# सोडेक्सो सप्लायर आचरण के नियम

# सप्लायर गाइड

अप्रैल 2017

sodexo
QUALITY OF LIFE SERVICES

सोडेक्सो सप्लायर आचरण के नियम - सप्लायर गाइड

# सारांश

**प्रस्तावना ..................................3**

**1. व्यावसायिक सत्यनिष्ठा ........4**

**2. कार्यकाल में मानवाधिकार और मौलिक अधिकार ..........5**

मजबूरन या जबरदस्ती के मज़दूरी का ख़ात्मा ............................................ 6

बाल मज़दूरी का जड़ से ख़ात्मा .............. 7

रोज़गार और व्यवसाय के संबंध में भेदभाव का ख़ात्मा ................................ 8

संगठित होने की आज़ादी और सामूहिक सौदेबाज़ी के अधिकार की प्रभावी मान्यता ............................................ 8

वेतन और लाभ .................................... 9

कार्य का समय ............................ 10

स्वास्थ्य और सुरक्षा ............................ 10

रहन-सहन की स्थिति ........................... 12

अनुशासनात्मक प्रथाएँ .......................... 12

ज़मीन के अधिकार ............................... 13

**3. पर्यावरण ............................13**

**4. समावेशी सप्लाई चैन ..........14**

**5. रिपोर्ट करना .......................15**

**6. जानकारी और डेटा गोपनीयत की सुरक्षा ............................15**

जानकारी की गोपनीयता और सुरक्षा ............................................ 15

डेटा सुरक्षा और गोपनीयता .................. 16

**कार्यान्वयन ............................ 17**

# प्रस्तावना

**यह दस्तावेज़ सप्लायर्स, विक्रेताओं, ठेकेदारों और अन्य लोगों की सहायता के लिए बनाया गया था, जिनके साथ सोडेक्सो व्यवसाय करता है** (जिसमें उनके सहयोगी और सामूहिक रूप से ''सप्लायर्स'' के रूप में संदर्भित हैं) **ताकि वे सोडेक्सो सप्लायर आचरण के नियम समझ पाएँ और लागू कर पाएँ**.

हमारे सप्लायर सोडेक्सो सप्लायर आचरण के नियम के अनुपालन के लिए ज़िम्मेदार हैं और उन्हें यह भी सुनिश्चित करना होगा की उनके अपने सप्लायर भी इसी का अनुपालन करें.

सोडेक्सो सप्लायर आचरण के नियम में निर्धारित प्रत्येक सिद्धांत के लिए, यह गाइड अनुपालन, उचित परिश्रम और सुधार के साधनों को बढ़ावा देने के लिए आवश्यक तत्वों का एक सामान्य अवलोकन प्रदान करता है.

यह गाइड बाद में सप्लायर मूल्यांकन का आधार बन सकती है जिसमें स्व-मूल्यांकन, सोडेक्सो ऑडिट और सप्लायर के तीसरे पक्ष के ऑडिट शामिल हैं.

हालाँकि यह गाइड संपूर्ण नहीं है. इसका उद्देश्य हमारे सप्लायर्स को हमारी अपेक्षाओं को पूरा करने के लिए आवश्यक कदम उठाने में मदद करना है, जिसमें उनके मौजूदा प्रदर्शन की समीक्षा करने और सुधार योजनाओं को स्थापित करने के प्रयास शामिल हैं, और सप्लायर आचरण के नियम के मानकों के अनुसार उनके प्रदर्शन में निरंतर परिश्रम और प्रगति सुनिश्चित करने के साधन विकसित करना है.

इसके अलावा, हम चाहते हैं कि हमारे अनुबंधित सप्लायर्स इस दस्तावेज़ को एक गाइड के रूप में इस्तेमाल करें जिससे वे अपने स्वयं के सिद्धांतों को अपने स्वयं के उप-ठेकेदारों और सप्लायर्स के साथ-साथ अनुबंधित कर्मचारियों के प्रदाताओं पर भी लागू कर सकें.

यह गाइड सोडेक्सो सप्लायर आचरण के नियम के हर नियमित अपडेट के बाद अपडेट किया जाएगा.

# 1. व्यावसायिक सत्यनिष्ठा

**सिद्धांत** सोडेक्सो व्यावसायिक सत्यनिष्ठा के उच्चतम मानकों के लिए प्रतिबद्ध है. हम दुनिया में कहीं भी, जहाँ हम व्यापार करते हैं, ईमानदारी, सत्यनिष्ठा और निष्पक्षता के सिद्धांतों के ख़िलाफ़ किसी भी बर्ताव को बर्दाश्त नहीं करते हैं.

सोडेक्सो ऐसे सप्लायर्स की खोज में रहता है जो हमारी तरह ही नैतिक मानकों के साथ व्यापार करते हैं. सोडेक्सो के नैतिक मानकों को हमारे बिज़नेस इंटीग्रिटी स्टेटमेंट में सन्निहित किया गया है, (और जहाँ आवश्यक हो वहाँ परिभाषित किया गया है):

- सभी लागू कानूनों और विनियमों का पालन करें
- एक-दूसरे के साथ उचित और सम्मान के साथ व्यवहार करें
- वित्तीय लेनदेन के सभी रेकॉर्ड को सावधानीपूर्वक और सटीक तरीके से तैयार करें
- ईमानदारी से और समय पर वित्तीय स्थितियों और संचालन के परिणामों की रिपोर्ट करें
- ग्राहकों, क्लाइंट, सप्लायर्स और वित्तीय भागीदारों के साथ ईमानदारी से और निष्पक्ष रूप से व्यवहार करें
- वास्तविक और संभावित हितों के टकराव से बचें
- अनुचित उपहार देने और/या लेने से बचें
- सोडेक्सो की संपत्ति की सुरक्षा करें
- गोपनीय और मालिकाना जानकारी की रक्षा करें (जैसा की नीचे दिए गए पॉइंट 6 में जानकारी की सुरक्षा के बारे में बताया गया है)
- सोडेक्सो की प्रतिष्ठा को सुरक्षित रखें
- व्यक्तिगत, राजनीतिक गतिविधियों को सोडेक्सो के व्यवसाय से अलग रखें
- सभी लागू कानूनों और नियमों और नैतिक मानकों के उल्लंघन की रिपोर्ट करें

**सप्लायर्स अनुचित** प्रतिस्पर्धा के किसी भी कार्य में शामिल नहीं होंगे और किसी भी रूप में रिश्वत के लेनदेन में शामिल नहीं होंगे.

## सप्लायर के लिए गाइडलाइन

सप्लायर्स ये करें:

- अनुचित प्रतिस्पर्धा के किसी भी कार्य में संलग्न न हों
  - > प्रतियोगियों के साथ, मूल्य व सौदे की शर्तों के विषय में, न ही बोल के और न ही चुपचाप, किसी भी तरह से समझौता न करें
  - > मार्केट या क्लाइंट्स को आपस में बाँटने के लिए प्रतियोगियों के साथ समझौते न करें
- किसी भी रूप में रिश्वतखोरी में सहभागी न हों
  - > किसी भी मूल्य को स्वीकार या प्रस्ताव नहीं करना या देना है, जो किसी कर्मचारी के निर्णय पर असर कर सकता है या दूसरों को अनुचित रूप से प्रभावित कर सकता है. इसमें अवैध या अनुचित राजनीतिक योगदान करना और अनुचित व्यापारिक लाभ के बदले में उपहार या मनोरंजन प्रदान करना या प्राप्त करना शामिल है.
  - > क्लाइंट/सप्लायर या भावी क्लाइंट/सप्लायर से व्यापार के लिए, बेहतर मूल्य निर्धारण या अन्य किसी व्यावसायिक लाभ के लिए सोडेक्सो से उपहार या मनोरंजन स्वीकार नहीं करना है.
- व्यावसायिक सत्यनिष्ठा के संबंध में नीतियों को स्थापित करना और बनाए रखना
  - > इसमें एक सामान्य व्यावसायिक सत्यनिष्ठा नीति और / या अलग-अलग नीतियाँ शामिल हो सकती हैं जो व्यावसायिक सत्यनिष्ठा के विभिन्न पहलुओं को कवर करती हैं, जैसे कि रिश्वत विरोधी नीति.
- नैतिक तरीके से व्यवसाय संचालित करने के उपायों को लागू करें.

  टकराव/ मतभेद को व्यक्त और हल किया जाना चाहिए. टकराव/ मतभेद के उदाहरणों में शामिल हैं:
  - > किसी भी क्षमता में परिवार के सदस्य को काम पर रखना
  - > प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से या परिवार के माध्यम से, सोडेक्सो के किसी प्रतियोगी, सप्लायर या ग्राहक में या सोडेक्सो की किसी सहायक कंपनी में, दिलचस्पी लेना या अन्यथा किसी संगठन में, जो सोडेक्सो या उसके किसी सहायक के साथ व्यवसाय करने का प्रयास करता है, जहाँ सोडेक्सो का कर्मचारी ऐसी स्थिति में है जहाँ प्रतियोगी, सप्लायर या ग्राहक के बारे में किए जाने वाले निर्णय पर असर डाला जा सकता है
  - > प्रॉपर्टी (जैसे रियल एस्टेट, पेटेंट अधिकारों या प्रतिभूतियों) में फ़ायदा प्राप्त करना, जहाँ सोडेक्सो को फ़ायदा है या हो सकती है.

(ये उदाहरण पब्लिक लिमिटेड कंपनियों में सामान्य या विशेष वित्तीय निवेशों पर लागू नहीं हैं.)

# 2. कार्यकाल में मानवाधिकार और मौलिक अधिकार

**हम जहाँ भी व्यापार करते हैं, सोडेक्सो मानव अधिकारों का सम्मान करने के लिए प्रतिबद्ध है**. हम इस प्रतिबद्धता को लागू करने के लिए ऐसी प्रथाओं और प्रक्रियाओं को लागू करने और बढ़ाने के लिए कार्यरत होंगे जिनसे मानव अधिकारों के हनन, जो सीधे हमारे व्यापार के माध्यम से या हमारे व्यवसाय से जुड़ा हो या हमारे सप्लायर के साथ हमारे सम्बन्ध से जुड़ा हो, को रोकने या कम करने में मददगार हो. हमारी प्रतिबद्धता और कार्यान्वयन प्रथाएँ और प्रक्रियाएँ अंतर्राष्ट्रीय मानकों पर आधारित हैं, जिसमें यूनिवर्सल डिक्लेरेशन ऑफ़ ह्यूमन राइट्स, काम पर मौलिक सिद्धांतों और अधिकारों पर ILO डिक्लेरेशन ऑन फंडामेंटल प्रिंसिपल्स एंड राइट्स ऐट वर्क, और बहुराष्ट्रीय उद्यमों के लिए OECD दिशानिर्देशों और संयुक्त राष्ट्र के व्यापार और मानव अधिकारों पर UN गाइडिंग प्रिंसिपल्स ऑन बिज़नेस एंड ह्यूमन राइट्स का समावेश है.

हम अपने सप्लायर्स से उम्मीद करते हैं कि वे अपने व्यवसाय का संचालन ऐसे तरीके से करें, जो मानवाधिकारों के प्रति सम्मान प्रदर्शित करता हो, नीचे दिए गए सिद्धांतों के अनुरूप हो और अपने मौजूदा सप्लाई चैन और अपने स्वयं के व्यवसाय के किसी भी हिस्से में मानवाधिकारों के जोखिमों को दूर करने के लिए सभी उचित कदम उठाता हो.

# मजबूरन या जबरदस्ती की मज़दूरी का ख़ात्मा

**सिद्धांत** **सप्लायर** गिरमिटिया, गुलाम, बंधुआ या अन्य मजबूर अनैच्छिक श्रम का उपयोग **नहीं करेंगे.**

**सप्लायर यह** सुनिश्चित करेंगे कि कानूनी रूप से मुआवजे के बदले में काम स्वेच्छा से किया जाए, और वास्तविक या खतरे में, आपराधिक दंड या अभियोजन, हिंसा, कारावास, पहचान दस्तावेजों की अवधारण या कानूनी अधिकारों या विशेषाधिकारों के अधिपत्य के अधीन न हो। श्रमिकों को रोजगार में लागू होने के लिए सहमति देने और किसी भी समय रोजगार छोड़ने के लिए स्वतंत्र होना चाहिए, वो भी लागू कानूनों और नियमों, सामूहिक समझौतों और परिचालन बाधाओं के अनुसार उचित नोटिस के साथ.

**सप्लायर** ऋण-प्रेरित मजबूर श्रम की अनुमति **नहीं देंगे,** जो ऋण चुकाने के लिए श्रमिक या उसके परिवार के किसी सदस्य द्वारा प्रतिज्ञा के बदले में नियोक्ताओं या श्रम नियोक्ताओं से अग्रिम वेतन की पेशकश करता है.

## सप्लायर गाइडलाइन

सप्लायर्स ये करें:

### रोज़गार की परिस्थिति

- बंधुआ मज़दूरी में भाग न लें, जैसे की :
  - > बंधुआ, अनैच्छिक, मजबूरन क़ैद (इसमें वो काम शामिल नहीं है जो क़ैदियों से औपचारिक और मानवीय कार्यक्रम के तहत उन्हें रिहाई पर रोज़गार प्राप्त करने के लिए सक्षम बनाने के लिए करवाए जाते हैं), और तस्करी वाले श्रमिक और
  - > श्रमिक जो किसी भी तरह से आपराधिक प्रतिबंधों, हिंसा, पहचान दस्तावेज़ों पर कब्ज़े के कारण, ज़ब्ती, मज़दूरी का भुगतान न करने, या अधिकारों या विशेषाधिकारों की हानि से किसी भी तरह से मजबूर है.
- यह दर्शाइए कि ज़बरदस्ती या अनैच्छिक श्रम पर रोक लगाने वाली एक नीति है और सभी मैनेजरों और श्रमिकों को इसकी सूचना दी जाती है, और इस तरह की नीति में उचित प्रक्रियाओं और निम्न मुद्दों को शामिल किया जाता है:
  - > कर्मचारियों को उचित नोटिस (वित्तीय दंड के बिना या कानूनी विधियों के भीतर) के बाद रोजगार समाप्त करने की अनुमति;
  - > जब भी किसी कर्मचारी को कहीं और काम करने के लिए पत्र की आवश्यकता होती है, तो उचित सूचना पर, रिलीज़ के पत्रों का तत्काल अनुदान;
  - > ऋण और वेतन के संबंध में नियम.
- सुनिश्चित करें कि कर्मचारियों को उनके रोज़गार के नियमों और शर्तों के बारे में लिखित रूप में सूचित किया जाता है और इन शर्तों में रोज़गार समाप्ति, रिलीज़ पत्र जारी करने, और ऋण और वेतन वृद्धि के संबंध में नीतियों का अनुपालन करती हैं.
- सुनिश्चित करें कि श्रमिकों को सीधे और पारदर्शी रूप से या केवल भर्ती एजेंसियों के माध्यम से नियुक्त किया जाता है जिन्होंने तस्करी और मजबूरन श्रम का मुकाबला करने के लिए नीतियाँ और रणनीतियाँ विकसित की हैं और रोजगार प्राप्त करने की शर्त के रूप में कर्मचारियों को एजेंसी को शुल्क का भुगतान करने की आवश्यकता नहीं है.
- सम्पूर्ण कार्यावधि के प्रति उचित वेतन भुगतान सुनिश्चित करने के लिए विधिक और उचित भुगतान अवधि और सुरक्षा उपाय बनाए रखें.

### दस्तावेज़ीकरण

- सुनिश्चित करें कि मूल पहचान पत्र, पासपोर्ट, या अन्य व्यक्तिगत दस्तावेज़ या तो कर्मचारियों के पास है, या कंपनी के पास है, जो भी कानूनन अनुमति के अनुसार हो.
- सुनिश्चित करें कि यदि दस्तावेज़ों को कानून द्वारा अनुमति के अनुसार कंपनी के पास रखा जाता है, तो कर्मचारी को कानून के बारे में पता हो और व्यक्तिगत दस्तावेज़ को कैसे पुनः प्राप्त करना है और वास्तविक व्यवहार में कर्मचारी व्यक्तिगत दस्तावेज़ों को किसी प्रतिकार या धमकी के बिना शीघ्रता से प्राप्त करने में सक्षम है।
- कर्मचारियों को दिए गए रोजगार के नियमों और शर्तों के दस्तावेज़ को सँभालकर रखें (जैसे कि रोजगार अनुबंध, वचनबद्धता के पत्र, हैंडबुक प्राप्ति सूचना, आदि).
- वेतन भुगतान और कार्य-समय का पूरा और सटीक रेकॉर्ड रखें.

### जेल के श्रमिक

- सुनिश्चित करें कि जेल श्रमिक का कोई भी जुड़ाव और उपयोग कानूनी रूप से स्वीकृत पुनर्वास कार्यक्रम के अनुपालन में है और प्रतिस्पर्धा विरोधी होने, स्थानीय

नौकरियों की जगह लेने, श्रम मानकों को कम करने, या फिर श्रमिक बाज़ार में पहुँच बनाकर कर्मचारियों या अन्य लोगों द्वारा कार्यस्थल के मौलिक अधिकारों में हस्तक्षेप करने के इरादे से नहीं हो.

- सुनिश्चित करें कि कैदियों द्वारा किया गया कोई भी कार्य लाभकारी है और सभी प्रासंगिक नियामक और गुणवत्ता मानकों के अनुपालन में प्रबंधित है.
- सुनिश्चित करें कि काम के नियम और शर्तें उचित घंटे, उचित पारिश्रमिक और पारदर्शी और निष्पक्ष शिकायत प्रक्रियाओं तक पहुँच प्रदान करती हैं.
- सुनिश्चित करें कि कैदियों को, उनके कारावास के दौरान या रिहाई पर, उनके काम के पारिश्रमिक को पाने की पूर्ण छूट मिले और इसके लिए सुरक्षा उपायों को लागू किया जाएँ.

### संरक्षित स्वतंत्रता

- सुनिश्चित करें कि कर्मचारी कार्य दिवस के दौरान टॉयलेट, पीने के पानी आदि का उपयोग करने के लिए स्वतंत्र हैं.
- सुनिश्चित करें कि कर्मचारी अपनी कार्यावधि के अंत में कार्यस्थल छोड़ने के लिए स्वतंत्र हैं.
- सुनिश्चित करें कि कर्मचारियों को कार्यस्थल छोड़ने से पहले एक निर्धारित कोटा पूरा करने की आवश्यकता नहीं है

## बाल मज़दूरी का जड़ से ख़ात्मा

**सिद्धांत** **सप्लायर** किसी भी देश या स्थानीय अधिकार क्षेत्र में काम करने के लिए रोजगार की कानूनी उम्र से कम उम्र वाले श्रमिकों को अनुमति नहीं देंगे जहाँ **सप्लायर** सोडेक्सो के लिए काम करता है. यदि रोजगार की न्यूनतम आयु को परिभाषित **नहीं किया गया है**, तो रोजगार की न्यूनतम आयु 15 वर्ष की होगी. कानूनी न्यूनतम आयु के बावजूद, ऐसे मामलों में जहाँ नाबालिगों को काम करने के लिए अधिकृत किया जाता है, सप्लायर सभी कानूनी आवश्यकताओं का पालन करेंगे, विशेष रूप से काम के घंटे, मजदूरी, न्यूनतम शिक्षा और काम की परिस्थितियों से संबंधित.

**सप्लायर** उन उन कार्यों के लिए स्पष्ट आयु सीमा निर्धारित करेंगे और उनका पालन करेंगे जो मानसिक, शारीरिक, सामाजिक या नैतिक रूप से ख़तरनाक या युवा श्रमिकों के लिए हानिकारक हो सकते हैं. युवा श्रमिकों को उन श्रमिकों के रूप में परिभाषित किया जाता है जिनकी आयु 18 वर्ष से कम है पर ऊपर परिभाषित न्यूनतम आयु से ज़्यादा है.

### सप्लायर गाइडलाइन

सप्लायर्स ये करें:

### न्यूनतम आयु

- यह दर्शाएँ कि रोजगार की न्यूनतम कानूनी आयु के संबंध में एक नीति और उचित प्रक्रियाएँ मौजूद हैं और सभी प्रबंधकों और श्रमिकों को इसके बारे में सूचित किया जाता है.
- सुनिश्चित करें कि यदि रोजगार की न्यूनतम आयु को परिभाषित नहीं किया गया है, तो रोजगार की न्यूनतम आयु 15 वर्ष होगी.
- सुनिश्चित करें कि वर्तमान में और पिछले 3 वर्षों के लंबे समय में काम पर रखे गए सबसे कम उम्र के कर्मचारी की आयु प्रदान करना संभव है.
- स्थानीय लागू कानूनों और नियमों के अनुसार, रात की पाली, खतरनाक काम या खतरनाक पदार्थों से सम्बंधित काम पर विशेष सुरक्षा प्रतिबंध प्रदान करने के लिए एक प्रक्रिया स्थापित करें, जो कानूनी रूप से नियोजित युवा श्रमिकों के शारीरिक, आध्यात्मिक, नैतिक या सामाजिक विकास को नुकसान पहुँचा सकती है.
- सुनिश्चित करें कि यदि युवा श्रमिक कार्यरत हैं, तो वे प्रति दिन 8 घंटे के बराबर या उससे कम काम करें और काम का समय, अनिवार्य शिक्षा में हस्तक्षेप नहीं करता हो.

### कर्मचारी आयु के दस्तावेज़

- उम्मीदवारों को काम पर रखने से पहले उन से उम्र के प्रमाण को लेकर उसकी कॉपी फ़ाइल में रखी हो, जहाँ भी आवश्यकता हो. फ़र्ज़ी दस्तावेज़ों का पता लगाने और दस्तावेज़ों की अनुपस्थिति के मामलों में उम्र का अनुमान लगाने के लिए विशिष्ट साधन मौजूद हैं. रिकॉर्ड में सभी कर्मचारियों का हिसाब होना चाहिए.

### प्रशिक्षुता

- जब प्रशिक्षु कर्मचारी कार्यरत हों, तो स्थानीय कानून द्वारा आवश्यक सभी दस्तावेज़ और सुरक्षा प्रदान करें

# रोज़गार और व्यवसाय के संबंध में भेदभाव का ख़ात्मा

**सिद्धांत** **सप्लायर** नस्ल, रंग, राष्ट्रीय मूल, लिंग, यौन अभिविन्यास, धर्म, या विकलांगता के आधार पर कर्मचारियों को काम पर रखने, पदोन्नति, वेतन, प्रदर्शन मूल्यांकन या काम के किसी अन्य पहलू में भेदभाव नहीं करेंगे. सप्लायर किसी अन्य आधार पर भेदभाव नहीं करेंगे जो कि लागू कानूनों और विनियमों द्वारा निषिद्ध है.

## सप्लायर गाइडलाइन

सप्लायर्स ये करें:

### नीतियाँ और प्रथाएँ

- ऐसी नीतियाँ और प्रथाएँ मौजूद हो जो सुनिश्चित करती हैं की कर्मचारियों को काम पर रखने का आधार उनकी क्षमता (जैसे कौशल, योग्यता, अनुभव, आदि) है और न कि उनकी व्यक्तिगत विशेषतायें जैसे जातीयता, लिंग या  कुछ और व्यक्तिपरक आवश्यकताएं जो कुछ वर्गों के लोगों को बाहर रखने का उद्देश्य रखती हो या प्रभावित करती हो.
- यह दर्शाएँ कि कर्मचारी को काम पर रखने वाले मैनेजरों को नीति का पालन करने के लिए प्रशिक्षित किया जाता है.
- गैर-भेदभाव की नीति लिखी गई है. मैनेजरों को नीति का अनुपालन करने के लिए प्रशिक्षित किया जाता है.
- सुनिश्चित करें कि कर्मचारियों को उनकी क्षमता के आधार पर पदोन्नति, प्रशिक्षण, लाभ, ओवरटाइम, समाप्ति और सेवानिवृत्ति के लिए समान अवसर हैं न कि व्यक्तिगत विशेषताओं या धारणाओं पर (विशेष रूप से प्रवासी श्रमिकों और महिलाओं के लिए).
- सुनिश्चित करें कि कर्मचारियों को किसी भी सूचीबद्ध विशेषताओं (विशेषकर प्रवासी श्रमिकों और महिलाओं के लिए) के कारण अलग-अलग भुगतान नहीं किया जाता है
- सुनिश्चित करें कि कोई भी गर्भावस्था या अन्य स्वास्थ्य परीक्षण इस तरह से नहीं किया जाना चाहिए जिससे स्थानीय कानून का उल्लंघन हो या जिसका परिणाम भेदभाव हो. ऐसे किसी भी परीक्षण या पूछताछ में कर्मचारियों की गरिमा और गोपनीयता के अधिकार का सम्मान करना चाहिए और नौकरी की आवश्यकताओं के लिए स्पष्ट रूप से प्रासंगिक होना चाहिए.
- सुनिश्चित करें कि सुविधाएं कुछ समूहों (जैसे गर्भवती महिलाओं, विकलांगों और धार्मिक अभिव्यक्ति के रूपों के पालन की आवश्यकता वाले व्यक्तियों) की विशिष्ट आवश्यकताओं को समायोजित करती हैं, जब तक कि स्वास्थ्य और सुरक्षा मानकों से समझौता नहीं हो रहा है.
- सुनिश्चित करें कि लागू कानूनों और विनियमों के अनुसार आवश्यक कर्मचारी को रोजगार या ओहदे के नुकसान के बिना मातृत्व/पितृत्व अवकाश दिया जाता है. लागू कानूनों और नियमों के अनुपालन में यह स्पष्ट नीति और प्रक्रिया मौजूद होनी चाहिए.
- सुनिश्चित करें कि कर्मचारियों को प्रतिशोध के बिना भेदभाव के बारे में चिंताओं या शिकायतों को उठाने के लिए पर्याप्त साधन प्रदान किए गए हैं और आरोपों की जांच करने और उचित उपचार प्रदान करने के लिए पर्याप्त संसाधन हैं.

# संगठित होने की आज़ादी और सामूहिक सौदेबाज़ी के अधिकार की प्रभावी मान्यता

**सिद्धांत** **सप्लायर** किसी भी प्रकार के प्रतिशोध, धमकी या उत्पीड़न से मुक्त होकर कर्मचारियों की पसंद के ट्रेड यूनियन में शामिल होने या सामूहिक रूप से मोलभाव करने के लिए कर्मचारियों के अधिकार का सम्मान करेंगे। कर्मचारियों को किसी भी श्रमिक संगठन में शामिल होने या शामिल होने से इंकार करने के अपने अधिकार का प्रयोग, धमकी या उत्पीड़न के अधीन **नहीं होना चाहिए**.

## सप्लायर गाइडलाइन

सप्लायर्स ये करें:

### संगठित होने की आज़ादी:

- ऐसी नीति और प्रथा का अस्तित्व दर्शाएँ जिसमें सभी कर्मचारियों को लागू कानूनों और नियमों के अनुसार कार्यस्थल पर स्वतंत्र रूप से संबद्ध करने की अनुमति हो. ई सुनिश्चित करें कि कर्मचारी प्रतिनिधियों को प्रबंधन हस्तक्षेप के बिना स्वतंत्र रूप से चुना जाता है और उन्हें लागू कानूनों के अनुसार मान्यता प्राप्त है

- कर्मचारी प्रतिनिधियों को प्रबंधन के हस्तक्षेप के बिना कर्मचारियों के अधिकारों और हितों से संबंधित वैध गतिविधियों को करने की अनुमति दें.
- सुनिश्चित करें कि कर्मचारी प्रतिनिधि स्वतंत्र रूप से लागू कानूनों और नियमों के अनुसार काम करने में सक्षम हैं.
- संघ के समर्थन या विरोध पर आधारित भेदभाव का निषेध करें.

### सामूहिक सौदेबाज़ी (मोल-भाव)

- विधिवत मान्यता प्राप्त ट्रेड यूनियनों या अन्य कानूनी श्रमिकों के प्रतिनिधियों के साथ नियमित रूप से परामर्श करें, जहाँ ऐसे प्रतिनिधि हैं, जो लागू कानूनों के अनुसार आपसी चिंताजनक मामलों जैसे कि काम करने की स्थिति, पारिश्रमिक, विवाद समाधान और आंतरिक संबंधों से संबंधित हैं.
- संगठित होने की आज़ादी और सामूहिक सौदेबाज़ी के अधिकारों को सुनिश्चित करने के लिए देश के कानूनी ढाँचे के भीतर काम करें.

## वेतन और लाभ

**सिद्धांत** **सप्लायर्स** लागू कानूनों और विनियमों के अनुसार न्यूनतम मज़दूरी से कम का भुगतान **नहीं करेंगे**. जहाँ लागू कानून और नियम न्यूनतम मज़दूरी निर्धारित नहीं करते हैं, **सप्लायर** संबंधित नौकरी के लिए कम से कम, प्रचलित बाज़ार मज़दूरी का भुगतान करेंगे.

**सप्लायर** यह सुनिश्चित करेंगे कि प्रासंगिक श्रमिकों को कानूनी रूप से अनिवार्य प्रीमियम दरों पर ओवरटाइम घंटों का मुआवजा दिया जाता है, न्यूनतम वेतन अर्जित करने और लागू कानूनों और विनियमों द्वारा अनिवार्य सभी बीमा लाभ प्राप्त करने के लिए ओवरटाइम काम करने की आवश्यकता **नहीं है**.

### सप्लायर गाइडलाइन

सप्लायर्स ये करें:

### न्यूनतम वेतन

- सुनिश्चित करें कि सभी कर्मचारियों के नियमित काम का भुगतान, कानूनी न्यूनतम वेतन से अधिक हो या पूर्वनिश्चित वेतन हो, इनमें से जो भी अधिक हो.

### ओवरटाइम

- सुनिश्चित करें कि संबंधित श्रमिकों को ओवरटाइम के लिए मुआवज़ा दिया जाता है जो नियमित दर के 1.25 गुना हो या फिर कानूनी अनिवार्य प्रीमियम दर हो, इनमें से जो भी अधिक हो.

### लाभ

- सुनिश्चित करें कि कानूनी रूप से आवश्यक लाभ प्रदान किए जाते हैं जहाँ कानून, श्रमिक अनुबंध या सामूहिक मोल-भाव समझौते द्वारा प्रदान करना आवश्यक हो.
- सुनिश्चित करें कि लाभ कानूनी रूप से आवश्यक समय सीमा के भीतर दिए गए या चुकाए गए हैं.

### वेतन

- वेतन रेकॉर्ड पूर्ण और सटीक रखें.
- सभी कर्मचारियों को, मज़दूरी, प्रोत्साहन प्रणाली, लाभ और बोनस, जिसके वे कानूनन हक़दार हैं, समझ में आए ऐसी भाषा में संवाद करें.
- कर्मचारियों को एक वेतन स्टेटमेंट प्रदान करें जिसमें नियमित और ओवरटाइम किए गए काम, नियमित और ओवरटाइम कमाई, और कटौती शामिल हैं
- एक औपचारिक और प्रभावी तंत्र बनाएँ जिसके द्वारा कर्मचारी उनके पारिश्रमिक के बारे में प्रश्न पूछ सकते हैं और आप उन्हें उचित समाधान प्रदान कर सकते हैं.
- सुनिश्चित करें कि मजदूरी का भुगतान नियमित रूप से, आवश्यक तारीख़ पर और बिना किसी देरी के हो जो स्थानीय कानून या रोज़गार अनुबंध या सामूहिक मोल-भाव समझौते के अनुसार किया जाता है.

### कटौती

- सुनिश्चित करें कि उन्हें प्रदान व उपलब्ध करवाए गए उपकरण निःशुल्क है (वर्दी, बैज, उपकरण डिपॉज़िट आदि को छोड़कर, जहाँ स्थानीय विनियमन द्वारा अनुमति दी गई है).
- सुनिश्चित करें कि कर्मचारी वेतन से की गई सभी कटौतियाँ, लागू कानूनों और कानूनी सीमाओं के

अनुसार की गई हैं, पूरी तरह से प्रलेखित हैं और स्वैच्छिक रूप से उस कर्मचारी द्वारा लिखित रूप से अधिकृत हैं जहाँ कानून द्वारा उचित या अन्यथा स्पष्ट रूप से अनुमति नहीं जताई गई है.

# कार्य का समय

**सिद्धांत** **सप्लायर** कर्मचारियों के लिए कार्य के समय के लिए सभी लागू कानूनों और नियमों का पालन करेंगे, जिसमें अधिकतम समय सीमाएँ और अवकाश के समय की आवशकताएँ शामिल हैं. सप्लायर को कर्मचारियों को कानूनी ओवरटाइम सीमा से अधिक काम कराना नहीं चाहिए, सिवाय जब आपातकाल में आवश्यकता हो या कार्य की प्रकृति के आधार पर वैध हो.

## सप्लायर गाइडलाइन

सप्लायर्स ये करें:

### नीतियाँ और प्रथाएँ

- एक ऐसी नीति और प्रथा को दर्शाएँ जो सामान्य कार्य के समय, ओवरटाइम के नियमों और मुआवज़े, वैतनिक और अवैतनिक अवकाश और भोजन के समय को परिभाषित करें.
- सुनिश्चित करें कि किसी भी कर्मचारी को लागू कानून द्वारा अनुमत अधिकतम समय से अधिक काम करने की अनुमति नहीं है.
- सुनिश्चित करें कि श्रमिकों को ओवरटाइम के लिए मुआवज़ा दिया जाता है जो कानूनी अनिवार्य प्रीमियम दर पर आधारित हो या फिर नियमित दर के 1.25 गुना हो, इनमें से जो भी अधिक हो.
- कर्मचारियों को, जहाँ तक मुमकिन हो, कागज़ पर या इलेक्ट्रॉनिक रूप से कार्य का स्केड्यूल पहले से प्रदान करें.

### कार्य का समय

- कर्मचारियों के नियमित कार्य समय और ओवरटाइम पर नज़र रखें और उसका सम्पूर्ण और सटीक रेकॉर्ड रखें.
- सुनिश्चित करें कि कर्मचारियों के कार्य के समय (नियमित और ओवरटाइम) को निर्धारित करने, निगरानी करने और नियंत्रित करने के लिए एक प्रक्रिया हो. रेकॉर्ड में हर कर्मचारी के काम शुरू और समाप्त करने का समय, नियमित कार्य का समय और ओवरटाइम दर्ज होना चाहिए.

### ओवरटाइम का समय

- ओवरटाइम परमिट या छूट की मौजूदगी को सुनिश्चित करें जहाँ कानूनी रूप से आवश्यक हो और वे सटीक, मौजूदा और वैध हों.
- सुनिश्चित करें कि सभी प्रबंधकों और कर्मचारियों को कार्य के समय, ओवरटाइम और अवकाश के दिनों से संबंधित राष्ट्रीय लागू कानूनों और विनियमों, कंपनी की नीतियों और प्रक्रियाओं के बारे में जानकारी हो.
- सुनिश्चित करें कि ओवरटाइम के समय की सीमा उस सीमा से अधिक नहीं है जो उद्योग और स्थान के लिए प्रथागत है, या जो कानून द्वारा लागू की गई हैं, जो भी कम से कम हो.
- सुनिश्चित करें कि ओवरटाइम का उपयोग केवल तभी किया जाए है जब बहुत माँग हो या असामान्य व्यावसायिक परिस्थितियों को प्रभावी ढंग से निपटाने के लिए आवश्यक हो.
- सुनिश्चित करें कि ओवरटाइम कानूनी सीमाओं से अधिक नहीं हो, कर्मचारी या कार्यस्थल स्वास्थ्य या सुरक्षा को खतरे में न डालता हो, या प्रति घंटे का मज़दूरी दर कम करने के लिए या श्रमिकों की संख्या को घटाने के लिए या रोज़गार देने की शर्त पर या श्रमिकों को काम पर रखे रहने के लिए उनपर ज़बरदस्ती थोपा न गया हो.
- सुनिश्चित करें कि कर्मचारियों को कानूनी न्यूनतम वेतन से अधिक पाने के लिए ओवरटाइम काम करने की आवश्यकता नहीं है.

### अवकाश

- सुनिश्चित करें कि कर्मचारियों को उचित और पर्याप्त भोजन समय मिले और काम की प्रकृति और पूरे दिन की कार्यावधि को देखते हुए आराम मिले, और इतना तो कम से कम होना ही चाहिए, कानून का पालन करते हुए.

### अवकाश के दिन

- सुनिश्चित करें कि अवकाश के दिन कानून के तहत हो और मैनजरों/सुपरवाइज़रों को कानूनी सीमाओं के बारे में पता है.

# स्वास्थ्य और सुरक्षा

**सिद्धांत** जीवन की गुणवत्ता में सुधार करने के लिए स्वास्थ्य और सुरक्षा सोडेक्सो के मिशन का एक अभिन्न अंग है. सोडेक्सो वैश्विक स्वास्थ्य और सुरक्षा संस्कृति और विश्व स्तर के स्वास्थ्य और सुरक्षा को प्राप्त करने के लिए प्रतिबद्ध है. इस उद्देश्य की दिशा में निरंतर सुधार के लिए हमें हमारे सप्लायर्स का साथ मिलना आवश्यक है.

सप्लायर्स एक सुरक्षित और निरोगी कार्यस्थल और काम करने की स्थिति प्रदान करेंगे. स्वास्थ्य, सुरक्षा और अन्य कार्यस्थल मानकों को, सभी लागू कानूनों और नियमों का पालन करना ही चाहिए.

**सप्लायर्स अपने** स्वयं के खर्च पर, उनके ऐसे सभी कर्मचारियों के लिए, जो सोडेक्सो के लिए उत्पाद या सेवा प्रदान करते हैं, कर्मचारी दुर्घटना भरपाई योजना लागू कर सकते हैं, चाहे सार्वजनिक हो या निजी (जैसे कि श्रमिक मुआवज़ा बीमा), जैसा कि लागू कानूनों और विनियमों द्वारा आवश्यक है.

## सप्लायर गाइडलाइन

सप्लायर्स ये करें:

### स्वास्थ्य और सुरक्षा प्रबंधन

- सुनिश्चित करें कि स्वास्थ्य और सुरक्षा नीति लिखित रूप में मौजूद हो.
- सुनिश्चित करें कि विनिर्माण की सभी जगहों पर लिखित रूप में स्वास्थ्य और सुरक्षा कार्यक्रम मौजूद हो.
- एक ऐसी स्वास्थ्य और सुरक्षा प्रबंधन प्रणाली बनाने की दिशा में प्रयास करें जो किसी अंतरराष्ट्रीय स्तर पर मान्यता प्राप्त मानक के अनुसार हो जैसे कि OSHAS 18001.
- सुनिश्चित करें कि यदि पिछले 3 वर्षों में आर्थिक दंड और या गैर-आर्थिक प्रतिबंधों के परिणामस्वरूप कोई स्वास्थ्य और सुरक्षा का उल्लंघन हुआ है, तो उसके लिए कोई कार्य योजना लागू की गई है.

### कानूनी और अन्य आवश्यकताएँ

- व्यावसायिक गतिविधियों के लिए लागू कानूनों और विनियमों का अनुपालन सुनिश्चित करने के लिए एक प्रक्रिया स्थापित करें.

### उद्देश्य, लक्ष्य और निगरानी रखना

- स्वास्थ्य और सुरक्षा उद्देश्यों और लक्ष्यों को परिभाषित करने और निगरानी रखने के लिए एक प्रक्रिया स्थापित करें.

### घटना की सूचना देना और मूल कारण का विश्लेषण

- कर्मचारियों को कार्यस्थल पर लगी चोटों और अस्वस्थता की रिपोर्ट करने और उन घटनाओं के ऐसे कारण जिनके परिणामस्वरूप चोट लगना या बीमारी हो सकती है, उन कारणों को निर्धारित करने के लिए एक प्रक्रिया स्थापित करने के लिए प्रोत्साहित करें.

### ज़िम्मेदारियाँ और जवाबदेही

- यह सुनिश्चित करने के लिए एक प्रक्रिया स्थापित करें कि कंपनी के भीतर स्वास्थ्य और सुरक्षा के लिए ज़िम्मेदारियों को स्पष्ट रूप से परिभाषित किया गया है.

### खतरें और जोखिम आकलन और नियंत्रण

- कर्मचारियों और अन्य लोगों के लिए स्वास्थ्य और सुरक्षा खतरों की पहचान करने, उनका मूल्यांकन और नियंत्रण करने के लिए एक प्रक्रिया होनी चाहिए जिससे उन्हें चोट न लगे और बीमारी न हो, जिसमें निम्न का समावेश हो;
  - कार्यस्थल पर रासायनिक और जैविक एजेंट के जोखिम पहचानने, मूल्यांकन और नियंत्रण करने के लिए एक प्रक्रिया हो;
  - आग, कार्यस्थल की कार्यक्षमता, शोर, कंपन और रेडिएशन सहित भौतिक खतरों की पहचान, मूल्यांकन और नियंत्रण करने की प्रक्रिया;
  - प्लांट और उपकरणों के संचालन, रखरखाव और परीक्षण से उत्पन्न होने वाले भौतिक खतरों की पहचान, मूल्यांकन और नियंत्रण करने के लिए एक प्रक्रिया हो, जिसमें संभावित खतरनाक प्लांट और उपकरण, मशीन के हिस्सों से मानव के संपर्क को रोकने के लिए डिज़ाइन किए गए भौतिक और गैर-भौतिक अवरोधों का प्रावधान शामिल है.
  - श्रमिकों को प्रभावी व्यक्तिगत सुरक्षा उपकरण (PPE) प्रदान करने की एक प्रक्रिया जहाँ खतरों को अन्य तरीकों से पर्याप्त रूप से नियंत्रित नहीं किया जा सकता है.

### प्रशिक्षण, जानकारी और निर्देश

- यह सुनिश्चित करने के लिए एक प्रक्रिया स्थापित करें कि नए और मौजूदा कर्मचारियों को स्वास्थ्य और सुरक्षा प्रशिक्षण, जानकारी और निर्देश दिए गए हैं, जिसमें उनकी भूमिका निम्न मुद्दों में शामिल है;
  - सुरक्षित कार्य प्रक्रियाएँ;
  - किसी भी आवश्यक PPE का उपयोग, देखभाल और प्रतिस्थापन;
  - आपातकालीन प्रक्रियाएँ

### आपातकालीन योजनाएँ और एक्ज़िट

- सुनिश्चित करें कि सभी कार्यस्थलों के लिए आपातका-लीन योजनाओं को स्थापित करने, बनाए रखने और परीक्षण करने की एक प्रक्रिया हो, जिसमें निम्न का समावेश हो:
  - सभी कार्यस्थलों में सुरक्षित प्रवेश और निकास की व्यवस्था बनाए रखना;
  - आग, चिकित्सा आपातकाल, प्राकृतिक आपदा और ख़राब मौसम के लिए आपातकालीन योजना.

## काम करने की स्थिति

- सुनिश्चित करें कि सभी कार्य की जगहों को प्राकृतिक और/या कृत्रिम प्रकाश से अच्छी तरह से रोशन किया जाता है और कर्मचारियों को चोट या बीमारी से बचाने के लिए एक उचित तापमान बनाया रखा जाता है.

## कार्यस्थल की स्थिति

- सुनिश्चित करें कि कर्मचारियों को पीने योग्य साफ़ पानी मिले.
- सुनिश्चित करें कि, जहाँ कार्यस्थल पर कैंटीन है, वहाँ श्रमिकों के लिए पर्याप्त टेबल और सीटें हैं और स्वच्छ बर्तन और पीने योग्य पानी उपलब्ध कराया जाता है.
- सुनिश्चित करें कि सभी कार्यस्थलों पर पर्याप्त संख्या में शौचालय हो जिसे श्रमिक निजी रूप से इस्तेमाल कर सकें.

# रहन-सहन की स्थिति

**सिद्धांत** **सप्लायर्स यह** सुनिश्चित करेंगे कि श्रमिक आवास, जहाँ भी प्रदान किए गए हो, कार्यस्थल में लागू हुए स्वास्थ्य और सुरक्षा के मानकों को पूरा करते हो.

**सप्लायर्स** सुनिश्चित करेंगे कि रहन-सहन की स्थिति कर्मचारियों की गरिमा और निजता के अधिकार का सम्मान करे.

**सप्लायर गाइडलाइन**

सप्लायर्स ये करें:

## स्वास्थ्य और सुरक्षा प्रबंधन

- सुनिश्चित करें कि शयनगृह, सभी प्रासंगिक शयनगृह सुविधाओं के लागू कानूनों और विनियमों का पालन करता हो.
- सुनिश्चित करें कि, यदि शयनगृह कार्यस्थल से दूर है तो, जब भी संभव हो, शयनगृह तक आने-जाने की सुविधा उपलब्ध हो.
- सुनिश्चित करें कि शयनगृह सुविधाओं में, कम से कम, स्वच्छ शौचालय, पीने योग्य पानी, खाना बनाने की साफ़ जगह, भंडारण और खाने की सुविधाएँ उपलब्ध हो और आपातकालीन निकास, स्नान के लिए गर्म पानी, पर्याप्त गर्मी और हवा हो, और पर्याप्त निजी जगह और उचित प्रवेश और निकास की सुविधा हो.

# अनुशासनात्मक प्रथाएँ

**सिद्धांत** **सप्लायर्स** सभी के साथ सम्मान से पेश आएँगे. **सप्लायर्स** किसी भी कर्मचारी पर शारीरिक दंड, या शारीरिक, यौन, मनोवैज्ञानिक या मौखिक दुर्व्यवहार या उत्पीड़न नहीं करेगा और न ही करने की धमकी देगा.

**सप्लायर्स के** पास एक स्पष्ट अनुशासनात्मक प्रक्रिया हो जो किसी भी शारीरिक या भावनात्मक रूप में हिंसा, उत्पीड़न या धमकी देने पर रोक लगाती हो और इसे कर्मचारियों द्वारा समझी जाने वाली भाषा में उन तक पहुँचाया गया हो.

**सप्लायर गाइडलाइन**

सप्लायर्स ये करें:

## अनुशासनात्मक प्रथाएँ

- सुनिश्चित करें कि एक लिखित और स्थापित अनुशासनात्मक प्रक्रिया मौजूद हो, जो स्थानीय कानूनी आवश्यकताओं के अनुरूप हो.
- सुनिश्चित करें कि अनुशासनात्मक कार्यवाही का लिखित रेकॉर्ड हो और उसे फ़ाइल में दर्ज किया हो.
- सुनिश्चित करें कि सभी मैनजरों और सुपरवाइज़रों को उचित अनुशासन प्रक्रिया पर प्रशिक्षण प्राप्त होता हो, ताकि प्रशिक्षण रेकॉर्ड बनाए जा सकें, और मैनजरों के अनुपालन की निगरानी की जा सके.

## उत्पीड़न

- सुनिश्चित करें कि कार्यस्थल पर यौन, मनोवैज्ञानिक, शारीरिक मौखिक उत्पीड़न, धमकी देना न होता हो.
- सुनिश्चित करें कि कार्यस्थल पर सुरक्षा प्रथाएँ, लिंग के अनुकूल और दखल न देने वाली हो, लिंग की विशिष्ट आवश्यकताओं को ध्यान में रखते हुए और मानवीय गरिमा और गोपनीयता के साथ हस्तक्षेप नहीं करती हो.

## ज़मीन के अधिकार

**सिद्धांत** **सप्लायर्स** व्यक्तियों, स्थानीय लोगों और स्थानीय समुदायों के भूमि अधिकारों का सम्मान करेंगे. उनकी संपत्ति या ज़मीन के संबंध में सारी बातचीत, इसके उपयोग और हस्तांतरण सहित, मुक्त, पूर्वसूचित सहमति, अनुबंध पारदर्शिता और प्रकटीकरण के सिद्धांतों का पालन करते हुए होगी.

**सप्लायर गाइडलाइन**

सप्लायर्स ये करें:

- संपत्ति और भूमि पर स्थानीय लोगों के स्थापित अधिकारों को कायम रखने के लिए उचित कदम उठाए.
- समय-समय पर सभी संबंधित कर्मचारियों को नि:शुल्क, पूर्व और सूचित सहमति (FPIC) पर प्रशिक्षित करें.
- शून्य भूमि कब्ज़ा करने की नीति लागू करें.
- एक ऐसी प्रणाली लागू करें जिसमें उचित परिश्रम द्वारा भूमि के मुद्दों से संबंधित समुदायों के जोखिम और उसके प्रभावों को सामने लाया जाए.

# 3. पर्यावरण

**सिद्धांत** **सप्लायर्स सभी** लागू पर्यावरण कानूनों और नियमों का पालन करेंगे.

**सप्लायर्स अपने** पर्यावरण संरक्षण के उपायों को लगातार बेहतर बनाने के लिए काम करेंगे, उदाहरण के लिए, पर्यावरण सुधार कार्यक्रम या कार्य योजना के कार्यान्वयन के माध्यम से.

**सप्लायर्स** ऊर्जा संरक्षण, रीसाइक्लिंग और कचरे के उचित निपटान, और जल प्रबंधन के साथ-साथ पर्यावरण पुनर्वसन के माध्यम से पर्यावरण को बनाए रखने, उसकी रक्षा करने और उसे बचाने के लिए काम करेंगे.

**सप्लायर गाइडलाइन**

सप्लायर्स ये करें:

### पर्यावरण प्रबंधन

- पर्यावरण नीति लिखित रूप में हो यह सुनिश्चित करें
- सुनिश्चित करें कि सभी विनिर्माण जगहों में कम से कम एक प्रलेखित पर्यावरण कार्यक्रम हो जिसमें, पर्यावरण संरक्षण, प्रदूषण की रोकथाम, पर्यावरण कानून का अनुपालन, निरंतर सुधार और पर्यावरण के अनुकूल तरीके से व्यवसाय की ज़रूरतों को पूरा करना शामिल हो
- एक ऐसी पर्यावरण प्रबंधन प्रणाली बनाने का प्रयास करें जो ISO 14001 जैसे अंतरराष्ट्रीय स्तर पर मान्यता प्राप्त मानक का अनुपालन करती हो
- सुनिश्चित करें कि यदि पिछले 3 वर्षों में आर्थिक दंड और / या गैर-आर्थिक प्रतिबंधों के परिणामस्वरूप कोई पर्यावरणीय उल्लंघन हुआ है, तो उसपर योजना लागू की गई है.

### खतरनाक कचरे का प्रबंधन

- सुनिश्चित करें कि कार्यस्थल की सभी जगहों पर:
  - साइट पर उत्पादित सभी कचरे का रेकॉर्ड रखें;
  - नई सामग्री से अलग एक जगह पर कचरे को जमा करें;
  - जहाँ ज़रूरी हो, वहाँ उपयुक्त कचरा निपटान परमिट साथ रखें;
  - खतरनाक कचरे को पर्यावरण में या फिर साइट से दूर कचरा निपटान के स्थानों पर फेंकने से पहले, उसपर उपयुक्त प्रक्रिया करें;
  - एक उचित संगठन द्वारा कचरे को ठीक से हटा दिया जाना चाहिए.

- सुनिश्चित करें कि कार्यस्थल की सभी जगहों पर वार्षिक दूषित जल परीक्षण होता है, और प्रदान किए गए परिणाम कानूनी सीमा के भीतर हैं.

### वायु उत्सर्जन

- यह सुनिश्चित करें कि जिन कार्यों के दौरान रासायनिक गंध और/या धुआँ निकलता हो, वहाँ निकास हुड प्रभावी रूप से उपयोग में लाए जाते हो.
- सुनिश्चित करें कि कार्यस्थल की सभी जगहों पर वायु उत्सर्जन स्तरों को सुनिश्चित करने के लिए वार्षिक वायु नमूने की जाँच होती हो और कानूनी सीमाओं को पूरा करते हुए नमूने और सबूत प्रदान करने में सक्षम हो.

### शोर

- सुनिश्चित करें कि शोर, कानूनी आवश्यकताओं के अनुपालन के अनुसार नियंत्रित किया जाता हो.

# 4. समावेशी सप्लाई चैन

**सिद्धांत** सोडेक्सो का सप्लाई चैन समावेश कार्यक्रम हमारे समूह की प्रतिबद्धता का एक अभिन्न अंग है जिसमें हमारे सप्लायर्स के लिए काम करने वाले लोगों के जीवन की गुणवत्ता में सुधार लाने, स्थानीय समुदायों का विकास करवाने के लिए प्रतिबद्ध है और सामाजिक और आर्थिक ज़िम्मेदारी में, पूरी सप्लाई चैन के हितधारकों को शामिल करने और प्रभावित करने की हमारी प्रतिबद्धता को प्रदर्शित करता है.

जहाँ हम काम करते हैं, वहाँ के स्थानीय समुदायों के भीतर विविध और समावेशी सप्लायर्स को शामिल करना, हमारे सप्लायर्स और सोडेक्सो दोनों के लिए लाभदायक है क्योंकि वहाँ हमें सर्वश्रेष्ठ, सबसे फुर्तीली और नई कंपनियों के साथ काम करने का मौका मिलता है.

सोडेक्सो अपने सप्लायर्स से अपेक्षा करता है कि वे कर्मचारी की आयु, लिंग, जाति, राष्ट्रीय या जातीय मूल, धर्म, भाषा, राजनीतिक विश्वास, यौन अभिविन्यास, शारीरिक क्षमता को अपनाते हुए, अपने स्वयं की सप्लाई चैन में सप्लाई चैन समावेश को बढ़ावा देने के लिए सक्रिय रूप से एक विविध कर्मचारी संरचना का प्रदर्शन करें.

## सप्लायर गाइडलाइन

सप्लायर्स ये करें:

### पर्यावरण प्रबंधन

- सुनिश्चित करें कि कम से कम सालाना तौर पर, वे सोडेक्सो को लागू की गई विविधता और समावेश योजना और कार्यों के बारे में बता सकें और उनके व्यवसाय में होने वाली तरक्की के बारे में भी बता सकें.
- सुनिश्चित करें कि कम से कम सालाना तौर पर, वे उन कार्यों को बता सकें जो उनके प्रमुख सप्लाई चैन भागीदारों के साथ, समावेश को बढ़ावा देने के लिए किए गए हैं.
- ये हो सकता है कि आगे जाकर, सोडेक्सो कर्मचारियों की समावेशी प्रकृति और इसके प्रभाव देखने के लिए किए गए कार्यों और परिणामों को और अधिक संक्षिप्त रूप देना चाहता हो.

# 5. रिपोर्ट करना

**सिद्धांत** **सप्लायर्स** किसी भी संबंधित सरकारी निकाय, संस्था या संगठन द्वारा आवश्यक जानकारी प्रदान करने या प्रकट करने के संबंध में सोडेक्सो को सक्षम करने के लिए सोडेक्सो द्वारा माँगी गई किसी भी आवश्यक जानकारी की सटीक और समय पर रिपोर्ट देंगे.

**सप्लायर गाइडलाइन**

सप्लायर्स ये करें:

**पर्यावरण प्रबंधन**

- सभी लागू स्थानीय रिपोर्टिंग आवश्यकताओं का अनुपालन करें और तुरंत सोडेक्सो को इन कानूनों और विनियमों के सभी उल्लंघनों के बारे में बताएँ, जो सोडेक्सो के व्यापार पर प्रतिकूल प्रभाव डालते हैं और / या इस सप्लायर कोड ऑफ़ कंडक्ट के सिद्धांतों का उल्लंघन करते हैं.

# 6. जानकारी और डेटा गोपनीयता की सुरक्षा

## जानकारी की गोपनीयता और सुरक्षा

**सिद्धांत** सोडेक्सो हर किसी की गोपनीय जानकारी की सुरक्षा के लिए प्रतिबद्ध है जिनके साथ सोडेक्सो व्यवसाय करता है जैसे सप्लायर्स, ग्राहक, क्लाइंट, उपभोक्ता और कर्मचारी, और यह सुनिश्चित करता है कि इस तरह का उपयोग, लागू कानूनों और सोडेक्सो नीतियों के अनुपालन में किया जाता है और केवल सोडेक्सो व्यवसाय से संबंधित है.

सप्लायर सभी संबंधित कानूनों और विनियमों का पालन करेंगे जो मालिकाना जानकारी को नियंत्रित करते हैं, और सोडेक्सो द्वारा प्राप्त सभी जानकारियों की सुरक्षा सुनिश्चित करेंगे और इस तरह की जानकारी केवल अधिकृत उद्देश्यों के लिए उपयोग में लाएँगे, केवल अधिकृत व्यक्तियों को ही देंगे, और ठीक से और सुरक्षित रूप से रखेंगे. ऐसे सप्लायर्स जिनके पास ऐसी जानकारी या कोई अन्य जानकारी हो जिसे गोपनीय जानकारी या गोपनीय व्यक्तिगत जानकारी माना जा सकता है, वे ऐसे सोडेक्सो व्यवसाय के साथ परामर्श करेंगे, जिन्हें वे उत्पाद या सेवाएँ प्रदान कर रहे हैं, और इस जानकारी के उपयुक्त उपयोग के बारे में कोई भी प्रश्न पूछ सकते हैं.

**सप्लायर गाइडलाइन**

सप्लायर्स ये करें:

- सोडेक्सो की गोपनीय जानकारी को सुरक्षित रखें और सोडेक्सो की व्यक्त अनुमति या अन्य किसी परिस्थितियों में स्वीकृत अनुमति (जैसे कि सिर्फ़ अदालत से आदेश प्राप्त होने पर ही) के बिना किसी को भी इस तरह की जानकारी का खुलासा न करें . गोपनीय जानकारी में, बिना किसी सीमा के, वो सारी जानकारी और वो सारा डेटा, चाहे वो किसी भी तरह का हो, का समावेश है, चाहे वो मौखिक रूप से, लिखित रूप में या किसी अन्य माध्यम से, जो सोडेक्सो (या उसके किसी समूह की कंपनी के) व्यापार रहस्य, जानकारी, अनुसंधान, विकास, उत्पादों, सेवाओं, विधियों और प्रक्रियाओं, सप्लायर, मौजूदा या संभावित ग्राहकों और कर्मियों से सम्बंधित तकनीकी और व्यवसाय की जानकारी जिसे गोपनीय जानकारी के रूप में न भी माना गया हो लेकिन उसकी प्रकृति गोपनीय हो.
- सुनिश्चित करें कि कोई भी व्यक्तिगत जानकारी जिसे वे इस्तेमाल करते हैं, उसे भी गोपनीय रखा जाए और सुनिश्चित करें कि व्यक्तिगत जानकारी को इस्तेमाल करने के लिए अधिकृत सभी व्यक्ति गोपनीयता के उचित दायित्व के तहत ही उसका इस्तेमाल करें.

# डेटा सुरक्षा और गोपनीयता

**सिद्धांत** सोडेक्सो जिनके साथ भी व्यापार करता है, जैसे सप्लायर, ग्राहक, उपभोक्ता और अन्य लोग और संगठन, सोडेक्सो उन में से हर किसी की व्यक्तिगत जानकारी की उचित गोपनीयता की उम्मीदों की रक्षा करने के लिए प्रतिबद्ध है, और यह सुनिश्चित करता है कि ऐसी जानकारी का उपयोग लागू कानूनों के पूर्ण अनुपालन में किया जाए और केवल सोडेक्सो व्यवसाय से संबंधित हो.

**सप्लायर्स,** लागू गोपनीयता और जानकारी सुरक्षा कानूनों और संबद्ध विनियामक आवश्यकताओं के साथ-साथ सोडेक्सो गोपनीयता और सुरक्षा नीतियों का भी अनुपालन करें जब व्यक्तिगत जानकारी एकत्रित, संग्रहीत, संसाधित, स्थानांतरित की जाए, बताई जाए और/या किसी को दी जाए.

## सप्लायर गाइडलाइन

सप्लायर्स ये करें:

- सभी लागू डेटा सुरक्षा, गोपनीयता और सुरक्षा कानूनों के साथ-साथ सोडेक्सो की गोपनीयता और सुरक्षा निर्देशों और नीतियों का अनुपालन करें.
- आकस्मिक या गैरकानूनी विनाश या हानि, परिवर्तन, अनाधिकृत प्रकटीकरण या पहुँच, से व्यक्तिगत जानकारी की सुरक्षा करने के लिए उपयुक्त तकनीकी और संगठनात्मक सुरक्षा उपायों को लागू करें.
- कोई भी डेटा उल्लंघन होने पर सोडेक्सो के साथ सहमत समय सीमा के भीतर या फिर जितना जल्दी हो सके, सोडेक्सो को सूचित करें.
- सुनिश्चित करें कि सोडेक्सो की ओर से की गई उनकी प्रोसेसिंग गतिविधियों के रेकॉर्ड रखे गए हो और उन प्रोसेसिंग गतिविधियों को उनकी श्रेणियों के साथ सोडेक्सो को प्रदान करने में सक्षम हों, सीमा पार व्यक्तिगत जानकारी के हस्तांतरण की जानकारी और संसाधित व्यक्तिगत जानकारी के संबंध में कार्यान्वित सुरक्षा उपायों का विवरण हो.

# कार्यान्वयन

**सिद्धांत** **सप्लायर्स यह** सुनिश्चित करने के लिए उचित कदम उठाएँगे कि इस कोड के सिद्धांतों को उनके कर्मचारियों और उनकी स्वयं की सप्लाई चैन में पहुँचाया जाए. **सप्लायर्स यह** सुनिश्चित करने के लिए उचित कदम उठाएँगे कि इस कोड के सिद्धांतों को उनके कर्मचारियों, सप्लायर, एजेंटों और ठेकेदारों द्वारा अपनाया जाए और लागू किया जाए.

**सप्लायर्स ऐसी** प्रक्रियाओं या तंत्रों की स्थापना करें, जहाँ कर्मचारी बिना किसी डर या नकारात्मक नतीजों के डर के, अपने मुद्दों को उठा सकें.

सोडेक्सो यह अधिकार रखता है कि, उसकी पूरी सप्लाई चैन में इस कोड के अनुपालन को सुनिश्चित करने के लिए वो कोई भी ज़रूरी कदम उठा सकता है. इसमें स्व-मूल्यांकन, सोडेक्सो ऑडिट और सप्लायर के तीसरे पक्ष के ऑडिट शामिल हो सकते हैं.

दूरदर्शितापूर्ण भविष्य में, सप्लायर द्वारा अपने संचालन में या अपनी सप्लाई चैन में ली गई प्रासंगिक कार्रवाई, की रिपोर्टिंग आवश्यकताएँ ज़रूरी होंगी. इस कोड के सिद्धांतों को सप्लायर और सोडेक्सो के बीच के किसी भी समझौते में शामिल करना सोडेक्सो की नीति है.

आंतरिक और बाहरी हितधारकों की प्रतिक्रिया के आधार पर इसे प्रासंगिक बनाए रखने के लिए इस कोड का नियमित रूप से नवीनीकरण किया जाएगा.

## सप्लायर गाइडलाइन

सप्लायर्स ये करें:

### संचार

- लागू कानूनों और विनियमों के अनुसार सभी नीतियों और प्रक्रियाओं को सभी कर्मचारियों द्वारा समझी जाने वाली भाषा में बताया करें.
- सुनिश्चित करें कि इसके सप्लायर्स को सप्लायर आचरण के नियम की आवश्यकताओं के बारे में सूचित किया गया है.
- यह ज़रूरी है की सप्लायर, सप्लायर आचरण के नियम पर या फिर अगर उनका ख़ुदका कोई सप्लायर कोड है, तो उस पर हस्ताक्षर करें.
- यह जाँचने के लिए उचित उपाय करें कि उसके सप्लायर, सप्लायर आचरण के नियम में निर्धारित सिद्धांतों का अनुपालन करते हैं.

### शिकायत करने की प्रक्रिया

- सुनिश्चित करें कि कार्यस्थलों में स्पष्ट रूप से शिकायत तंत्रों का संचार किया हो जो कर्मचारियों को बिना किसी डर या नकारात्मक नतीजों के डर के, प्रबंधन से अपनी चिंता के मुद्दों को उठाने में सक्षम बनाता हो. जहाँ भी संभव हो, चिंताओं के समाधान के लिए कर्मचारियों के पास एक से अधिक माध्यम होने चाहिए.
- सुनिश्चित करें कि सहभाग और संवाद और मानव अधिकारों के सम्मान के आधार पर इस तरह के कोई भी तंत्र, वैध, सुलभ, अनुमानित, न्यायसंगत, पारदर्शी, निरंतर सीखने के स्रोत हो. प्रवासी श्रमिकों और महिलाओं सहित विशेष समूहों की ज़रूरतों पर विशेष ध्यान दिया जाना चाहिए.

- सुनिश्चित करें कि सभी शिकायतों की तुरंत जाँच और समाधान हो.
- शिकायत की प्रक्रियाओं की समय-समय पर समीक्षा करें, यह सुनिश्चित करने के लिए, कि व्यावहारिक मामले के रूप में, वे विश्वसनीय, सुलभ और प्रभावी हैं.

**Sodexo SA**
255 quai de la Bataille de Stalingrad
92866 Issy les Moulineaux cedex 9 - France
Tel.: +33 (0)1 30 85 75 00

www.sodexo.com