ग्रुप की कारोबार मानक नीतियाँ

विषय – सूची

अनुभाग 1
ग्रुप की कारोबार आचार–संहिता

अनुभाग 2
ग्रुप की रोज़गार मानक नीति

अनुभाग 3
पूर्तिकारों के लिए ग्रुप की रोज़गार मानक संहिता

अनुभाग 4
ग्रुप की पर्यावरण नीति

इन आचार–संहिताओं के उदेश्य में 'ग्रुप' का मतलब है वो व्यवसाय जो पूर्णतया या अधिकांश पेन्टलैन्ड ग्रुप पीएलसी या इसके आनुषंगिक व्यवसायों के स्वामित्व में हैं, और जो हमारे सीधे प्रबंधन अनुशासन के अधीन हैं। वो व्यवसाय जिनमें पेन्टलैन्ड ग्रुप का ठोस हितसंबंध कायम है परंतु प्रबंधन अनुशासन नहीं है, तथा वो व्यवसाय जो USA में संचालित हैं, उनके संबंध में, उन संबद्ध व्यवसायों के इन अचार संहिताओं के अनुपालन के लिए औचित्य के अनुरुप हम वास्तविक प्रयत्न करेंगे।

अनुभाग 1
ग्रुप की कारोबार आचार–संहिता

ग्रुप की कारोबार आचार–संहिता
18 जून 2001 को बोर्ड द्वारा मान्य

1. परिचय
1.1 पेन्टलैन्ड ग्रुप पारिवारिक स्वामित्व की कंपनीयों का ग्रुप है। हमारे आदर्श पारिवारिक आदर्श हैं। हम मानते हैं कि कारोबार का परिचालन सच्चाई और औचित्य एंव लोगों और उनके गौरव और अधिकारों के प्रति आदर के साथ किया जाना चाहिए। इन आदर्शों का व्यावहारिक आचरण किस प्रकार हो यह स्पष्ट करना इस संहिता का प्रयोजन है। व्यवहार के जिन मानकेां के अनुरूप हम इस संस्था का संचालन करने का प्रयत्न करते हैं इनकी व्याख्या इस संहिता में की गई है। हमारी यह अपेक्षा एवं आवश्यकता है कि ग्रुप के सभी मैनेजर और कर्मचारी अन्य लोगों तथा संस्थाओं के साथ इन्हीं मानकों के अनुरूप व्यवहार करें।

1.2 इस व्यवसाय से हमारा प्रयोजन क्या है?
इस व्यवसाय से हमारा ध्येय यह है कि हम उच्च कोटि के, प्रतिष्ठित, विशिष्टतापूर्ण, मूल्यवान तथा कार्यनिष्पादक उत्पाद का उदभवन एंव विपणन कर के और हमारे ग्राहकों में इनको यथोचित कीमत पर विक्रय कर के शेयरदारों के हित के हिसाब से कंपनी के मूल्य (शेरहोल्डर वेल्यू) का निर्माण करें ।

दीर्घकालीन धारणीय तौर पर शेरहोल्डर वेल्यू का निर्माण करने के लिए हमें प्रधान और नामी मार्के (ब्रान्ड) एवं व्यापारों का बना हुआ एक निधान उदभवित करने के अपने दूरदर्शी विचार को प्रयुक्त करना आवश्यक है। यह कार्य हम सच्चाई, औचित्य और लोगों तथा नैसर्गिक पर्यावरण के प्रति आदर के साथे करेंगे।

अपने संवर्धन और उत्कर्ष का दौरा अविरत जारी रखने के लिए हमें अपने ग्राहकों और पूर्तिकारों के साथ साझेदारी के रिश्ते जोडना अधिकतर आवश्यक होता जाएगा। ये साझेदारियाँ अन्योन्य विश्वास पर आधारित होनी चाहिए और अपने साझियों का विश्वास हमें इस दस्तावेज़ में निर्दिष्ट सिद्वांतों के अनुसार अपने कारोबार का संचालन करने से प्राप्त होगा।

1.3 बद्वहित पक्षकारों (स्टैकहोल्डर्ज़)
ऐसी कई प्रकार की संस्थाएं हैं तथा लोग हैं जो हमारे कार्रवाइयों से प्रभावित होते हैं और जिनके प्रति हमारी कुछ जिम्मेदारियाँ हैं। इन में शामिल हैं हमारे कर्मचारी, हमारे ग्राहक, हमारे पूर्तिकार, अन्य कारोबारी साझेदार (जैसे कि लाईसेन्सदारों, वितरणकर्ताओं, संयुक्त साहस के साझेदारों तथा विशाल जनसमाज)। अवश्य ही इन सब से पूर्व हैं हमारे शेयरदारों जो इस कारोबार के मालिक हैं और जिनके प्रति हमारा यह उत्तरदायित्व है कि हम उनका पूँजी–निवेश सुरक्षित रखें और उन्हें यथायोग्य प्रतिलाभ मिलना सुनिश्चित करें ।

1.4 इस संहिता की हैसियत
हमारे कारोबारी व्यवहार के मानकों के नियमन में यह संहिता अधिशासकीय है। ग्रुप कंपनीयों ने स्वीकार की हुई सभी संविदाएं इस संहिता से सुसंगत होनी चाहिए। यदि कुछ भी असंगतताएं मौजूद हों तो ग्रुप कंपनीयों से यह अपेक्षित है कि ऐसे करारों में नियत किसी निम्नतर मानकों की उपेक्षा वे इस संहिता के मानकों के अनुसार आचरण करें।

हमारे कारोबार के परिचालन में ग्रुप कंपनीयों को निम्नलिखित आचरण के मानकों का पालन करना आवश्यक है।

व्यवहार के मानक

2. कर्मचारियों के प्रति

2.1 हमारे कर्मचारी हमारी सब से बडी सम्पत्ति हैं। हमारी अविरत सफलता उन्ही के प्रतिभा और उत्साह को हमारे कारोबार के कार्यो में संलग्न करने पर ही संपूर्णतः आधारित है।

2.2 हमः

- सभी कर्मचारियों के मानव अधिकारों का आदर करेंगे ('ग्रुप एम्प्लॉयमेन्ट स्टान्डर्ड्ज़ पोलिसी' नामक एक अलग दस्तावेज़ जारी किया गया है)
- काम करने के लिए अच्छी, सलामत एवं निरामय अवस्थाओं का प्रबंध करेंगे। ('ग्रुप हेल्थ एन्ड सेफ्टि पोलिसी' नामक एक अलग एवं अधिक विस्तृत दस्तावेज़ जारी किया गया है)।
- प्रतियोगी आमदनी एवं अन्य रोज़गार हितलाभ (एम्प्लॉयमेन्ट बेनिफिट्स्) देंगे।
- रोज़गार संविदा के माध्यम से रोज़गार के उचित निबन्धन प्रस्तुत करेंगे जो नियोक्ता और कर्मचारी के लिए पारस्परिक हितलाभ और जिम्मेदारियाँ समतुलित तौर पर प्रदान करते हों।
- लोगों की प्रतिभा के विकास और श्रेष्ठ ऊपयोग को प्रोत्साहन देंगे।
- कर्मचारियों की पसंदगी, प्रशिक्षण तथा पदोन्नति निष्पक्ष तौर पर उनकी पात्रता के आधार पर करेंगे जिस से सभी को समान अवसर उपलब्ध हों।
- ग्रुप के वर्तमान या संभान्य कर्मचारियों के प्रजाति, वर्ण, धर्म, राष्ट्रीयता, मूल जाति, राजकीय अभिप्राय, लैंगिक अभिगम, वैवाहिक हैसियत, लिंग, वय, असामर्थ्य अथवा तो अंशकालिक या नियत अवधि की हैसियत के आधार पर उनके मध्य भेदभाव नहीं करेंगे।
- काम करने के लिए परेशानी और दादागीरी रहित वातावरण सुनिश्चित करेंगे।
- लोगों पर प्रशासन आदर और लिहाज़ से करेंगे और उनके कार्यनिष्पादन के बारे में उनको प्रतिपुष्टि देंगे।
- अनुशासनिक कार्यवाहियाँ न्यायसंगत, खुले और दस्तावेज़ी तौर पर दर्ज करना सुनिश्चित करेंगे।
- सभी कर्मचारियों को ग्रुप के अंर्तगत परिवर्तनों, प्रवाहों तथा उदभवनों के बारे में सूचित रखेंगे।
- किसी कर्मचारी को कोई भी गैरकानूनी या अनैतिक कार्य या किसी मान्यताप्राप्त व्यावसायिक निकाय के जिसके वह सदसस्य हों उस संस्था के मानकों के अनुरूप न हों कि ऐसा कार्य करने के लिए नहीं कहेंगे।
- कर्मचारियों को ग्रुप में कहीं भी किसी गलत आचरण या इस संहिता के मानकों के भंग के किस्से जो उनकी नज़र में आएं उनके बारे में खुल के बता देने के लिए प्रोत्साहित करेंगे।
- कर्मचारियों के अपनी इच्छानुसार किसी भी वैद्य प्रतिनिधि संस्थाओं में भर्ती होने या ऐसी किसी भी संस्था में भर्ती न होना पसंद करने के उनके अधिकारों का आदर करेंगें।
- कर्मचारियों के सामाजिक कार्यकलाप (जैसे कि धर्मार्थ कार्य या स्कूल गर्वनरपद की कार्यकारी या चूनावों में उमीदवारी) में हिस्सा लेने के तथा उनकी मान्यताओं के अनुसार अपने धर्म का पालन करने के अधिकारों का हम आदर करेंगे, परंतु यह उनके रोज़गार संविदाओं के अनुपालन पर निर्भर रहेगा।

- रोज़गार सुरक्षा, सोश्यल सिक्युरिटी या अन्य समान्य कर्मचारी हितलाभ न देने पडे इस हिसाब से लोगों को अनियत तौर पर, या नियत अवधि के तौर पर या किसी अन्य तौर पर नियुक्त करने के रास्ते नहीं अपनाएंगे।

3. ग्राहकों के प्रति

3.1 हमारी सफलता को अविरत जारी रखने के लिए हमें ग्राहको के साथ साझेदारी के रिश्ते जोड कर उनको जीतना होगा और अपने बनाए रखना होगा।

3.2 **हमः**

- अपने ग्राहकों को इस प्रकार के उत्पाद और सेवाएं प्रदाय करेंगे कि जो कीमत, गुणता, कार्यनिष्पादन, विशिष्टता, सलामती और पर्यावरण को प्रभावित करने के हिसाब से उनको व्यय का अच्छा मूल्य पेश करें।
- पारस्परिक लाभकर्ता व्यापारी सम्बन्ध स्थापित करेंगे और हमारी सांविदिक प्रतिबद्वता के शब्दों एवं भावनाओं को अपेक्षित या उससे उच्च स्तर पर परिपूर्ण करने के प्रयास करते रहेंगे।
- जो कुछ भी करने का वचन देते हैं और हमारे ग्राहकों से जो अपेक्षा करते हैं उसके बारे में संदिग्घता निवारने के प्रयास में हमारे सभी करारों में स्पष्टता चाहेंगे।
- यह सुनिश्चित करेंगे कि हमारे उत्पाद की गुणता या कार्यनिष्पादन के बारे में कोई भी समस्याएं उठ खडी हों उन्हें शीघ्रता से और हमारे ग्राहकों और उपभोगकर्ताओं को कम से कम असुविधा हो इस तरह से निपटाई जाए।
- लांच रिश्वत या अन्य संशयात्मक प्रलोभनों के द्वारा बिक्री या अन्य व्यापारी फ़ायदे पाने के रास्ते नहीं अपनाएंगे। वाणिज्यिक लाभ पाने के लिए हम ग्राहकों के कर्मचारियों या सरकारी विभागों या एजन्सियों के कर्मचारियों को कुछ भी अदायगी नहीं करेंगे।
- हमारे उत्पाद की नकली बनावटों को बाज़ार में बिकती हुई रोकने के लिए हम सभी उपयुक्त और शक्य कार्रवाइयाँ करेंगे।

4 पूर्तिकारों के प्रति

4.1 एक कार्यक्षम और विश्वसनीय सम्भरण श्रंखला व्यापार में सफलता के लिए अधिकाधिक महत्वपूर्ण होती जा रही है। इसके लिए हमें हमारे पूर्तिकारों के साथ घनिष्ठ परस्पर–निर्भर साझेदारियाँ स्थापित करना आवश्यक है।

4.2 **हमः**

- अपने पूर्तिकारों के साथ पारस्परिक लाभकर्ता साझेदारियाँ विकसाना चाहेंगे।
- पूर्तिकारों के साथ करारों के शब्दों का एवं भावनाओं का अनुपालन करेंगे, न कि बिनआशयी गलतियों का फायदा उठाएंगे।
- जो कुछ भी करने का वादा करते हैं और हमारे पूर्तिकारों से जो अपेक्षा करते हैं उसके बारे में संदिग्घता निवारने का प्रयास करने में हमारे सभी करारों में स्पष्टता चाहेंगे।
- अपने पूर्तिकारों के साथ इस आधार पर व्यापार व्यवहार बढ़ाएंगे कि वे हमारी कारोबार आचार–संहिता ('कोड ऑफ़ बिज़नेस कोन्डक्ट'), और विशेष कर के हमारे रोज़गार मानक ('एम्प्लॉयमेन्ट स्टान्डर्ड्ज़') और स्वास्थ्य और सलामती नीति ('हेल्थ ऐन्ड सेफ़्टि पोलिसी') तथा पर्यावरण नीति ('एन्वायरनमेन्टेल पोलिसी') को अपनाएं और उनका अनुपालन करें।
- अपने पूर्तिकारों के साथ अदायगी के स्पष्ट निबन्धन मान्य करेंगे और उन निबन्धनों के अनुसार उनको समयानुसार अदायगी की जाए यह सुनिश्चित करेंगे, न कि तकनीकी बहानों पर अदायगी करना निवारेंगे।

- अपने पूर्तिकारों के साथ हमारे व्यापार व्यवहार के हरएक पहलू में सच्चाई और ईमानदारी पर ज़ोर देंगे और हमारे कर्मचारियों या एजन्टों या उनके परिवार के सदस्यों को भुगतान या भेंट सौगाद देकर हम से व्यापारी सम्बन्ध जोडने के प्रयत्नों को बिलकुल गवारा नहीं करेंगे।
- उन लोगों और संस्थाओं के साथ व्यापारी सम्बन्ध नहीं बनाएंगे कि जिनके बारे में हमें ऐसा मानने का कोई भी कारण हो कि वे ग़ैरकानुनी या अनैतिक कारोबारों में संन्निहित हो सकते हैं।

5. विशाल जनसमाज के प्रति

5.1 हम मानते हैं कि व्यापारी संस्थाओं को अच्छे निगमित नागरिक होना उनका दायित्व है।

5.2 **हमः**

- जिन देशों मे अपना कारोबार संचालित करें उन प्रत्येक देश के सभी कानूनों और विनियमों का पूरी तरह से अनुपालन करेंगे।
- पर्यावरण तथा पृथ्वी के भौतिक स्रोत पर हमारी गतिविधियों के कोई भी अनिष्टकारी असर की मात्रा घटाने के प्रयत्न करेंगे ('ग्रुप एन्वायरनमेन्टल पोलिसी' नामक एक अलग दस्तावेज़ जारी किया गया है)।
- राजनीतिक पक्षों को भुगतान नहीं चुकाएंगे या पक्षों की कूटनीतियों में शामिल नहीं होंगे हालांकि हमारे विधिसंगत व्यापारी हितों को प्रभावित करने वाले मामलों के बारे में सरकारों और राजकीय संस्थाओं के साथ चर्चा करने का अधिकार हम आरक्षित करते हैं।
- अपने कर्मचारियों को सामाजिक कार्यकलापों में शामिल होने के लिए प्रोत्साहन देंगे।
- सुयोग्य और सम्बद्व धर्मार्थ तथा सामाजिक संस्थाओं और कार्यकलापों को पुष्टि देंगे।

6. अन्य विषयों

6.1 प्रतिस्पर्धा

हम मुक्त और निर्बाध बाज़ार अर्थव्यवस्था को व्यापार के लिए सब से उपयुक्त पर्यावरण मानते हैं। इसलिए हमः

- जिन बाज़ारों में कारोबार कर रहें हैं उनमें पूरे बल से किन्तु ईमानदारी से स्पर्धा करेंगे
- कीमत नियतन या बन्दि विनिमय करारों (कार्टेलों) में सहभागी होकर प्रतिस्पर्धा को अवरोधित करने के प्रयत्न नहीं करेंगे।
- छलकपट से अन्य प्रतिस्पर्धियों की गोपनीय जानकारी प्राप्त करने के रास्ते नहीं अपनाएंगे।
- अन्य लोगों के बौद्विक सम्पत्ति अधिकारों (इन्टलैक्चुअल प्रोपर्टी राईट्स) का आदर करेंगे।

6.2 वित्तीय बाबतें

हर ग्रुप कंपनी के सभी सौदे खुले और पूर्णतया दस्तावेज़ी तौर पर दर्ज होंगे और मान्य लेखाविधि के अनुसार सच्चाई से कंपनी के हिसाबों में निर्दिष्ट होंगे एवं आंतरिक और बाह्य लेखापरिक्षा के अधीन होंगे।

6.3 गोपनीयता

हम अपने कर्मचारियों और अपने कारोबार के साझेदारों के बारे में जो कुछ जानकारी रखते हैं उसकी गोपनीयता को सुरक्षित रखने में सावधान रहेंगे। ऐसी

जानकारी केवल उन्हीं को उपलब्ध की जाएगी जिनको अपना काम करने में वह आवश्यक हो।

6.4 समझदारी और अनुपालन

- हम सभी वर्तमान तथा भावि कर्मचारियों के लिए हमारे कारोबारी आचर के मानकों के बारे में तथा उनसे अपेक्षित व्यवहार के बारे में जानकारी पाने और इसे समझ सकने के लिए कार्यक्रम बनाएंगे और प्रयुक्त करेंगे।

- हमारे सभी प्रवर प्रशासकों से यह अपेक्षित है कि वे हमारे कारोबारी आचार के मानकों के अपने अनुपालन तथा सभी कर्मचारियों को ये मानक सूचित करने तथा उनके प्रयोग को मोनीटर करने में अपनी कार्रवाई के बारे में साल में कम से कम एक बार रिपोर्ट करें।

अनुभाग 2
ग्रुप की रोज़गार मानक नीति

ग्रुप की रोज़गार मानक नीति
18 जून 2001 को बोर्ड द्वारा मान्य

1. **सिद्वांत**

कंपनी तथा उसके शेयरदार मानते हैं कि कारोबार का परिचालन सच्चाई और औचित्य एंव लोगों और उनके गौरव और अधिकारों के प्रति आदर के साथ किया जाना चाहिए।

2. **नीति**

2.1 **हमारे कर्मचारी**

हमारी नीति यह है कि हमारी ग्रुप कंपनीयों में काम करने वाले लोग, उनके स्वास्थ्य, सुरक्षा और काम पर के अधिकारों का आदर और रक्षण किया जाना चाहिए। हम जिस किसी देश में कार्य संचालन करते हैं उस हरएक राष्ट्र के सभी संबंद्व रोज़गार विधियों और विनियमों का अनुपालन करने की कोशिश करते हैं। इस के अतिरिक्त, हम अपनी निजी कारोबार आचार–संहिता का अनुसरण करते हैं और संबद्व देश की श्रेष्ठ रोज़गार प्रथाओं की बराबरी करने की आकांक्षा करते हैं।

2.2 **हमारे उत्पाद बनाने वाले लोग**

हमारे उत्पाद जिनमें से अधिकतर हमारे अपने मार्के धारण करते हैं वे सेंकडों विवध पूर्तिकार संस्थाओं के बनाए हुए हैं कि जो अनेक देशों में, खास कर के यूरोप और एशिया में शायद लाखों लोगों कों रोज़गार देती हैं। हमारी नीति यह है कि हम केवल उन्ही पूर्तिकारों के साथ कारोबार करेंगे कि जो हमारे मानक को अपनाएं और उनका अनुपालन करें या जिनकी अपनी नीतियाँ हैं जो इन मानकों का प्रतिरूप हैं।

हमारे सभी पूर्तिकारों के भी अपने अपने निजी संभ्भरक होते हैं और उनका संभरण कई अन्य पूर्तिकार करते हैं। जो चीज़ अपने अंतिम स्वरुप में हमारा माल बनती है उसके निमार्ण में जिन अनेकों लोगों ने कुछ न कुछ अनुदान दिए है वे किस अवस्था में काम करते हैं उसका नियंत्रण करना हमारे लिए असंभव होगा। इसी कारण से हम अपनी नीति प्रमुख तौर पर हमारे सीधे पूर्तिकारों से संबोधित करते हैं और उनको अपनी ओर से उनकी अपनी संभ्भरण श्रंखला में प्रयोग करने के लिए प्रोत्साहित करते हैं।
हमारे कारोबारों को बाज़ार की प्रतिस्पर्धा में खडे रहेने एवं टिक सकने के लिए उनको यह आवश्यक है कि अपने माल का उत्पादन वे उस जगह कराएं कि जहाँ पर हमारी नियत गुणता तथा तकनीकी विशिष्टि के अनुरूप माल बनाने का कूल खर्चा कम से कम हो। इसका अर्थ यह होता है कि कई उत्पाद उन देशों में बनाए जाते है जहाँ पर अन्य देशों की तुलना में वेतन कम होते हैं। किन्तु फिर भी पूर्तिकारों को उनके कामगारों के साथ हमारे एवं अर्न्तराष्ट्रीय स्वीकृतिप्राप्त मानकों के अनुरूप उचित ढंग से व्यवहार करना चाहिए।

हमने पूर्तिकारों की रोज़गार मानक संहिता की रचना की है। इसमें हमारे पूर्तिकारों को अपने कर्मचारियों के साथ किस तरह से व्यवहार करना चाहिए इस की व्याख्या की गई है और इसकी आवश्यकताएं इस प्रकार हैं किः

- निर्वाह वेतन अदा किया जाता है
- काम के घंटे अत्यधिक नहीं है
- काम की अवस्थाएं सलामत एवं स्वास्थ्यकर हैं
- बाल श्रम का ऊपयोग नहीं किया जाता।
- कर्मचारी रोज़गारी स्वेच्छा से पसंद करते हैं

- कोई भेदभाव नहीं किया जाता
- कोई भी निष्ठूर या अमानुषी व्यवहार नहीं किया जाता
- संघों में शामिल होने के स्वातंत्रय का आदर किया जाता है, तथा
- नियमित रोज़गारी प्रदान की जाती है

संपूर्ण संहिता 'बेज़ कोड ऑफ दी एथिकल ट्रैडींग इनिशियेटिव' (ETI) का प्रतिरूप है और इन्टरनेशनल लेबर ओर्गनाइज़ेशन (ILO) के संबद्व करारो और सिफारिशों से सुसंगत है।

3. कार्यान्विति

3.1 हमारे कर्मचारी

ग्रुप कंपनीयों की कार्यकारीता जिन देशों में जारी है उन प्रत्येक देश के स्थानीय प्रबंधकों को, स्थानिक विधि विनयमन के संर्दभ में शक्य हो इतना सुनिश्चित करना चाहिए कि उनके कर्मचारियों को ऊपर निर्दिष्ट ग्रुप के मानकों के प्रतिरूप निबन्धनो के आधार पर नियुक्त किया जाए। सभी ग्रुप कंपनीयों के ह्युमन रिसोर्सिज़ मैनेजरों का ग्रुप ह्युमन रिसोर्सिज़ डाईरेक्टर के प्रति कार्यात्मक उत्तरदायित्व होता है और ग्रुप नीति के मानकों से निम्नतर किसी भी रोज़गार प्रथाओं का रिपोर्ट देना इनकी जिम्मेदारी है।

3.2 हमारे पूर्तिकारों के कर्मचारी

कई देशों में जहाँ पर हमारे उत्पाद बनाएं जाते हैं वहाँ के इतिहास, परंपरा, संस्कृति और कुछ चंद किस्सों में कानून भी हमारे पूर्तिकारों को अल्पकालिक दौरान में हमारी नीति का पूर्णतः अनुपालन करना मुश्किल बना देते है।

ऐसी परिस्थितियों में हमारा अभिगम यह है कि इनसे मूँह मोड़ कर चले जाने के बजाय हम उनके कामगारों की अवस्थाओं में अधिकाधिक सुधार करने के लिए अपने पूर्तिकारों के साथ मिलकर काम करते हैं। सामान्य तौर पर हम अपने पूर्तिकार से रिश्ता केवल इसी कारण तोडेंगे यदि वे किसी सुधार कार्यक्रम का अमल करने में हमें सहयोग न दें।

हमारी ऐसी कई मुश्किलें देशों, प्रदेशों या लोकसमाजों के अंर्तगत स्थानिक होती हैं। हम इन प्रश्नों के लिए कुछ करने लिए अक्सर अन्य संस्थाओं के साथ स्थानीय एवं अर्न्तराष्ट्रीय तौर पर काम करते हैं। इन संस्थाओं में हमारी कार्यकारीता के क्षेत्र में कार्यरत अन्य कंपनीयाँ, स्थानिक उद्योग संस्थाएं जैसे कि धर्मार्थ एवं अन्य NGO शामिल हो सकते हैं। विशेष रूप से हम एथिकल ट्रैडींग इनिश्येटिव (ETI) के सदस्य हैं जो कंपनीयों, गैरसरकारी संस्थाओं और अर्न्तराष्ट्रीय व्यवसाय संघ संस्थाओ का संगठन है जो विश्वव्यापी संभ्भरण श्रंखलाओं में रोज़गारी की अवस्थाओं में सुधार लाने का कार्य करता हैं।

प्रत्येक ग्रुप कंपनी अपने निजी पूर्तिकारों के संबंध में इस नीति को अमल करने के लिए जिम्मेवार है। दी ग्रुप बिज़नेस स्टान्डर्ड्ज़ डिपार्टमेन्ट, केन्द्रिय विशेषज्ञों का एक छोटा दल है जो परामर्श, प्रशिक्षण तथा पुष्टि प्रदान करता है, पूरे ग्रुपभर में कार्यक्रमों का समन्वय करता है और अन्य संस्थाओं के साथ सहयोगी प्रोजेक्टों में सम्मिलित होने की व्यवस्था करता हैं। इस के अलावा वह ग्रुप कंपनीयों की प्रगति का परिवीक्षण करके बोर्ड को रिपोर्ट करता है।

अनुभाग 3
पूर्तिकारों के लिए ग्रुप की रोज़गार मानक संहिता

पूर्तिकारों के लिए ग्रुप की रोज़गार मानक संहिता
18 जून 2001 को बोर्ड द्वारा मान्य

यह संहिता अल्पतम मानक प्रस्तुत करती है जिनका हो सके वहाँ अपेक्षित से अधिकतर अनुपालन होना चाहिए। इनका प्रयोग करने में पूर्तिकारों को राष्ट्रीय एवं अन्य उपयुक्त कानूनों का अनुपालन करना आवश्यक है और, जहाँ पर कानून के उपबन्ध और यह संहिता एक ही विषय के बारे में उल्लेख करते हैं वहाँ पर वह उपबन्ध लागु करें कि जो कामगार को अधिकतर सुरक्षा प्रदान करता है।

1. निर्वाह वेतन अदा किया जाता है

1.1 सामान्य अवधि के कार्यकारी सप्ताह के लिए अदा किए जाते वेतन और हितलाभ राष्ट्रीय अल्पतम वैध स्तरों अथवा तो उद्योग के तलचिह्न स्तरों दोनों में से जो उच्चतर हैं उनके बराबर या उनसे अधिक हैं। जो कुछ भी हो, जीवन निर्वाह की मूल आवश्यकताएं परिपूर्ण करने लिए एवं कुछ स्वेच्छाधीन आय की गुंजायश रखने के लिए वेतन हमेशा पर्याप्त होता हैं।

1.2 सभी कामगारों को, रोज़गारी स्वीकार करने से पहले, उनके वेतन की निर्भरता और गिनती के बारे में और उस में से की जाने की किसी भी कटौती की निर्भरता और गिनती के बारे में लिखित रूप में और समझने में आसान जानकारी दी जाती है। फिर, हर बार जब उनको वेतन अदा किया जाता है, तब कामगारों को उस भुगतान सम्बन्धित समयकाल के वेतन के बारे में लिखित ब्यौरा दिया जाता है।

1.3 वेतन में से कुछ भी कटौती अनुशासनिक कार्रवाई के तौर पर नहीं की जाती, न तो सम्बन्धित कामगार की स्पष्ट लिखित अनुमति के बग़ैर अन्य कोई भी कटौती की जाती है, सिवाय इस के की वह कानूनी आवश्यकता हो।

2. काम के घंटे अत्यधिक नहीं है

2.1 काम के घंटे राष्ट्रीय कानूनों अथवा तो उद्योग के तलचिह्न मानक दोनों में से जो भी कामगारों को अधिकतर सुरक्षा प्रदान करते हैं उनके अनुपालक है। जो कुछ भी हो, कामगारों से नियमित तौर पर, सप्ताह भर में अड़तालीस धंटों से ज़्यादा काम करना अपेक्षित नहीं है।

2.2 अतिकालिक काम करना स्वैच्छिक है, सप्ताह में बारह धंटों से अधिक नहीं होता है, इसके लिए नियमित तौर पर माँग नहीं की जाती और इसका भुगतान हमेशा प्रीमीयम दर पर अदा किया जाता है।

2.3 कामगारों को औसत के तौर पर सप्ताह में कम से कम एक दिन की छुट्टी मिलती है।

3. काम की अवस्थाएं सलामत और स्वास्थ्यकर है

3.1 काम के लिए सलामत और स्वास्थ्यकर वातावरण की व्यवस्था है, जो कि काम के अंर्तभूत किसी विशिष्ट ज़ोख़िमों के अधीन है। काम से उदभवित या काम से सम्बन्धित या काम करेने के दौर में होती दुर्घटनाओं तथा स्वास्थ्य को नुकसान होना रोकने के लिए, काम के पर्यावरण में से ख़तरे के कारणों को व्यावहारिक तौर पर जहाँ तक शक्य हो इतने कम करने की समुचित कार्रवाई की जाती है।

3.2 कामगारों को भर्ती करने के समय स्वास्थ्य और सुरक्षा विषयक प्रशिक्षण (हैल्थ एन्ड सेफ़्टि ट्रैनिंग) दिया जाता है, और तद्उपरांत, नियमित कालान्तराल के तौर पर। उन कामगारों को अतिरिक्त प्रशिक्षण दिया जाता है कि जो काम बदलने की वजह से नये प्रकार के ख़तरों से अरक्षित हों।

3.3 कामगारों के लिए स्वच्छ शोचालय सुविधाएं और पीने के पानी का प्रबंध किया जाता है। यदि उपयुक्त हो तो खाद्य सामग्री के लिए स्वास्थ्यकर संग्रहस्थान की सुविधाएं प्रस्तुत की जाती है।

3.4 यदि आवास का प्रबंध है तो वह स्वच्छ और सुरक्षित है और कामगारों की मूल आवश्यकताओं को परिपूर्ण करता हैं।

3.5 स्वास्थ्य और सुरक्षा के लिए एक सीनियर मैनेजर जिम्मेवार हैं।

4. बाल श्रम का ऊपयोग नहीं किया जाता।

4.1 बाल श्रमिकों की भर्ती नहीं होती।

4.2 यदि किसी पूर्तिकार के उद्योग और प्रदेश में बाल श्रम का कहीं भी ऊपयोग पहचाना जाए तो उस पूर्तिकार को बाल मज़दूरी में फँसे हुए किसी भी बच्चों को जब तक कि वे बडे न हो जाए तब तक अच्छी कोटि की शिक्षा में बदली करने के कार्यक्रम की पहेल करनी होगी या उस में हिस्सा लेना होगा।

4.3 अठारह साल से कम ऊम्र का कोई भी रात्री के काम पर नियुक्त नहीं हैं या ज़ोखिम वाले या ज़ोखिम वाली अवस्थाओं वाले काम पर नियुक्त नहीं है।

4.4 इस संहिता में "बाल" का अर्थ है पंद्रह साल से कम ऊम्र का कोई बालक, सिवाय इस के कि राष्ट्रीय या स्थानीय कानून में स्कूल छोडने की अथवा काम करने की आवश्यक ऊम्र इस से बडी नियत की गई है। इस किस्से में यह बडी ऊम्र लागु की जाएगी; और "बाल श्रम" का अर्थ है किसी बालक या युवा व्यक्ति ने किया हुआ कुछ भी काम, सिवाय इस के कि उसे ILO Minimum Age Convention 1973 (C138) के तले स्वीकार्य माना गया हो।

5. रोज़गार स्वेच्छा से पसंद होता है

5.1 बेगार, बंधपत्रित या अनैच्छिक कैदी मज़दूरों का ऊपयोग नहीं किया जाता।

5.2 कामगारों को अपने नियोक्ता के पास धरोहर, पहेचान पत्र या अन्य कोई भी जमानत रखनेकी आवश्यकता नहीं है और उपयुक्त नोटीस देने के बाद काम छोडने के लिए मुक्त हैं।

6. कोई भेदभाव नहीं किया जाता

6.1 प्रजाति, कौम, राष्ट्रीय उदगम, धर्म, ऊम्र, असामर्थ्य, लिंग, लैंगिक अभिगम, वैवाहिक स्थिति, संध सदस्यता, राजनीतिक संबंधन या काम करने की क्षमता से संबंधित न हो ऐसे किसी भी अन्य आधार पर, भर्ती में, वेतन में, प्रशिक्षण प्राप्ति में, पदोन्नति में, समाप्ति या निवृति में कोई भी भेदभाव नहीं किया जाता।

7. कोई भी निष्ठूर या अमानुषी व्यवहार नहीं किया जाता

7.1 शारीरिक दुराचार या दण्ड, दुर्वचन, शारीरिक दुराचार की धमकी, लैंगिक या अन्य परेशानी तथा अन्य प्रकार के डरावे देने की न तो अनुमति है और ना ही प्रयोग किया जाता है।

8. संघों में शामिल होने का स्वातंत्रय और सामूहिक सौदाकारी का आदर किया जाता है

8.1 सभी कामगारों को अपनी पसंदगी के व्यवसाय संघ में भर्ती होने का या संगठन बनाने का एवं सामुहिक सौदाकारी का अधिकार है। उनको किसी व्यवसाय संघ में भर्ती न होना पसंद करने का भी अधिकार है।

8.2 व्यवसाय संघों की गतिविधियों और सदस्यों को भर्ती करने की चेष्टाओं के प्रति पूर्तिकार खुला रवैया अपनाता है।

8.3 कामगारों के प्रतिनिधियों के साथ भेदभाव नहीं किया जाता और उन्हें काम की जगह पर प्रवेश करने की और अपने प्रतिनिधित्व के कर्तव्य करने की अनुमति है।

8.4 यदि संघों में शामिल होने का स्वातंत्रय और सामूहिक सौदाकारी कानून में प्रतिबंधित हैं, तो कामगारों के लिए नियोक्ता मुक्त और स्वतंत्र संगठन और सौदाकारी के समांतर माध्यम के उदभव को पुष्टि देंते हैं।

9. नियमित रोज़गार का प्रबंध है

9.1 जहाँ तक हो सके, काम का निष्पादन राष्ट्रीय विधि और पद्वति द्वारा संस्थापित नियमित रोज़गार संबंध पर आधारित है।

9.2 पूर्तिकार इस प्रकार की तरतिबों द्वारा नियमित रोज़गार संबंधों को च्यूत कर के, श्रमिक या सोश्यल सिक्युरिटि विधियों और विनियमन के अधीन कर्मचारी के प्रति नियोक्ता के सामान्य दायित्व को निवारने का प्रयत्न नहीं करते हैं, जैसे कि मज़दूरी–मर्यादित संविदा, उप संविदा, घर स्थित काम, अप्रेंटीसी योजनाएं जिन में हुनर सीखाने का या नियमित रोज़गारी देने का सही आशय न हों, या नियत–अवधि रोज़गारी संविदाओं के अत्यधिक ऊपयोग।

अनुभाग 4
ग्रुप की पर्यावरण नीति

ग्रुप की पर्यावरण नीति
11 नवम्बर 2000 को बोर्ड द्वारा मान्य

1. परिचय
पेन्टलैन्ड ग्रुप पीएलसी और उसके अनुषंगी कंपनीयाँ विश्व कोटि के मानक और धारणीय विकास सिद्व करने के हमारे अभियान में पर्यावरणीय विषयों को एक प्रभावशाली तत्व मानती हैं।

हम स्वीकार करते हैं कि हमारी व्यावसायिक गतिविधियों का भौतिक पर्यावरण पर कई तरह से असर होता हैं। हमारा ध्येय यह हैं कि अपने कर्मचारियों तथा जनता के स्वास्थ्य व सलामती को सुरक्षित रखते हुए, अविरत सुधार द्वारा पर्यावरण तथा पृथ्वी के भौतिक स्त्रोत पर अनिष्टकारी असरों को न्यूनतम करें।

2. हमारी कोशिश ये रहेगी कि हमः
- संबंद्व वैधानिक आवश्यकताओं को अपेक्षित या उस से ऊच्चतर स्तर पर परिपूर्ण करें। जहाँ पर ये पर्याप्त न हों वहाँ हम अपने मानक नियत करेंगे कि जो हमारे पर्यावरणीय और नैतिक मानदण्डों का अनुपालन करें।

- पर्यावरण पर हमारे विशिष्ट प्रभावों का परिवीक्षण, नियंत्रण और पुनरावलोकन करने के लिए नियत प्रक्रियाओं ('एनवायरनमेन्टल मेनेजमेन्ट सिस्टम' या EMS) का उदभवन और अमलीकरण करें तथा आवश्यकता के अनुरूप उनको अद्यतन करते रहें।

- उत्पादक पूर्तिकारों को अपनी पर्यावरणीय जिम्मेदारियों का स्वीकार करने के लिए प्रेरित करें और उन्हें पुष्टि, प्रशिक्षण और परामर्श पेश कर के यथार्थ पर्यावरणीय, स्वास्थ्य और सुरक्षा नीतियाँ और प्रथाएं प्रयुक्त करेने के लिए प्रोत्साहित करें।

- अपने कर्मचारियों के लिए काम की सलामत परिस्थितियों का प्रबंधन करें और उन्हें सुधार की शक्यताएं पहेचाननें में प्रोत्साहित करें और जहाँ आवश्यक हो वहाँ प्रशिक्षण देने का प्रबंध करें।

- हमारे उत्पाद के आविष्कार और उत्पादन, पर्यावरण को घ्यान में रख कर करें और धारणीय साधनसामग्री और प्रक्रियाओं का अधिकतर ऊपयोग करने की दिशा में आगे बढ़े।

- हमारे उत्पाद और गतिविधियों से उदभवित पर्यावरणीय प्रभाव को उत्तरोत्तर कम करते जाएं।

- हमारी नीति और सिद्दियों का व्यापक संचार करें और जहाँ ऊपयुक्त हो वहाँ पर्यावरणीय निष्पादन में सुधार करने में ऊपयोग की हुई तकनिकों को खुल के बाँटे और प्रसारित करें।

- हमारे उत्पाद के अंत्य ऊपयोगकर्ताओं को वो चीज़ें और उनके पेकेजिंग का ऊपयोग और निकास जिम्मेदारीपूर्वक करने की जानकारी देने के प्रयास करें।

- हमारी गतिविधियों के परिणामतः पर्यावरणीय नुकसान या कष्ट से स्थानीय और विशाल जन समाजों का रक्षण करें और हमारे कार्यसंचालन के स्थानों में सामाजिक साहसों को पुष्टि प्रदान करें।

ग्रुप की पर्यावरण नीति

Pentland Group plc
Lakeside
Squires Lane
London N3 2QL
England
Tel: +44 (0) 20 8346 2700
Facsimile: +44 (0)20 8346 2700

www.pentland.com
email: groupbusinessstandards@pentland.com

पेन्टलैन्ड ग्रुप, एथिकल ट्रेडिंग इनिषियेटिव के संस्थापक सदस्य है, इन्टरनेशनल बिज़नेस लीडर्ज़ फ़ोरम के सदस्य है तथा UN ग्लोबल कोम्पेक्ट के हस्ताक्षरी है।