूल जैसे उपहार  अगर प्राप्तकर्ता की चिंता या परेशानी का कारण बनते हैं, तो वे यौन उत्पीड़न माना जा सकता है। अगर आपके कोई अतिरिक्त प्रश्न हैं, तो कृपया अपने मानव संसाधन प्रतिनिधि को मिलें।*

## प्र: टीम मीटिंग्स के दौरान, मेरे बॉस अक्सर मेरी तरफ पीठ करके बैठते हैं और मेरे बात करने पर चेहरे बनाते है। क्या इससे नैतिक उत्पीड़न होता है?

*उ: नैतिक उत्पीड़न को किसी व्यक्ति के व्यक्तित्व, गरिमा, या शारीरिक या मनोवैज्ञानिक अखंडता का उल्लंघन करने में सक्षम, उनके रोजगार को खतरे में डालने, या काम के माहौल बिगाड़ने में सक्षम किसी भी दोहराए गए अपमानजनक आचरण, विशेष रुप से व्यवहार, शब्द, कार्य, इशारों, पाठ या छवियों के रुप में परिभाषित किया जा सकता है। एक प्रबंधक को कभी भी ऐसे आचरण में संलग्न नहीं होना चाहिए जिसे नैतिक उत्पीड़न के रुप में समझा जा सकता है। वर्णित आचरण इसी श्रेणी में प्रतीत होता है। हालांकि, स्थिति की संपूर्णता को समझने के लिए घटना की पूरी जांच आवश्यक होगी। अपने मानव संसाधन प्रतिनिधि को बोलने के लिए व्यावसायिक सत्यनिष्ठा संहिता के दिशानिर्देशों का उपयोग करें।*

## प्र: मेरे बॉस एक बैठक के दौरान विभाग में सबके सामने मुझ पर चिल्लाये थे। ऐसा पहले कभी नहीं हुआ था, और मैंने यह बहुत परेशान करने वाला पाया। क्या यह दादागिरी है?

*उ: सोल्वे काम के माहौल में गरिमा और ईमानदारी का एक पेशेवर स्तर बनाए रखने का प्रयास करता है। हालांकि हर किसी का काम में कोई बुरा दिन हो सकता है, लेकिन यह जानबूझकर अपमानजनक, शर्मनाक, मनोवैज्ञानिक रुप से विघटनकारी या अपमानजनक व्यवहार के लिए क्षमा नहीं देता है। आपको जैसा लगा वह अपने प्रबंधक को बताएं। फीडबैक का मतलब रचनात्मक होना है और न कि इसे अपमानजनक तरीके से दिया जाए।*

# हितों का टकराव

## सिद्धांत

कर्मचारी समूह के व्यवसाय से संबंधित मामलों में किसी भी व्यक्तिगत हित के ऊपर सोल्वे के हितों को रखते हुए, सभी व्यावसायिक सौदों में निष्पक्ष, उद्देश्य और निष्पक्ष निर्णय का उपयोग करेंगे। हितों का टकराव तब पैदा होता है जब हमारे अपने निजी हित सोल्वे के सर्वोत्तम हितों में कार्य करने के हमारे कर्तव्य को प्रभावित करते हैं। हमें ऐसी किसी भी स्थिति से बचना चाहिए जो वास्तविक या संभावित हितों का टकराव पैदा करती है। इसके अलावा, हम अपने प्रबंधक, मानव संसाधन, या नैतिकता और अनुपालन विभाग को तुरंत किसी भी संभावित या वास्तविक हितों के टकराव का खुलासा करने के लिए बाध्य हैं, और हमें निर्णय लेने की ऐसी किसी भी प्रक्रिया से पीछे हट जाना चाहिए, जिससे हित संघर्ष का निर्माण होता हो या जिससे हित संघर्ष उत्पन्न होता हुआ प्रतीत हो।

## बाहर की स्थिति

हालाँकि, सोल्वे हमारे व्यक्तिगत और निजी मामलों और गतिविधियों का सम्मान करता है, लेकिन हमें कभी भी ऐसी गतिविधियों में संलग्न नहीं होना चाहिए जो काम के बाहर हमारे व्यक्तिगत समय में भी सोल्वे के खिलाफ प्रतिस्पर्धा करती हैं। यदि हमें किसी अन्य कंपनी या संगठन के निदेशक, ट्रस्टी या अधिकारी के रूप में सेवा करने के लिए कहा जाता है, तो हमें भी सावधानी बरतनी चाहिए और हमारे प्रत्यक्ष प्रबंधक से पूर्व अनुमोदन प्राप्त कर लेना चाहिए। लाभार्थ, धर्मार्थ, या खेल संगठनों में पदों के लिए कोई पूर्व अनुमोदन की आवश्यकता नहीं है।

## बाहर के रिश्ते

सोल्वे की ओर से परिवार के सदस्यों के साथ व्यवसाय करना, चाहे परिवार का सदस्य वास्तविक या संभावित ग्राहक, प्रतियोगी या विक्रेता हो, हितों का टकराव पैदा कर सकता है जिसका तुरंत खुलासा किया जाना चाहिए। इसी प्रकार, हमें यह सुनिश्चित करना चाहिए कि समूह के बाहर जो भी दोस्ती हो, वह सोल्वे के सर्वोत्तम हित में कार्य करने की हमारी क्षमता को प्रभावित न करें।

## अंतरंग या पारिवारिक संबंध

सहकर्मियों के बीच अंतरंग या पारिवारिक संबंध भी वास्तविक या संभावित हितों के टकराव की स्थिति पैदा कर सकते हैं। इन मुद्दों से बचने के लिए, हमें परिवार के किसी सदस्य या किसी ऐसे व्यक्ति के साथ रिपोर्टिंग संबंध रखने से बचना चाहिए, जिसके साथ हम रोमांटिक तरीके से जुड़े हैं। यदि फिर भी स्थिति उत्पन्न होती है, तो मानव संसाधन के समक्ष इसका खुलासा किया जाना चाहिए, और समूह हितों के टकराव की किसी भी वास्तविक या कथित स्थिति को दूर करने के लिए कदम उठाने की पूरी कोशिश करेगा।

प्उर

## प्र: मेरे बहनोई एक कंपनी के मालिक हैं जो सोल्वे की एक निर्माण परियोजना पर बोली लगा रहे हैं। मैं विक्रेता का चयन करने वाला प्रभारी व्यक्ति हूं, और मैं अपने बहनोई की कंपनी को चुनना चाहता हूं क्योंकि मुझे विश्वास है कि उसकी कंपनी सबसे अच्छा काम करेगी। यदि चयन करते समय मेरे मन में सोल्वे के सर्वोत्तम हित हैं, तो क्या यह हितों का टकराव है?

*उ: जबकि आपके पास सोल्वे के हितों की सेवा करने का सबसे अच्छा इरादा हो सकता है, आपके द्वारा वर्णित स्थिति में हितों के टकराव की स्थिति बनी रहती है। संभावित विक्रेता के साथ आपके संबंध के कारण, ऐसा प्रतीत हो सकता है कि आप चयन प्रक्रिया में निष्पक्ष नहीं हो सकते। अपने आप को चयन प्रक्रिया से हटा दें और अपने प्रबंधक या अनुपालन या मानव संसाधन में किसी से संबंध का खुलासा करें।*

## प्र: मुझे एक स्टार्ट-अप कंपनी के लिए निदेशक मंडल में सेवा करने का अवसर प्रदान किया गया है। कंपनी रासायनिक उद्योग में नहीं है और सोल्वे के खिलाफ प्रतिस्पर्धा नहीं करती है। क्या मुझे किसी अन्य कंपनी के बोर्ड में सेवा करने की अनुमति है?

*उ: सोल्वे अपने कर्मचारियों को गैर-प्रतिस्पर्धी उद्योगों में निदेशक मंडल के बाहर से सेवा करने से रोकता नहीं हैं, बशर्ते कि सेवा करने के लिए आवश्यक समय कर्मचारी की सोल्वे के साथ अपनी नौकरी के कर्तव्यों को सही ढंग से करने की क्षमता में हस्तक्षेप न करे। आपको अपने प्रबंधक के साथ इस नियुक्ति पर चर्चा यह सुनिश्चित करने के लिए करनी चाहिए कि व्यवसाय वास्तव में, गैर-प्रतिस्पर्धी है, और यह कि सोल्वे के आपके दायित्वों का बोर्ड में आपकी सेवा पर प्रतिकूल प्रभाव नहीं पड़ेगा।*

प्उर

## प्र: मैं सोल्वे इंजीनियरिंग टीम का हिस्सा हूं, और मैंने नोट किया है कि एक विभाग के सहयोगी को अपने कार्यों को पूरा करने में लगातार देर होती रही है और बिना किसी औचित्य के घंटों तक कार्यस्थल से दूर रहता है। वास्तव में मैं उससे टेलीफोन खरीदने और बेचने जैसे उत्पादों के बारे में सुनता हूं जिनका सोल्वे में उसकी भूमिका से कोई संबंध नहीं है। वह पूरी टीम को खतरे में डाल रहा है क्योंकि हम उसके कार्यों को पूरा करने के लिए उस पर निर्भर हैं। मुझे क्या करना चाहिए?

*उ: कर्मचारी के काम करने की आदतों और टीम के प्रयासों पर उनके प्रभाव के बारे में आपके निरीक्षण को आपके प्रबंधक के पास उठाये जाने चाहिए। वह किसी अस्थायी निजी स्थिति से अवगत हो सकता/सकती है जिसमें कर्मचारी को अनुपस्थित रहना आवश्यक हों, जिसके कारण बाकी टीम के साथ साझा नहीं किए गए हैं। दूसरे शब्दों में, अनुपस्थिति पूर्व-अनुमोदित हो सकती है। आपके प्रबंधक को सूचित किया जाना चाहिए कि बार-बार अनुपस्थित होने से टीम के प्रदर्शन पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ रहा है। आपके द्वारा वर्णित टेलीफोन वार्तालापों में एक प्रत्यक्ष हित संघर्ष का प्रमाण दिखाई देता है क्योंकि यह कार्य सोल्वे उपकरणों का उपयोग करके सोल्वे के समय में हो रहा है, लेकिन सोल्वे के उत्पादों या व्यवसाय के लिए इसका कोई उपयोग नहीं है। आपको व्यावसायिक सत्यनिष्ठा संहिता के स्पीक अप में दिशानिर्देशों का उपयोग करके मामला रिपोर्ट करना चाहिए।*

# समूह आस्तियों का उपयोग

सोल्वे की सफलता हमारी संपत्ति के संरक्षण और अखंडता पर निर्भर करती है। इन परिसंपत्तियों को सोल्वे के स्वामित्व वाली सभी मूर्त और अमूर्त चीजों के रूप में परिभाषित किया जा सकता है और भौतिक संपत्ति (जैसे सुविधाएं, उपकरण, आपूर्ति, सूची और सूचना प्रौद्योगिकी), अमूर्त संपत्ति (जैसे कि मालिकाना जानकारी और बौद्धिक संपदा), और संसाधन संपत्ति शामिल हैं, जैसे कर्मचारियों के काम का समय)। सोल्वे की संपत्ति का उपयोग केवल वैध व्यावसायिक उद्देश्यों के लिए किया जा सकता है और समूह के हित के लिए समर्पित हो सकता है। व्यक्तिगत उद्देश्यों के लिए किसी सोल्वे संपत्ति के आकस्मिक उपयोग को समूह की प्रासंगिक नीतियों के तहत अनुमति दी जाती है यदि यह अत्यधिक या अनुचित नहीं है और सोल्वे व्यवसाय के लिए समान संपत्ति के उपयोग को अनुचित रूप से प्रतिबंधित नहीं करता है।

**सूचना प्रौद्योगिकी**

सोल्वे कंप्यूटर, हार्डवेयर और मोबाइल उपकरणों सहित उचित सूचना प्रौद्योगिकी ("आईटी") प्रदान करता है, ताकि हम एक कुशल, सुरक्षित और अनुपालक तरीके से काम कर सकें। हम सोल्वे की आईटी का उपयोग व्यक्तिगत उपयोग के लिए तब तक कर सकते हैं जब तक कि उपयोग कानूनी हो, कार्यस्थल के लिए उपयुक्त हो, कभी-कभी, व्यक्तिगत लाभ के लिए नहीं, और हमारी नौकरी की जिम्मेदारियों में हस्तक्षेप नहीं करता हो। सोल्वे यौन रूप से स्पष्ट, अश्लील, अपमानजनक या गैरकानूनी सामग्री या गतिविधियों (जैसे आतंकवाद) को संप्रेषित करना, देखना, या उपयोग करना निषिद्ध करता है, भले ही वे सामग्रियां अनचाही हों और किसी तीसरे पक्ष द्वारा कर्मचारी को भेजी गई हों। सोल्वे, कुछ परिस्थितियों में, लागू गोपनीयता कानूनों के अनुसार, आईटी उपयोग की निगरानी कर सकते हैं और विनियामक एजेंसियों या कानून प्रवर्तन के लिए आईटी के उपयोग का खुलासा कर सकते हैं।

प्रउर

## प्र: क्या मुझे मेरे काम के कंप्यूटर और मोबाइल डिवाइस पर इंटरनेट सर्फ करने की अनुमति है?

*उ: निजी प्रयोजनों के लिए किसी सोल्वे संपत्ति के प्रासंगिक उपयोग के लिए अनुमति दी जाती है यदि यह अत्यधिक या अनुचित नहीं है और सोल्वे व्यवसाय के लिए समान संपत्ति के उपयोग को अनुचित रूप से प्रतिबंधित नहीं करता है।*

## समूह आस्तियों का उपयोग: गोपनीय जानकारी

हमें सोल्वे की गोपनीय जानकारी को अवश्य ही सुरक्षित रखना चाहिए, चाहे वह व्यवसायिक संवेदनशील जानकारी हो या बौद्धिक संपदा, क्योंकि यह समूह की सफलता के लिए महत्वपूर्ण है। गोपनीय जानकारी कोई भी गैर-सार्वजनिक सूचना है, जिसका यदि खुलासा किया जाता है, तो वह हमारे प्रतिस्पर्धियों के लिए सहायक हो सकती है या सोल्वे, हमारे कर्मचारियों या हमारे ग्राहकों और व्यावसायिक भागीदारों के लिए हानिकारक हो सकती है। गोपनीय जानकारी के उदाहरणों में शामिल हैं, लेकिन बिक्री, विपणन डेटा, व्यापार और सामरिक योजनाओं और वित्तीय जानकारी के साथ ही विधि या वैज्ञानिक या तकनीकी जानकारी तक ही सीमित नहीं है।

हमें सोल्वे की गोपनीय जानकारी के प्रतिस्पर्धियों और अन्य अनधिकृत तृतीय पक्षों को प्रकट होने देने से बचाने के लिए सावधानी बरतनी होगी। हमें तीसरे पक्षों (उदाहरण के लिए, ग्राहकों और आपूर्तिकर्ताओं) की गोपनीय जानकारी की सुरक्षा का भी ध्यान रखना चाहिए जो सोल्वे के भीतर हमारे पदों के कारण हमारे कब्जे में आती है। जब तक प्रकटीकरण अधिकृत या कानूनी रूप से अनिवार्य न हो, हमें किसी भी गोपनीय जानकारी को प्रकट नहीं करना चाहिए।

यदि सोल्वे में हमारा रोजगार समाप्त हो जाता है, तब भी हम अपने गोपनीयता दायित्वों से बंधे हुए हैं।

प्उर

**प्र: एक पूर्व कर्मचारी ने सोल्वे में काम करने के दौरान अपने द्वारा बनाई गई किसी मार्केटिंग जानकारी तक पहुँचने के लिए मुझसे संपर्क किया। मुझे इस जानकारी को उसके साथ साझा करने में सहजता महसूस नहीं हो रही है क्योंकि वह अब एक कर्मचारी नहीं है। मुझे क्या करना चाहिए?**

*उ: आपको उसे यह बताना चाहिए कि सोल्वे के गैर-कर्मचारियों के साथ सोल्वे की गोपनीय जानकारी साझा नहीं की जा सकती है, भले ही वह व्यक्ति सोल्वे का कर्मचारी रहा हो और काम उसने किया हो। सोल्वे में किसी व्यक्ति के रोजगार के दौरान किया गया कार्य उत्पाद रोजगार संबंध के दौरान और बाद दोनों में सोल्वे की संपत्ति है। आपको यह जानकारी किसी भी परिस्थिति में साझा नहीं करनी चाहिए।*

## डेटा गोपनीयता

सोल्वे अपने ग्राहकों, आपूर्तिकर्ताओं, कर्मचारियों और ऐसे अन्य सभी व्यक्तियों की गोपनीयता का सम्मान करता है जिनके साथ सोल्वे के व्यापारिक संपर्क हैं। सोल्वे उन सभी लागू राष्ट्रीय कानूनों का अनुपालन करता है जो व्यक्तिगत जानकारी की गोपनीयता की रक्षा करते हैं, जिसमें यूरोपीय संघ सामान्य डेटा सुरक्षा विनियमन और उन क्षेत्राधिकारों में सभी कानूनों और नियमों को शामिल किया गया है जिनमें सोल्वे अपना व्यवसाय संचालित करता है।

## कर्मचारियों के साथ एक खुला संवाद

सोल्वे अपने कर्मचारियों और उनके प्रतिनिधियों के बीच भरोसेमंद और रचनात्मक संबंध बनाए रखने के लिए प्रतिबद्ध है। यह विनिमय विशेष रूप से महत्वपूर्ण है क्योंकि कर्मचारी सोल्वे के जिम्मेदार प्रदर्शन में महत्वपूर्ण घटक हैं। सोल्वे कर्मचारियों, उनके प्रतिनिधियों और प्रबंधन के बीच संवाद को प्रोत्साहित करता है ताकि वास्तविक या संभावित स्थितियों की पहचान करने और ऐसी स्थितियों को रोकने के लिए समाधान ढूंढने में कर्मचारियों की सहायता की जा सके जिनके कारण संहिता का उल्लंघन हो सकता है।

## सार्वजनिक संचार / सोशल मीडिया का उपयोग

हालाँकि, सोल्वे अपने कर्मचारियों के निजी जीवन और सामाजिक संबंधों का सम्मान करता है, समूह या उसके कर्मचारियों का कोई भी सार्वजनिक संदर्भ, व्यक्तिगत रुप से या किसी भी सोशल मीडिया के माध्यम से, इस आचार संहिता और समूह की नीतियों के अनुरुप होना चाहिए, जिसमें इसकी सोशल मीडिया नीति भी शामिल है।

# कार्यक्षेत्र में नैतिकता और एकता

## रिश्वत-विरोधी और भ्रष्टाचार विरोधी

सोल्वे एक नैतिक, निष्पक्ष और ईमानदार तरीके से अपने व्यवसाय का संचालन करने के लिए प्रतिबद्ध है। सोल्वे में, हम अपने उत्पादों और सेवाओं की गुणवत्ता और मूल्य के आधार पर हमारे बाजारों में प्रतिस्पर्धा करते हैं, और हम अनुचित प्रतिस्पर्धात्मक लाभ हासिल करने के लिए भ्रष्टाचार का सहारा नहीं लेते हैं। सोल्वे रिश्वत सहित किसी भी रूप में भ्रष्टाचार पर रोक लगाता है। रिश्वत पेशकश, देना, याचना, या मूल्य की वस्तु (या कोई अन्य लाभ) प्राप्त करना है ताकि किसी व्यक्ति के अधिकार की स्थिति में निर्णय या आचरण को अनुचित तरीके से प्रभावित किया जा सके। हम व्यवसाय को प्राप्त करने या बनाए रखने के

लिए रिश्वत नहीं देंगे या प्राप्त नहीं करेंगे। सुविधा भुगतान, जो निम्न स्तर के सरकारी अधिकारियों को उनकी नौकरी के कर्तव्यों का पालन करने के लिए प्रोत्साहित करने के लिए किए गए छोटे भुगतान होते हैं, वे भी निषिद्ध हैं। सोल्वे कर्मचारी रिश्वत देने या सुविधा भुगतान करने के लिए किसी तीसरे पक्ष, जैसे एजेंट या सलाहकार, का उपयोग कभी नहीं करेंगे।

## प्र: किसी प्लांट के विस्तार के लिए आवश्यक लाइसेंस प्राप्त करने के लिए, एक सरकारी अधिकारी ने अनुरोध किया है कि हम हमारे स्थल पर आने के लिए उनको विमान किराया और अन्य सभी यात्रा खर्चों का भुगतान करें। क्या हमें ऐसा करना चाहिए?

*उ: किसी सरकारी अधिकारी के यात्रा व्यय और आवास के लिए भुगतान करना ताकि वह दूरस्थ स्थानों पर अपनी नौकरी के कर्तव्यों का पालन कर सके, सीमित परिस्थितियों में स्वीकार्य हो सकता है। हालांकि, ऐसे किसी भी भुगतान को सरकारी अधिकारी के प्रबंधन के साथ मंज़ूरी दे दी जानी चाहिए और संबंधित एजेंसी के लेटरहेड पर लिखित रूप में अधिकृत किया जाना चाहिए। कई सरकारी अधिकारियों को वैधानिक राशि से ऊपर उपहार या मनोरंजन स्वीकार करने की अनुमति नहीं है। किसी भी संदेह की स्थिति में, आपको अपने क्षेत्रीय अनुपालन अधिकारी से परामर्श करना चाहिए। हालांकि, अगर यह एक वैध व्यवसाय व्यय है जो व्यवसाय की क्षमता को संचालित करने के लिए आवश्यक है, तो यह स्वीकृति योग्य होना चाहिए। यदि आप सोल्वे में अपने रोजगार की क्षमता में सरकारी अधिकारियों से नियमित रूप से बातचीत कर रहे हैं, तो आपको उपहार और मनोरंजन और/या सुविधा भुगतानों को नियंत्रित करने वाले नियमों से परिचित होना चाहिए। इसके अलावा, उपहार और मनोरंजन ट्रैकिंग सिस्टम ("GETS") पर किसी भी ऐसे मनोरंजन की रिपोर्ट करना सुनिश्चित करें, जो इस तरह के भुगतान के लिए आपके प्रबंधक की पूर्व-स्वीकृति चाहता है।*

**प्र: हमें एक ऐसे देश में एक परियोजना करने के लिए सरकार की मंजूरी की आवश्यकता है जहां सोल्वे के पास वर्तमान में कोई सुविधा नहीं है, और सरकार ने सुझाव दिया कि हम इस प्रक्रिया में मदद पाने के लिए एक विश्वसनीय परामर्श फर्म का उपयोग करें। जब मैंने परामर्श कार्य के लिए एक क्वोटेशन के लिए उस फर्म से पूछा, तो मुझे आश्चर्य हुआ कि देश में अन्य परामर्श फर्मों की तुलना में यह क्वोटेशन कितना ऊँचा था। मैं ऊँचे मूल्य के बावजूद फर्म को शामिल करने के लिए इच्छुक हूं, क्योंकि मुझे लगता है कि अन्य सलाहकारों की तुलना में इसका सरकार के साथ बेहतर संबंध है। क्या मेरे लिए चिंतित होने का कोई कारण है?**

*उ: ऐसे देश में सरकार के पसंदीदा सलाहकार का उपयोग करने के लिए कहा जाना जहाँ अपने समूह की कोई सुविधा न हो, पूरी तरह से निर्दोष हो सकता है या किसी छुपे हुए किक-बैक के लिए एक कवर हो सकता है। संदर्भित सलाहकार के पास पहुंचने से पहले, पता करें कि फर्म वास्तव में सोल्वे के लिए क्या करेगी और अन्य संभावित कंपनियों के साथ इसकी सेवाओं की तुलना करें। यह हो सकता है कि यह फर्म अन्य फर्मों की तुलना में कम या कोई अतिरिक्त सेवाएं नहीं देगी, और मूल्य में वृद्धि का अर्थ हो सकता है कि सरकारी अधिकारी को किक-बैक के रूप में भुगतान किया जाए। इस प्रकार का भुगतान दुनिया के विभिन्न भागों में भ्रष्टाचार-विरोधी कानूनों का उल्लंघन होगा जहां सोल्वे व्यापार करता है। यदि आपको और स्पष्टता की आवश्यकता है, तो अपने क्षेत्रीय अनुपालन अधिकारी से परामर्श करें।*

## उपहार और मनोरंजन

एक सामान्य सिद्धांत के रूप में, उपहार और मनोरंजन केवल तभी दिए जा सकते हैं या स्वीकार किए जाते हैं जब यह सोल्वे की छवि को बेहतर बनाने, सोल्वे उत्पादों को प्रस्तुत करने, या सौहार्दपूर्ण व्यापारिक संबंध स्थापित करने के लिए कार्य करते हैं। जब हम अपने कर्मचारियों को अपने व्यापारिक भागीदारों के साथ व्यावसायिक संबंध बनाने के लिए प्रोत्साहित करना चाहते हैं, तो हमें स्वतंत्र निर्णय को प्रभावित करने या प्रभावित करते हुए प्रतीत नहीं होना चाहिए। व्यापारिक उपहार और मनोरंजन का आदान-प्रदान, चाहे व्यापारिक साझेदारों या सरकारी अधिकारियों के लिए हों, उन्हें हमेशा हमारी उपहार, मनोरंजन और रिश्वत-विरोधी नीति और लागू स्थानीय कानूनों का पालन करना चाहिए।

सोल्वे कर्मचारी व्यवसाय भागीदारों से व्यावसायिक उपहार और मनोरंजन नहीं मांग सकते हैं, और व्यापार भागीदारों को किसी भी सोलवे कर्मचारी को उपहार

या मनोरंजन देने के लिए बाध्यता महसूस नहीं करनी चाहिए। शॉपिंग वाउचर और गिफ्ट कार्ड जैसे नकद और नकद समकक्ष, दिए या स्वीकार नहीं किए जा सकते हैं। किसी भी अपवाद को पहले से प्रस्तुत किया जाना चाहिए और नैतिकता और अनुपालन विभाग द्वारा अनुमोदित किया जाना चाहिए। जहां व्यावसायिक उपहार और मनोरंजन हमारी उपहार, मनोरंजन और रिश्वत-विरोधी नीति में निर्धारित स्वीकार्य उचित मूल्य सीमा से अधिक है, हमारे उपहार और मनोरंजन ट्रैकिंग सिस्टम ("GETS") के माध्यम से अपने प्रबंधक से पूर्व अनुमोदन प्राप्त किया जाना चाहिए।

सरकारी अधिकारियों के साथ काम करते समय, सोल्वे के कर्मचारियों को उपहार और मनोरंजन देने या प्राप्त करने के बारे में बहुत सतर्क रहना होगा, क्योंकि अनुचितता की जरा सी झलक से भी सोल्वे की प्रतिष्ठा को महत्वपूर्ण नुकसान पहुंच सकता है। सोल्वे कर्मचारी सरकारी अधिकारियों को तब तक कोई उपहार नहीं देंगे, जब तक कि ऐसे उपहार प्रकृति में प्रचार के लिए न हों और जिन पर सोल्वे का लोगो न लगा हो, नाममात्र के मूल्य के न हों और सोल्वे की सहमति  न हो। सोल्वे कर्मचारी केवल सरकारी अधिकारी का मनोरंजन कर सकते हैं यदि कर्मचारी के प्रबंधक से पूर्व अनुमोदन GETS के माध्यम से प्राप्त किया गया हो, या यदि ऐसा मनोरंजन किसी व्यवसायिक आयोजन का हिस्सा है और यह अनुचितता की उपस्थिति को जन्म नहीं देता है।

धर्मार्थ दान के रूप में, उपहार या मनोरंजन को छुपाना इस संहिता और लागू समूह नीति का उल्लंघन है और इसे स्वीकार नहीं किया जाता है।

प्उर

**प्र: छुट्टियों के दौरान एक सप्लायर जिनसे मेरी नियमित रूप से बातचीत होती है, उन्होंने मुझे एक अच्छा उपहार भेजा जिसे मैं वास्तव में रखना चाहता हूं। अगर मैं उपहार रखूं तो क्या मुझसे व्यावसायिक सत्यनिष्ठा संहिता का उल्लंघन होता हैं?**

*उ: कृपया सोल्वे कर्मचारियों और तृतीय-पक्षों के बीच स्वीकार्य उपहार और मनोरंजन के मूल्य को समझने के लिए सोल्वे उपहार और मनोरंजन नीति देखें। आपको उपहार और मनोरंजन ट्रैकिंग सिस्टम ("GETS") का उपयोग उपहार के मूल्य को रिकॉर्ड करने और अपने प्रबंधक की स्वीकृति पाने के लिए करना चाहिए, यदि मूल्य नीति में आपके क्षेत्र के लिए निर्धारित राशि से अधिक है।*

## निष्पक्ष प्रतिस्पर्धा

सोल्वे निष्पक्ष और खुली प्रतियोगिता को महत्व देते हैं और नैतिक रुप से और उच्चतम निष्ठा के साथ सफल होना चाहते हैं। समूह ऐसी व्यवसाय व्यवस्था में प्रवेश नहीं करता है जो प्रतिस्पर्धा को विकृत, खत्म या हतोत्साहित करता है, या जो अनुचित प्रतिस्पर्धात्मक लाभ प्रदान करता है।

## वित्तीय रिकॉर्ड और लेखा

सोल्वे अपनी सभी कार्यवाहियों, घटनाओं या निर्णयों को अपने शेयरधारकों को सटीक रुप से सूचित करता है, जिनका उनके निवेश निर्णयों पर महत्वपूर्ण प्रभाव पड़ता है। सोल्वे की पुस्तकों और रिकॉर्डों को हमेशा अंतर्राष्ट्रीय वित्तीय रिपोर्टिंग मानकों के अनुरुप वास्तविक वित्तीय जानकारी को प्रतिबिंबित करना चाहिए। कर्मचारियों को यह सुनिश्चित करना होगा कि रिकॉर्ड लागू कानूनों और विनियमों के अनुसार सही और ठीक से बनाए रखा जाए।

## भेदिया व्यापार

जिन कर्मचारियों के पास अंदर की जानकारी है, वे उस जानकारी के आधार पर किसी भी प्रतिभूति को खरीद या बेच नहीं सकते हैं या किसी अन्य व्यक्ति को नहीं बता सकते हैं। यह सोल्वे, सोल्वे समूह और तीसरे पक्ष से संबंधित कंपनियों की प्रतिभूतियों से सबंधित है। विशेष रुप से अंदर की जानकारी का मतलब है वह जानकारी जिसे अभी तक सार्वजनिक नहीं किया गया है और यदि इसे सार्वजनिक कर दिया गया, तो संभवतः प्रतिभूतियों के व्यापार मूल्य पर महत्वपूर्ण प्रभाव पड़ेगा। सोल्वे किसी भी तरह के भेदिया व्यापार का कड़ा विरोध करता है और सभी कर्मचारियों को भेदिया व्यापार पर लागू कानूनों और समूह नीति का कड़ाई से पालन करना चाहिए।

## अंतरराष्ट्रीय व्यापार

सोल्वे दुनिया भर में उत्पादों, प्रौद्योगिकियों, सेवाओं और सूचनाओं के निर्यात और आयात को नियंत्रित करने वाले सभी कानूनों और नियमों का पालन और समर्थन करता है। विशेष रुप से, समूह उन विनियमों का सम्मान करता है जो प्रतिंबंधित देशों में या प्रतिंबंधित व्यक्तियों या प्रतिंबंधित संगठनों के साथ व्यापार करते हैं। व्यवसाय करने में, हमें समूह निर्यात अनुपालन नीति का अवश्य पालन करना चाहिए।

## आपूर्ति श्रृंखला

सोल्वे अपने व्यापारिक भागीदारों का सम्मान करता है और अपनी बाध्यकारी प्रतिबद्धताओं का पूरा करता है। समूह अपने विक्रेताओं, आपूर्तिकर्ताओं और ग्राहकों से अपेक्षा करता है कि वे उनके अपने कार्यस्थलों और समूह के कार्यस्थलों दोनों में उनकी गतिविधियों को नियंत्रित करने वाले कानूनों और विनियमों का पालन करें। उन्हें अपने संचालन में इस आचार संहिता की भावना का पालन करने के लिए भी प्रोत्साहित किया जाता है।

सोल्वे उनके साथ एक पारस्परिक रुप से लाभप्रद संबंध बनाने के लिए अपने आपूर्तिकर्ताओं का चयन करने और उनका मूल्यांकन करने के लिए दुनिया भर में संरचित, निष्पक्ष और नैतिक प्रक्रिया को लागू करते है। हमारे आपूर्तिकर्ताओं को गुणवत्ता, विश्वसनीयता, प्रतिस्पर्धी मूल्य निर्धारण और नैतिक व्यवहार जैसे उद्देश्य मानदंडों के आधार पर चुना जाता है।

# कार्यक्षेत्र में नैतिकता और एकता

5

# मानवाधिकार

सोल्वे अपने कर्मचारियों के संबंध में मानवाधिकारों का सम्मान और समर्थन करने के लिए प्रतिबद्ध है, उन समुदायों में जहां यह संचालित होता है और अपने व्यापारिक साझेदारों में जैसा कि संयुक्त राष्ट्र सहित अंतरराष्ट्रीय स्तर पर मान्यता प्राप्त मानकों में व्यक्त किया गया है। मानव अधिकारों पर सार्वभौमिक घोषणा और व्यापार और मानव अधिकारों पर संयुक्त राष्ट्र के मार्गदर्शक सिद्धांत। हम लोगों को उनकी इच्छा के विरुद्ध काम पर नहीं रखते या उन्हें उनके संरक्षित अधिकारों से वंचित नहीं करते हैं।

International Labour Organization

SOLVAYway

SPM

Responsible Care
OUR COMMITMENT TO SUSTAINABILITY

हम बच्चों के शोषण के किसी भी और सभी रुपों की स्पष्ट रुप से निंदा करते हैं। हम प्रासंगिक अंतरराष्ट्रीय श्रम संगठन ("ILO") सम्मेलनों और उन देशों के कानूनों के अनुसार कानूनी न्यूनतम आयु आवश्यकताओं का पालन करते हैं जहां हम काम करते हैं।

हम यह सुनिश्चित करते हैं कि काम के घंटे और पारिश्रमिक कानूनों का अनुपालन करते हैं तथा वे उचित और न्यायपूर्ण हैं। हम राय और संघ की स्वतंत्रता के लिए व्यक्तिगत अधिकारों का सम्मान करते हैं।

सोल्वे ऐसे किसी भी संकेत को गंभीरता से लेते हैं कि मानवाधिकार हमारे प्रभाव क्षेत्र में ठीक से संरक्षित नहीं हैं। हमसे मानवाधिकार के मुद्दों को समझने की अपेक्षा की जाती है जो हमारे काम के स्थानों पर दांव पर लग सकते हैं और इन अधिकारों के किसी भी उल्लंघन को रोकना चाहिए।

हम उम्मीद करते हैं कि हमारे व्यापारिक साझेदार समान सिद्धांत लागू करें और जहां जरुरत हो, वहां हम उनके कार्यान्वयन में सक्रिय रुप से सहयोग करें।

# निरंतरता

ज़िम्मेदारी, सोल्वे की पहचान का एक बुनियादी हिस्सा है - इतना कि यह हमारे प्रमुख विकल्पों और कार्यों में खुद को प्रकट करता है। हमारे समूह - और समाज को बड़े पैमाने पर निर्देशित करने के प्रयास में - एक अधिक टिकाऊ कल के लिए, सोल्वे ने सोल्वे वे(Solvay Way) बनाया है, एक ऐसा कार्यक्रम जो हमारी महत्वाकांक्षाओं को औसत दर्जे की ठोस क्रियाओं में बदल देता है, और हमने एक साथ रणनीति और स्थिरता को जोड़ने के लिए सतत पोर्टफोलियो प्रबंधन उपकरण भी विकसित किया है।

सोल्वे अपने पर्यावरण, स्वास्थ्य और सुरक्षा प्रदर्शन में लगातार सुधार करके लोगों और पर्यावरण की सुरक्षा के लिए प्रतिबद्ध है; सुविधाओं, प्रक्रियाओं और प्रौद्योगिकियों की सुरक्षा; और केमिकल उत्पाद सुरक्षा और आपूर्ति श्रृंखला के माध्यम से नेतृत्व, सोल्वे की पहचान इंटरनेशनल काउंसिल ऑफ केमिकल एसोसिएशन के रिस्पांसिबल केयर ग्लोबल चार्टर के अनुरूप है। हम यूएन सस्टेनेबल डेवलपमेंट गोल्स पर ध्यान केंद्रित करना जारी रखते हैं जहां हम सकारात्मक या नकारात्मक प्रभाव डाल सकते हैं। हम संयुक्त राष्ट्र ग्लोबल कॉम्पेक्ट के हस्ताक्षरकर्ता हैं और मानवाधिकारों, श्रम, पर्यावरण और भ्रष्टाचार विरोध के दस सिद्धांतों का समर्थन करते हैं। हम IndustriALL ग्लोबल यूनियन के साथ ग्लोबल फ्रेमवर्क एग्रीमेंट के हस्ताक्षरकर्ता भी हैं।

हम अपने कर्मचारियों और उनके प्रतिनिधियों के साथ एक खुली, चुनौतीपूर्ण और रचनात्मक बातचीत को बढ़ावा देने के लिए प्रतिबद्ध हैं।

प्रउर

**प्र: संभावित आपूर्तिकर्ताओं के साथ किसी निविदा प्रक्रिया के फ्रेम में आयोजित एक सीएसआर मूल्यांकन के दौरान, मुझे एहसास हुआ कि आपूर्तिकर्ताओं में से एक स्थानीय श्रम स्थितियों के अनुपालन में बहुत अधिक स्कोरिंग नहीं कर रहा है। क्या मैं इस आपूर्तिकर्ता को शामिल कर सकता हूं, यह जानते हुए कि यह जो मूल्य प्रदान करता है वह उसके प्रतिस्पर्धियों की कीमत से बहुत बेहतर है?**

*उ: सोल्वे अपने स्वयं के व्यवसाय और अपने आपूर्तिकर्ताओं के संबंध में कॉर्पोरेट सामाजिक जिम्मेदारी में अग्रणी होने के लिए प्रतिबद्ध है। जब हम किसी संभावित आपूर्तिकर्ता का मूल्यांकन करते हैं, तो मूल्य एक कारक तो होता है, लेकिन आपूर्तिकर्ता की सीएसआर प्रतिबद्धता से अधिक महत्वपूर्ण नहीं है। यदि आपूर्तिकर्ता श्रम अनुपालन में कम स्कोर कर रहा है, तो दुर्घटनाओं, श्रम अशांति और सीधे अपने कर्मचारियों से पेश आने के लिए अपने दृष्टिकोण से उत्पन्न होने वाली अन्य समस्याओं के परिणामस्वरुप अप्रत्याशित लागत हो सकती है, जो भविष्य में इसकी कीमत को प्रभावित कर सकती है। आपको इस आपूर्तिकर्ता पर पुनर्विचार करना चाहिए और किसी ऐसे की तलाश करनी चाहिए जो थोड़े अधिक महंगे हो, लेकिन जिसकी कॉर्पोरेट सामाजिक ज़िम्मेदारी के प्रति प्रतिबद्धता हों।*

## राजनीतिक योगदान

समूह पा्र्टियों की राजनीतिक गतिविधियों में भाग नहीं लेता है और न ही यह राजनीतिक दलों या उम्मीदवारों को कॉर्पोरेट दान देता है। हालाँकि, समूह सोल्वे के वैध हित के विषयों पर सार्वजनिक अधिकारियों के साथ रचनात्मक बहस में संलग्न होगा। केवल वे कर्मचारी जो विशेष रूप से ऐसा करने के लिए अधिकृत हैं, इन गतिविधियों को अंजाम देंगे। इस संबंध में, समूह गैर-सरकारी संगठनों का समर्थन कर सकता है। सोल्वे अपने कर्मचारियों की अपने राजनीतिक निर्णय लेने की स्वतंत्रता का सम्मान करते हैं। किसी भी कर्मचारी की राजनीतिक प्रक्रिया में व्यक्तिगत भागीदारी अवश्य ही व्यक्तिगत आधार पर होनी चाहिए, कर्मचारी के स्वयं के समय में और कर्मचारी के व्यक्तिगत व्यय पर होनी चाहिए।

## धर्मार्थ गतिविधियाँ और कॉर्पोरेट परोपकार

सोल्वे उन समुदायों में सकारात्मक योगदान देने का प्रयास करता है, जिसमें वह संचालन करता है और अपने कर्मचारियों को ऐसा ही करने के लिए प्रोत्साहित करता है। सोल्वे के कॉर्पोरेट परोपकार मुख्य रूप से शैक्षिक, वैज्ञानिक, और दुनिया भर में मानवीय प्रयासों पर निर्देशित होता है। सोल्वे के नाम पर दान करने के इच्छुक कर्मचारी - चाहे वित्तीय योगदान या स्वयंसेवक गतिविधियों द्वारा - को उपयुक्त प्रबंधन प्रतिनिधि से पूर्व-अनुमोदन प्राप्त करना चाहिए।

# प्रवर्तन

6

इस आचार संहिता या संबंधित नीतियों और प्रक्रियाओं के उल्लंघन को बर्दाश्त नहीं किया जाएगा। जब संहिता के साथ असंगत व्यवहार देखा जाता है, तो सोल्वे हर किसी को बोलने के लिए प्रोत्साहित करता है। प्रबंधकों और नेतत्व से ऐसी रिपोर्टों पर कार्यवाही करने और उन्हें प्रबंधन और/या नैतिकता और अनुपालन विभाग के उपयुक्त सदस्य को भेजने की अपेक्षा की जाती है। उल्लंघन का परिणाम लागू कानूनों और विनियमों के संगत अनुशासनात्मक कार्रवाई हो सकता है, जिसमें बर्खास्तगी शामिल है। कुछ मामलों में, सोल्वे उल्लंघन की रिपोर्ट संबंधित अधिकारियों को कर सकते हैं।

प्उर

## प्र: सोल्वे एथिक्स हेल्पलाइन पर किस तरह की स्थितियों की सूचना दी जा सकती है और मुझे किस तरह के साक्ष्य प्रस्तुत करने चाहिए?

*उ: सोल्वे एथिक्स हेल्पलाइन का इस्तेमाल धोखाधड़ी, भ्रष्टाचार, भेदभाव, उत्पीड़न, गलत काम, और व्यापार अखंडता की संहिता, आंतरिक नीतियों और नियमों के अनुपालन न करने जैसे मुद्दों की रिपोर्ट करने के लिए किया जाना चाहिए। यद्यपि हम अनुशंसा करते हैं कि आप अपने प्रश्नों और चिंताओं को पहले अपने प्रबंधक या सक्षम क्षेत्र (जैसे कि मानव संसाधन, कानूनी, लेखा-परीक्षा और अन्य) को रिपोर्ट करें यदि आप इस तरह से बोलने में सहज महसूस नहीं करते हैं या यदि आप गुमनाम रहना पसंद करते हैं तो, सोल्वे एथिक्स हेल्पलाइन का उपयोग करें। वेतन, अतिरिक्त घंटे, पदोन्नति, और / या लाभों से संबंधित मामले मानव संसाधन को सूचित किए जाने चाहिए।*

*किसी शिकायत की रिपोर्टिंग करते समय औपचारिक साक्ष्य और गवाहों के नाम सहित यथासंभव विवरण प्रदान करने का प्रयास करें (जैसे, क्या, कब, कौन, कैसे, कितना, कहां और क्यों)। अस्पष्ट रिपोर्टें जांच को कठिन या असंभव भी बना सकती हैं।*

*आपको ऐसे मामलों की रिपोर्ट करने के लिए हेल्पलाइन चैनल का उपयोग नहीं करना चाहिए जहां जीवन या संपत्ति के लिए तत्काल खतरा है। इस सेवा के माध्यम से प्रस्तुत रिपोर्ट की तत्काल प्रतिक्रिया नहीं मिल सकती है। यदि आपको आपातकालीन सहायता की आवश्यकता है, तो कृपया अपने स्थानीय अधिकारियों से संपर्क करें।*

*महत्वपूर्ण: रिपोर्टर रिपोर्ट की गई जानकारी की सटीकता के लिए जिम्मेदार है और यदि वह चैनल का दुरुपयोग करें तो उचित दंड के अधीन हो सकते है।*

**Solvay SA**
Rue de Ransbeek, 310
1120 Brussels
Belgium
T: +32 2 264 2111

www.solvay.com