

The background of the entire page is a vibrant blue. Scattered across this background are several spheres of varying sizes and textures. Some are a deep, matte blue, while others are white with a fine, pebbled texture. One prominent white sphere is in the upper left, and another is in the lower right. A clear, faceted glass sphere is positioned in the upper right, reflecting light and showing internal facets. The overall composition is abstract and modern.

# SOLVAY

आचार संहति  
प्रस्ताव

# वषिय-तालिका



|  |    |
|--|----|
| आचार संहति प्रस्ताव में आपका स्वागत है | 4  |
| परचिय / हम कौन ह                       | 6  |
| अपेक्षाएँ                              |    |
| हमारी भूमिका                           |    |
| कैसे बताएँ                             |    |
| बदले की भावना से कार्रवाई नहीं         |    |
| स्वतंत्र अनुपालन कार्य                 |    |
| कार्यक्षेत्र में नैतिकता और एकता       | 10 |
| कार्य स्थल में स्वास्थ्य और सुरक्षा    |    |
| समावेश, वविधिता और गैर-भेदभाव          |    |
| उत्पीड़न-मुक्त वातावरण                 |    |
| हतियों का टकराव                        |    |
| समूह संपत्ती का उपयोग                  |    |
| डेटा गोपनीयता                          |    |
| करमचारियों के साथ एक खुला संवाद        |    |
| सार्वजनिक संचार / सोशल मीडिया का उपयोग |    |
| कार्यक्षेत्र में नैतिकता और एकता       | 24 |
| रशिवत-वरीधी और भ्रष्टाचार वरीधी        |    |
| उपहार और मनोरंजन                       |    |
| नषिपक्ष प्रतिस्पर्धा                   |    |
| वत्तीय रकिॉर्ड और लेखा                 |    |
| भेदिया व्यापार                         |    |
| अंतरर ाष्ट्रीय व्यापार                 |    |
| आपूर् तशिंखला                          |    |
| कार्यक्षेत्र में नैतिकता और एकता       | 30 |
| मानवाधिकार                             |    |
| नरिंतरता (Sustanibility)               |    |
| राजनीतिक योगदान                        |    |
| दानशील गतिवधियीं और कॉर्पोरेट परोपकार  |    |
| प्रवर्तन                               | 34 |



## नमस्ते, सत्यनर्षिठा और नैतिक आचरण के प्रति प्रतिबद्धता हमारी कंपनी के मूलभूत सदिशांतों में शामिल हैं।

सोल्वे के कर्मचारियों के रूप में, हममें से प्रत्येक व्यक्ति उन मूल्यों और सदिशांतों को बनाए रखने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाता है, जो हमें परिभाषित करते हैं। व्यक्तिगत और सामूहिक दोनों प्रकार के हमारे कार्य, हमारी कंपनी की प्रतिष्ठा और हमारे ग्राहकों, भागीदारों और समुदाय द्वारा हम पर किए गए भरोसे को दर्शाते हैं।

कभी भी समझौता नहीं करने योग्य इन मानकों के प्रति हमारी समर्पण भावना को सुदृढ़ करने के लिए, हमें अपनी व्यावसायिक सत्यनर्षिठा संहिता पेश करते हुए खुशी हो रही है। यह दस्तावेज मात्र एक दशा-नरिदेशों के समुच्चय से कहीं बढ़कर है; यह हमारी कंपनी के सदिशांतों का नचोड़ है और हमारे उच्चतम मूल्यों के अनुरूप नरिणय लेने के लिए एक खाका प्रस्तुत करता है।

हमें स्वयं इस संहिता से खुद को परिचित कराना अत्याधिक महत्वपूर्ण है, इस पर जतिना भी जोर दिया जाए, वह कम होगा। यह अत्यंत जरूरी है कि हम सभी - और मैं 'सभी' शब्द पर विशेष जोर दूंगा, और इसमें मैं स्वयं को और पूरी नेतृत्व टीम को शामिल करता हूँ - इन सदिशांतों को समझे और इनका पालन करें। संहिता एक दशा-सूचक यंत्र के रूप में कार्य करती है जो हमारे कार्यों का मार्गदर्शन करती है और हमें सच्चाई और नैतिकता के साथ जटिल परिस्थितियों में सही रास्ता निकालने में मदद करती है।

जब हम एक नए सोल्वे को आकार दे रहे हों, तब हमें सत्य-नर्षिठा की एक मजबूत संस्कृति वरिषत में माली है, जो एक बहुत बड़ा बल है। सर्वश्रेष्ठ बनने के लिए प्रतिष्ठा आवश्यक है और प्रत्येक व्यक्तिका रवैया हमारी सामूहिक प्रतिष्ठा में योगदान करता है। अनुपालन, सत्य-नर्षिठा और व्यावसायिक नैतिकता केवल प्रतिस्पर्धात्मक लाभ नहीं हैं, लेकिन ये व्यवसाय के लिए अनविर्य हैं, जो कर्मचारियों को सुरक्षित महसूस कराते हैं और उन्हें अपनी आवाज बुलंद करने का साहस प्रदान करते हैं।

हम सभी को सही काम करने की चिंता है, और हममें से प्रत्येक को इस ओर ध्यान केंद्रित करना होगा। आइए उदाहरण बनकर नेतृत्व करें और नैतिक आचरण का आदर्श बनें। यह हमें सरिफ एक व्यवसाय से कहीं अधिक बनाता है। यही वशिवास पैदा करता है, सकारात्मक कार्यस्थलीय संस्कृति को बढ़ावा देता है और स्थायी सफलता प्रदान करता है।

साथ मलिकर हम यह सुनिश्चित कर सकते हैं कि हमारी कंपनी न केवल आगे बढ़ती है, बल्कि हमें परिभाषित करने वाले सदिशांतों के प्रति प्रतिष्ठा और सम्मान के साथ आगे बढ़ती है।

हमारी सत्य-नर्षिठा वाली संस्कृति की रक्षा करने के लिए आप नरितर समर्पित और प्रतिबद्ध रहे हैं, इसके लिए हम आपको धन्यवाद देते हैं।

**Philippe Kehren**

Chief Executive Officer

**Lisa Brown**

General Counsel & Corporate Secretary

# आचार संहिता प्रस्ताव में आपका स्वागत है



# परचिय / हम कौन हैं

## अपेक्षाएँ

एक समूह के रूप 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 नरिधा रति नैतिकता और अनुपालन प्रशिक्षण को तुरंत पूरा करना चाहिए, जब चीजे स्पष्ट न हों, तो सलाह लेनी चाहिए और संहिता या संबंधित नीतियों और कार्य वधियों 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 नरिणय और सुझाव का उपयोग करना चाहिए। हमसे 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 अनुरूप नैतिक व्यवहार के महत्व को अपनी टीमों में संचारित करने और यह सुनिश्चित करने के लिए जिम्मेदार हैं कि हमारी टीमों आचार संहिता और सभी संबंधित नीतियों और कार्य वधियों 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 कार्य वधियों के संभावित उल्लंघनों के बारे में सद्भावना से चिंताओं को उठाने के लिए स्वतंत्र महसूस करता है। यदि वास्तविक उल्लंघन देखे जाते हैं, «स्पष्ट रूप से जरीये सूचित करना अति आवश्यक है, यह समझना जरूरी है» हमें ऐसी किसी भी स्थिति को संभालने के लिए तुरंत कार्रवाई करनी चाहिए, और हमें अपने पर्यवेक्षक, नैतिकता और अनुपालन विभाग, वधिका, 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 एक लीडर हैं, तो हमारी संस्कृति आपसे एक 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 अपने 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 भी मदद ले सकते हैं:



कोई भी अन्य प्रबंधक या पर्यवेक्षक;



मानव संसाधन का कोई सदस्य



वधिकि वभाग का कोई सदस्य;



क्षेत्रीय अनुपालन अधिकारी;



आंतरिक लेखा परीक्षा वभाग का कोई भी सदस्य; या



उनके कर्मचारियों के प्रतिनिधि

गंभीर उल्लंघन के मामलों में, कर्मचारी मुख्य अनुपालन अधिकारी या समूह के सामान्य परामर्श दाता से सीधे बात कर सकते हैं। एक विकल्प के रूप में, कर्मचारी एक नज्दी 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 जाता है कि हर संभव सीमा तक गोपनीयता बनाए रखी जाएगी। केवल जांच की सुविधा के लिए या कानून द्वारा आवश्यक होने पर सीमा खुलासे किए जाएंगे। सभी रिपोर्टों की जांच की जाएगी और सभी जांच स्वतंत्र रूप से आयोजित की जायेगी, 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 परिणामस्वरूप अनुशासनात्मक कार्रवाई हो सकती है।

## स्वतंत्र अनुपालन कार्य

सोल्वे में आचार संहिता और उसके साथ नैतिकता और अनुपालन कार्यक्रम का न्याय प्रबंधन और देखरेख करने के लिए एक स्वतंत्र वभाग है। इस नैतिकता और अनुपालन वभाग में क्षेत्रीय अनुपालन अधिकारी शामिल हैं - जो मुख्य अनुपालन अधिकारी के निर्देशन में इन-हाउस वकील होते हैं। यह वभाग अकेले या अन्य वभागों 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 कार्य वधियों के बारे में कार्यकारी समिति और नैतिक मंडल लेखा परीक्षा समिति को सालाना गैर-अनुपालन की रिपोर्ट करता है।



# कार्य क्षेत्र में नैतिकता और एकता

## कार्यस्थल में स्वास्थ्य और सुरक्षा

उच्च सुरक्षा मानक और उसके नरिंतर सुधार सोल्वे कार्य नीति और प्रतबिद्धता का एक अभिन्न अंग है। समूह अपने कर्मचारियों और ठेकेदारों दोनों के लिए अपनी साइटों पर सुरक्षा 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 कार्य विधियों के प्रति सचेत और जागरूक होकर और किसी भी असुरक्षित स्थिति की सूचना देकर कार्य स्थल की सुरक्षा में योगदान दे।

## 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 प्रतबिद्ध 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, वकिलांगता, 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 पूरवा ग्रहों पर आधारित कर्मचारियों से अनुचित व्यवहार है, को बर्दाश्त नहीं किया जाएगा।

## पूरा

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 है?

*सॉल्वे 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 प्रतबिद्ध है। सोल्वे की उचित वेतन पर नीति इस प्रतबिद्धता 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 नष्पक्षता सुनिश्चित करने के लिए प्रबंधन के सदस्यों के साथ नियमित आधार पर नौकरी वर्गीकरण और ग्रेड स्तरों की समीक्षा करते हैं।*



## पूँर

मेरी कु छ वशिष आवश्यकताएं और मेरे बॉस मुझे कु छ ऐसे कार्य सौपते हैं, जो और यह कार्य मेरी शारीरिक क्षमताओं या गत स्थितियों से परे हैं। मुझे ऐसी स्थिति में क्या करना चाहिए?

अपने प्रबंधक (मैनेजर) से बात करे और अपनी शारीरिक सीमाओं के लिए किसी उचित समायोजन पर चर्चा करे। अगर इस मुद्दे का हल न निकाला जाए तो, आपको व्यावसायिक सत्यनष्टिता संहिता (Code of Business Integrity) में दी शान्ति देशों का पालन करना चाहिए और (Speak up) के जरूरी यह सुनिश्चित कर लेना चाहिए कि सॉल्वे की गैर भेदभाव की नीति का सम्मान किया जा रहा है।

मैं काम करता हूँ उस GBU का प्रबंधक लगातार हमारे वी भाग में महिलाओं के प्रति अलग रवैया रखता है। कार्यों को देते समय वह वी भाग में पुरुषों को बेहद कठिन काम सौपता है और महिलाओं को आसान काम देता है। मैंने उन्हें यह कहते हुए सुना है कि "महिलाओं के पास कठिन कार्य करने की क्षमता नहीं होती है।" मुझे इस स्थिति में क्या करना चाहिए?

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

मैं अक्सर अपनी यौन पहचान से संबंधित आपत्तजनक टिप्पणियों का सामना कर रहा/ रही हूँ और इसलिए मैं अपमानजनक महसूस करता/ करती हूँ। मुझे इस स्थिति में क्या करना चाहिए?

सॉल्वे 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 का पालन न होने पर, ऐसे 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 व्यक्तिकी गरमा 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 व्यक्तिके व्यक्तित्व, गरमा, या शारीरिक या मनोवैज्ञानिक अखंडता का उल्लंघन करने में सक्षम, उनके रोजगार को खतरे में डालने या कार्यस्थल का माहौल बिगाड़ने वाली गतिविधियों के रूप में। यौन उत्पीड़न को किसी भी अवांछित यौन पहल के रूप में परिभाषित किया जा सकता है, यौन एहसान

या यौन प्रकृतिके अन्य अवांछित आचरण के लिए अवांछित अनुरोध जो किसी व्यक्तिको अपमानित, तिरस्कृत और/या भयभीत महसूस कराता है, जहां एक तर्कसंगत व्यक्तिके परिस्थितियों में ऐसी प्रतिक्रिया का अनुमान लगाया जा सकता है।

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

उत्पीड़न नमिन्लखित रूप ले सकता है:



उत्पीड़न के **मौखिक** रूप, जैसे डराने वाली, नीचा दिखाने वाली, अनुचित, आक्रामक, या आपत्ताजनक 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 संपर्क से लेकर, गले लगाना, आलगिन, चुंबन, हमला या बलात्कार।

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



प्रश्न

मैं किसी अन्य सहकर्मी को डेट पर जाने के लिए पूछना चाहता/ती हूँ, लेकिन मुझे इस बात की चिंता है कि अगर उस व्यक्तिको मुझमें दिलचस्पी न हो तो इसे उत्पीड़न माना जाएगा। क्या व्यावसायिक सत्यनिष्ठा संहिता का उल्लंघन किए बिना किसी अन्य कर्मचारी से डेट पर जाने के लिए पूछना स्वीकार्य है?

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

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 प्रमोशन नहीं मिलेगा। मुझे क्या करना चाहिए?

सॉल्वे कई कारणों से प्रतिबंधकों और उनकी टीमों के सदस्यों के बीच डेटिंग को मंजूरी नहीं देता है। आपने इस तरह के संपर्क के जरूरी सॉल्वे 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 प्रतिबंधक के साथ कोई व्यक्तित्व संबंध बनाने के अनुरोध को ज़रूर स्वीकार करना चाहिए। सभी प्रतिबंधक यह प्रशिक्षण लेते हैं और उन्हें आपको ऐसी स्थिति में नहीं लाना चाहिए। आपको नमिन्तरण अस्वीकार कर देना चाहिए, और आपको अपनी चिंता व्यक्त करते हुए इसे अपने मानव संसाधन प्रतिनिधि (H. R.) के ध्यान में लाना चाहिए। आपके प्रतिबंधक को हमारी नीतियों की याद दिलाई जाएगी, जिसमें बोलने के लिए हमारी गैर-प्रतिशोध नीति भी शामिल है।



## पूँर

क्या यौन उत्पीड़न को चहिनति करने के ललए शारीरिक संपर्क आवश्यक है?

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 सहति वभिन्न प्रकार के संचार के माध्यम से कहा या लिखित अभिव्यक्तियों में व्यक्त किया जा सकता है। आंगिक अभिनय, गैंग उपहार, या यहां तक कि टॉफी 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 प्रतनिधिको मलें।

सहकर्मी बैठक के दौरान, मेरे बॉस अक्सर मेरी तरफ पीठ करके बैठते हैं और मेरे बात करने पर चेहरे बनाते हैं। क्या इससे नैतिक उत्पीड़न होता है?

नैतिक उत्पीड़न को किसी व्यक्तिके व्यक्तित्व, गरमा, या शारीरिक या मनोवैज्ञानिक अखंडता का उल्लंघन करने में सक्षम, उनके रोजगार को खतरे में डालने, या काम के माहौल बर्गाड़ने में सक्षम किसी भी दोहराए गए अपमानजनक आचरण, विशेष रूप से व्यवहार, शब्द, कार्य, इशारों, पाठ या छवियों के रूप में परभाषित किया जा सकता है। एक प्रबंधक को कभी भी ऐसे आचरण में संलग्न नहीं होना चाहिए जिसे नैतिक उत्पीड़न के रूप में समझा जा सकता है। वर्णित आचरण इसी श्रेणी में प्रतीत होता है। हालांकि, स्थितिकी संपूर्णता को समझने के लिए घटना की पूरी जांच आवश्यक होगी। अपने मानव संसाधन प्रतनिधिको बोलने के लिए व्यावसायिक सत्यनिष्ठा संहति के दशानर्देशों का उपयोग करें।

मेरे बॉस एक बैठक के दौरान वभिण में सबके सामने मुझ पर चलिलाये थे। ऐसा पहले कभी नहीं हुआ था, और इस वाक्ये से मैं बहुत परेशान हुआ। क्या यह दादागिरी है?

सॉल्वे काम के माहौल में गरमा और ईमानदारी का एक पेशेवर स्तर बनाए रखने का प्रयास करता है। हालांकिहर किसी का काम में कोई बुरा दिन हो सकता है, लेकिन यह जानबूझकर अपमानजनक, शर्मनाक, मनोवैज्ञानिक रूप से वधितनकारी या अपमानजनक व्यवहार के लिए क्षमा नहीं देता है। आपको जैसा लगा वह अपने प्रबंधक को बताएं। प्रतपुष्टिका मतलब रचनात्मक होना है और न किइसे अपमानजनक तरीके से दिया जाए।

## हतिों का टकराव

### सिद्धांत

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

### बाहर की स्थिति

हालांकि, सोल्वे हमारे व्यक्तिगत और नज्जि 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 नदिशक, ट्रस्टी या अधिकारी के रूप में सेवा करने के लिए कहा जाता है, तो हमें भी सावधानी बरतनी चाहिए और हमारे प्रत्यक्ष संबंधक से पूर्व अनुमोदन प्राप्त कर लेना चाहिए। लाभार्थ, दानशील, या खेल संगठनों में पदों के लिए कोई पूर्व अनुमोदन की आवश्यकता नहीं है।

### बाहर के रश्ते

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

### अंतरंग या पारिवारिक संबंध

सहकर्मियों के बीच अंतरंग या पारिवारिक संबंध भी वास्तविक या संभावित हतिों 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 हतिों के टकराव की किसी भी वास्तविक या कथित स्थिति को दूर करने के लिए कदम उठाने की पूरी कोशिश करेगा।



## पूर

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

आपके मन में सोल्वे का फायदा हो सकता है, आपके द्वारा वर्णित स्थिति में हतिों के टकराव की स्थिति बिना रहती है। संभावित विक्रेता के साथ आपके संबंध के कारण, ऐसा प्रतीत हो सकता है कि आप चयन प्रक्रिया में नष्टिपक्ष नहीं हो। अपने आप को चयन प्रक्रिया से हटा दें और अपने प्रबंधक या अनुपालन या मानव संसाधन में किसी से संबंध का खुलासा करें।

मुझे एक स्टार्ट-अप कंपनी के लिए नदिशक 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?

सोल्वे अपने कर्मचारियों को गैर-प्रतिस्पर्धी उद्योगों में नदिशक मंडल के बाहर से सेवा करने से रोकता नहीं है, बशर्ते कि प्रबंधक से पूर्व अनुमोदन प्राप्त हो और 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 नष्टिपक्ष 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 प्रतिफल प्रभाव नहीं पड़ेगा।

मैं सोल्वे इंजीनियरिंग टीम का हिस्सा हूँ, 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 हूँ 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?

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 नजि स्थिति से अवगत हो सकता/सकती है जिसमें कर्मचारी को अनुपस्थिति रहना आवश्यक हो, 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 अनुपस्थिति होने से टीम के प्रदर्शन पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ रहा है। आपके द्वारा वर्णित टेलीफोन वार्तालापों में एक प्रत्यक्ष हति संघर्ष का प्रमाण दिखाई देता है क्योंकि यह कार्य सोल्वे उपकरणों का उपयोग करके सोल्वे के कार्यकारी समय में किया जा रहा है, लेकिन सोल्वे के उत्पादों या व्यवसाय के लिए इसका कोई उपयोग नहीं है। आपको व्यवसायिक सत्यनिष्ठा संहिता के स्पीक अप में दिशानिर्देशों का उपयोग करके मामला रिपोर्ट करना चाहिए।

## समूह संपत्ती का उपयोग

सोल्वे की सफलता हमारी संपत्तिके संरक्षण और अखंडता पर निर्भर करती है। इन संपत्तियों को सोल्वे के स्वामित्व वाली सभी मूल और अमूल चीजों के रूप में परिभाषित किया जा सकता है और भौतिक संपत्ति (जैसे सुविधाएं, उपकरण, आपूर्ति, सूची और सूचना प्रौद्योगिकी), अमूल संपत्ति (जैसे कमालिकाना जानकारी और बौद्धिक संपदा), और संसाधन संपत्ति, (जैसे कर्मचारियों के काम का समय) शामिल है। सोल्वे की संपत्तिका 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 संपत्तिके 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 संपत्तिके 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। कर्म

चारी 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 सकता है।

क्या मुझे मेरे काम के कंप्यूटर और मोबाइल डिवाइस पर इंटरनेट उपयोग करने की अनुमति है?

नजि प्रयोजनों के लिए किसी सोल्वे संपत्तिके प्रासंगिक उपयोग के लिए अनुमति दी जाती है यदि यह अत्यधिक या अनुचित नहीं है और सोल्वे व्यवसाय के लिए समान संपत्तिके उपयोग को अनुचित रूप से प्रतिबंधित नहीं करता है।

## 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 उद्देश्य खुलासा किया जाता है, तो वह हमारे प्रतिस्पर्धियों के लिए सहायक हो सकती है या सोल्वे, हमारे कर्मचारियों, हमारे ग्राहकों और व्यावसायिक भागीदारों के लिए हानिकारक हो सकती है। गोपनीय जानकारी के उदाहरणों में शामिल हैं, न सिर्फ बिक्री, वपिणन डेटा, व्यापार और सामरिक योजनाओं और वित्तीय जानकारी के साथ ही वधिया 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।

## 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 व्यक्तित्वगत जानकारी की गोपनीयता की रक्षा करते हैं, जिसमें यूरोपीय संघ सामान्य डेटा सुरक्षा विनियमन और उन क्षेत्रों के अधिकारों में सभी कानूनों और नयियों 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 विनियम वशिष्ठ 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 ढूँढने में कर्मचारियों की सहायता की जा सके जिनके कारण संघर्ष का उत्पन्न हो सकता है।

## सार्वजनिक संचार / सोशल मीडिया का उपयोग

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

## पूर

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?

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 व्यक्तिके 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।





# कार्य क्षेत्र में नैतिकता और एकता

# 4

## रश्चित-वरीधी और भ्रष्टाचार वरीधी

सोल्वे एक नैतिक, नषिपक्ष और ईमानदार तरीके से अपने व्यवसाय का संचालन करने के लिए प्रतिबद्ध हो। 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 रश्चित सहित किसी भी रूप में भ्रष्टाचार पर रोक लगाता है। रश्चित पेशकश, देना, याचना, या मूल्य की वस्तु (या कोई अन्य लाभ) प्राप्त करना है ताकि किसी व्यक्तिके अधिकार की स्थितिमें नरिणय या आचरण को अनुचित तरीके से प्रभावित किया जा सके। हम व्यवसाय

को प्राप्त करने या बनाए रखने के लिए रश्चित नहीं देंगे या प्राप्त नहीं करेंगे। सुविधा भुगतान, जो नमिन 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 नषिद्ध हैं। सोल्वे कर्मचारी रश्चित देने या सुविधा भुगतान करने के लिए किसी तीसरे पक्ष, जैसे एजेंट या सलाहकार, का उपयोग कभी नहीं करेंगे।

पूत्र

किसी प्लांट के वसिता र 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 करिया और अन्य सभी यात्रा खर्चों का भुगतान करो क्या हमें ऐसा करना चाहिए?

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 मंजूरी 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 स्थितिमें, 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 स्वीकृत 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 आपको प्रबंधक की पूर्व-स्वीकृति चाहिए है।

## उपहार और मनोरंजन

एक सामान्य सदिशां त के रूप में, उपहार और मनोरंजन के वल तभी दिए जा सकते हैं या स्वीकार किए जा सकते हैं जब यह सोल्वे की छविको 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 नरिण य 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 रशिवत-वरीधी नीति और लागू स्थानीय कानूनों का पालन करना चाहिए।

सोल्वे कर्मचारी व्यवसाय भागीदारों से व्यावसायिक उपहार और मनोरंजन नहीं मांग सकते हैं, और व्यापारभागीदारों को किसी भी सोल्वे 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 रशिवत-वरीधी नीति में निर्धारित स्वीकार्य उचित मूल्य सीमा से अधिक है, हमारे उपहार और मनोरंजन ट्रेकिंग 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 सहमत न हों। 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 नीतिका उल्लंघन है और इसे स्वीकार नहीं किया जाता है।



## प्रार

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 संस्था का उपयोग करें। जब मैंने परामर्श कार्य के लिए एक क्वोटेशन के लिए उस संस्थाओं से पूछा, तो मुझे आश्चर्य हुआ कि देश में अन्य परामर्श की तुलना में यह क्वोटेशन कतिना अधिक था। मैं अधिक मूल्य के बावजूद संस्था को शामिल करने के लिए इच्छुक हूँ, क्योंकि मुझे लगता है कि अन्य सलाहकारों की तुलना में इसका सरकार के साथ बेहतर संबंध है। क्या मेरे लिए चर्चित होने का कोई कारण है?

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 नरिदो ष हो सकता है या किसी छुपे हुए रशिवत के लिए एक कवर हो सकता है। संदर्भित सलाहकार के पास पहुंचने से पहले, पता करें कि संस्था वास्तव में सोल्वे के लिए क्या करेगी और अन्य संभावित कर्णियों के साथ इसकी सेवाओं की तुलना करें। यह हो सकता है कि यह संस्था अन्य फर्मों की तुलना में कम या कोई अतिरिक्त सेवाएं नहीं देगी, और मूल्य में वृद्धिका अर्थ हो सकता है कि सरकारी अधिकारी को रशिवत के रूप में भुगतान किया जाए। इस प्रकार का भुगतान दुनिया के विभिन्न भागों में भ्रष्टाचार-वरीधी कानूनों का उल्लंघन होगा जहां सोल्वे व्यापार करता है। यदि आपको और स्पष्टता की आवश्यकता है, तो अपने क्षेत्रीय अनुपालन अधिकारी से परामर्श करें।

छुट्टियों के दौरान एक सप्लायर जिनसे मेरी नियमिति रूप से बातचीत होती है, उन्होंने मुझे एक अच्छा उपहार भेजा जिसे मैं वास्तव में रखना चाहता हूँ। अगर मैं उपहार रखूँ तो क्या मुझसे व्यावसायिक सत्यनिष्ठा संहिता (Conduct of Business Integrity) का उल्लंघन होता है?

कृपया सोल्वे कर्मचारियों और तृतीय-पक्षों के बीच स्वीकार्य उपहार और मनोरंजन के मूल्य को समझने के लिए सोल्वे उपहार और मनोरंजन नीति देखें। यदि मूल्य नीति में आपके क्षेत्र के लिए निर्धारित राशसे अधिक है तो आपको उपहार और मनोरंजन ट्रेकिंग सिस्टम («GETS») का उपयोग उपहार के मूल्य को रिकॉर्ड करने और अपने प्रबंधक की स्वीकृति पाने के लिए करना चाहिए।



## नष्पिपक्ष प्रतसिप्रधा

सोल्वे नष्पिपक्ष और खुली प्रतयोगिता को महत्व देता है और नैतिक रूप से और उच्चतम नष्पिठा के साथ सफल होना चाहते हैं। समूह ऐसी व्यवसाय व्यवस्था में प्रवेश नहीं करता है जो प्रतसिप्रधा को विकृत, खत्म या हतोत्साहित करता है, या जो अनुचित प्रतसिप्रधात्मक लाभ प्रदान करता है।

## वत्ततीय रकिॉर्ड और लेखा

सोल्वे अपनी सभी कार्यवाहियों, घटनाओं या नरिण यों को अपने शेयरधारकों को सटीक रूप से सूचित करता है, जिनका उनके नविश नरिण यों पर महत्वपूर्ण प्रभाव पड़ता है। सोल्वे की पुस्तकों और रकिॉर्डों को हमेशा अंतर्राष्ट्रीय वत्ततीय रिपोर्टिंग मानकों के अनुरूप वास्तविक वत्ततीय जानकारी को प्रतबिबिति करना चाहिए। कर्मचारियों को यह सुनिश्चित करना होगा कि रकिॉर्ड लागू कानूनों और वनियमों के अनुसार सही और ठीक से बनाए रखे जाएं।

## भेदिया व्यापार

न कर्मचारियों के पास अंदर की जानकारी है, वे उस जानकारी के आधार पर किसी भी प्रतभूतिको खरीद या बेच नहीं सकते हैं या किसी अन्य व्यक्तिको नहीं बता सकते हैं। यह सोल्वे, सोल्वे समूह और तीसरे पक्ष से संबंधित कंपनियों की प्रतभूतियों से संबंधित है। विशेष रूप 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 प्रतभूतियों के व्यापार मूल्य पर महत्वपूर्ण प्रभाव पड़ेगा। सोल्वे किसी भी तरह के भेदिया व्यापार का कड़ा वरिध करता है। सभी कर्मचारियों को भेदिया व्यापार पर लागू कानूनों और समूह नीतिका कड़ाई से पालन करना चाहिए।

## अंतरराष्ट्रीय व्यापार

सोल्वे दुनिया भर में उत्पादों, प्रौद्योगिकियों, सेवाओं और सूचनाओं के नरिया त और आयात को नरित्ति करने वाले सभी कानूनों और नयिमों का पालन और समर्थन करता है। विशेष रूप से, समूह उन वनियमों का सम्मान करता है जो प्रतबंधित देशों में या प्रतबंधित व्यक्तियों या प्रतबंधित संगठनों के साथ व्यापार करते हैं। व्यवसाय करने में, हमें समूह नरिया त अनुपालन नीतिका अवश्य पालन करना चाहिए।

## आपूर्ति शृंखला

सोल्वे अपने व्यापारिक भागीदारों का सम्मान करता है और अपनी बाध्यकारी प्रतबद्धताओं की 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 नरित्ति करने वाले कानूनों और वनियमों का पालन करें। उन्हें अपने संचालन में इस आचारसंहिता की भावना का पालन करने के लिए भी प्रोत्साहित किया जाता है।

सोल्वे उनके साथ एक पारस्परिक रूप से लाभप्रद संबंध बनाने के लिए अपने आपूर्तिकर्ताओं का चयन करने और उनका मूल्यों कम करने के लिए दुनिया भर में संरचित, नष्पिपक्ष और नैतिक प्रक्रिया को लागू करता है। हमारे आपूर्तिकर्ताओं को गुणवत्ता, विश्वसनीयता, प्रतसिप्रधी मूल्य नरिधारण और नैतिक व्यवहार जैसे उद्देश्य मानदंडों के आधार पर चुना जाता है।



# कार्य क्षेत्र में नैतिकता और एकता

# 5

## मानवाधिकार

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



हम बच्चों के शोषण के किसी भी और सभी रूपों की स्पष्ट रूप से नंदिा करते हैं। हम पूरा संगिक अंतरराष्ट्रीय श्रम संगठन («ILO») सम्मेलन नों 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 हो तथा वे उचित और न्यायपूर्ण हो। हम राय और संघ की स्वतंत्रता के लिए व्यक्तिगत अधिकारों का सम्मान करते हैं।

सोल्वे ऐसे किसी भी संकेत को जो दर्शाता है कि मानवाधिकार हमारे प्रभाव क्षेत्र में ठीक से संरक्षित नहीं हैं को गंभीरता से लेता है। 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 जरूरत हो, वहां हम उनके कार्यान्वयन में सक्रिय रूप से सहयोग करें।

## नरिंतरता (Sustainability)

जमिंदारी, सोल्वे की पहचान का एक बुनघिदी हसिसा है - इतना कथिह हमारे प्रमुख वकिलपो और कार्यों में खुद को प्रकट करता है। हमारे समूह - और समाज को बड़े पैमाने पर नरिदेशति करने के प्रयास में - एक अधिक टिकाऊ कल के लिए, सोल्वे ने सोल्वे वे (Solvay Way) बनाया है, एक ऐसा कार्यक्र म जो हमारी महत्वाकांक्षाओं को ठोस मापनीय करि याओं में बदल देता है, और हमने एक साथ रणनीति और स्थरिता को जोड़ने के लिए सतत पोर्टफोलियो प्रबंधन उपकरण को (Sustainable Management Tool) भी वकिसति कथि या है।

सोल्वे अपने पर्यावरण, स्वास्थय और सुरक्षा प्रदर्शन में लगातार सुधार करके लोगों और पर्यावरण की सुरक्षा के लिए प्रतिबद्ध है; सुवधियाओं, प्रकरियाओं और प्रौद्योगिकियों की सुरक्षा; और के मकिल उत्पाद सुरक्षा और आपूर्ति श्रृंखला के माध्यम से नेतृत्व, सोल्वे की पहचान इंटरनेशनल कार्संसलि ऑफ के मकिल एसोसिएशन के रसिंपांसिबिल के यर ग्लोबल चार्टर के अनुरूप है। हम यूएन सस्टेनेबल डेवलपमेंट गोलस पर ध्यान के द्रति करना जारी रखते हैं जहां हम सकारात्मक या नकारात्मक प्रभाव डाल सकते हैं। हम संयुक्त राष्ट्र ग्लोबल कॉम्पैक्ट के हस्ताक्षर करता है और मानवाधिकारों, श्रम, पर्यावरण और भ्रष्टाचार वरिंध के दस सदिधां तो का समर्थन करते हैं। हम IndustriALL Global Union के साथ ग्लोबल फूरे मवरक एग्रीमेंट के हस्ताक्षर करता भी है।

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

## प्रउर

संभावति आपूर्तकिरताओं के साथ कसिी नरिदा प्रकरिया की औपचारीकता प्रती के लिए एक सीएसआर मूल्यांकन के दौरान, मुझे एहसास हुआ कि आपूर्तकिरताओं में से एक स्थानीय श्रम स्थितियों के अनुपालन में अधिक मूल्य नहीं मलि रहा है। क्या मैं इस आपूर्तकिरता को शामिल कर सकता हूं, यह जानते हुए कि यह जो मूल्य प्रदान करता है वह उसके प्रतिसिपर्धियों की कीमत से बहुत बेहतर है?

सोल्वे अपने स्वयं के व्यवसाय और अपने आपूर्तकिरताओं के संबंध में कॉर्पोरेट सामाजिक जमिंदारी में अग्रणी होने के लिए प्रतिबद्ध है। जब हम कसिी संभावति आपूर्तकिरता का मूल्यांकन करते हैं, तो मूल्य एक कारक तो होता है, लेकिन आपूर्तकिरता की सीएसआर प्रतिबद्धता से अधिक महत्वपूर्ण नहीं है। यदि आपूर्तकिरता 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 परिणामस्वरूप अप्रत्याशित लागत हो सकती है, जो भविष्य में इसकी कीमत को प्रभावित कर सकती है। आपको इस आपूर्तकिरता पर पुनर्वाचार करना चाहिए और कसिी ऐसे की तलाश करनी चाहिए जो थोड़े अधिक महंगे हो, लेकिन जिसकी व्यवसायिक सामाजिक जमिंदारी के प्रतिबद्धता हों।



## राजनीतिक योगदान

समूह पार्टियों की राजनीतिक गतिविधियों में भाग नहीं लेता है और न ही यह राजनीतिक दलों या उम्मीदवारों को कॉर्पोरेट दान देता है। हालांकि, 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 न कर सकता है। सोल्वे अपने कर्मचारियों की अपने राजनीतिक निर्णय लेने की स्वतंत्रता का सम्मान करता है। कसिी भी कर्मचारी की राजनीतिक प्रक्रिया में व्यक्तिगत भागीदारी अवश्य ही व्यक्तिगत आधार पर, कर्मचारी के स्वयं के समय में और कर्मचारी के व्यक्तिगत व्यवहार पर होनी चाहिए।

## दानशील 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 नरिदेशित होता है। सोल्वे के नाम पर दान करने के इच्छुक कर्मचारी - चाहे वित्तीय योगदान या स्वयंसेवक गतिविधियों द्वारा - को उपयुक्त प्रबंधन प्रतिनिधियों से पूरव-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 नेतृत्व से ऐसी रिपोर्टों पर कार्रवाई करनी चाहिए 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, जिनमें बर्खास्तगी शामिल है। कुछ मामलों में, सोल्वे उल्लंघन की रिपोर्ट संबंधित अधिकारियों को कर सकता है।

## पूर

सॉल्वे आचार नीति पर किस तरह की स्थितियों की सूचना दी जा सकती है और मुझे किस तरह के साक्ष्य प्रस्तुत करने चाहिए?

सॉल्वे एथिक्स हेल्पलइन 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 सूक्ष्म 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 हेल्पलइन 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, कहाँ और क्यों)। अस्पष्ट रिपोर्टों जांच को कठिन या असंभव भी बना सकती हैं।

आपको ऐसे मामलों की रिपोर्ट करने के लिए हेल्पलइन इन चैनल का उपयोग नहीं करना चाहिए जहाँ 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 हैं।



# SOLVAY

**Solvay SA**  
Rue de Ransbeek, 310  
1120 Brussels  
Belgium

+32 2 264 2111

[www.solvay.com](http://www.solvay.com)