

Dyno Nobel
सप्लायर आचार संहिता



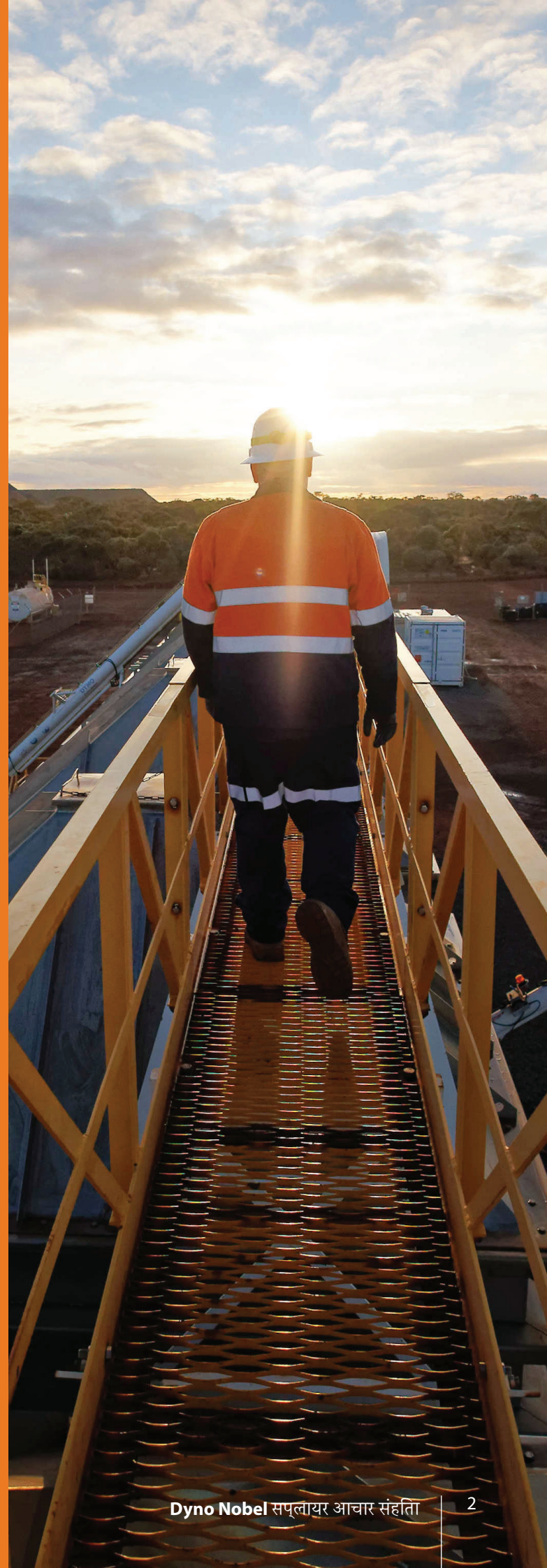
DYNO
NOBEL®

अंतर्वस्तु

परिचय

उद्देश्य और सीमा

1. श्रम एवं मानवाधिकार
2. स्वास्थ्य, सुरक्षा एवं पर्यावरण
3. कॉर्पोरेट प्रशासन एवं नैतिकता
4. प्रबंधन प्रणाली



परिचय

हमारी कॉर्पोरेट मान्यताओं और हम जिन देशों में काम करते हैं, उनके कानूनों के अनुपालन के अनुरूप व्यवसाय का संचालन करने के लिए Dyno Nobel Limited (Dyno Nobel) प्रतिबद्ध है।

हम संयुक्त राष्ट्र ग्लोबल कॉम्पैक्ट (यूएनजीसी) United Nations Global Compact (UNGC) के हस्ताक्षरी हैं और मानवाधिकारों, श्रम मानकों, पर्यावरण से सम्बन्धित तथा भ्रष्टाचार विरोधी यूएनजीसी के दस सिद्धांतों के अनुरूप काम करने के लिए प्रतिबद्ध हैं। ये सिद्धांत मानवाधिकारों की वैश्विक घोषणा, अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन द्वारा कार्यस्थल पर मौलिक सिद्धांतों और अधिकारों की घोषणा, पर्यावरण और विकास पर रियो घोषणा और भ्रष्टाचार के खिलाफ संयुक्त राष्ट्र कन्वेंशन से लिए गए हैं।

हम उन सप्लायरों से संबंध बनाने के लिए प्रतिबद्ध हैं जिनकी समान मान्यतायें हैं और जो इस सप्लायर आचार संहिता (संहिता) और हमारी मानवाधिकार नीति में उल्लिखित आवश्यकताओं की पालना करते हैं और जिन देशों में वे काम करते हैं, उनके कानूनों के अनुपालन के अनुरूप अपने व्यवसाय का संचालन करते हैं।

यह संहिता उन सभी संस्थाओं और व्यक्तियों पर लागू होती है जो वस्तुओं या सेवाओं की आपूर्ति में शामिल हैं Dyno Nobel (आपूर्तिकर्ताओं)

Values



Zero Harm
for Everyone
Everywhere



Care for the
Community &
our Environment



Think Customer.
Everyone.
Every day.



Value people –
Respect, Recognise
& Reward



Challenge &
Improve the
Status Quo



Treat the
Business as
your Own



Deliver
on our
Promises

उद्देश्य और सीमा

यह संहिता हमारे द्वारा सप्लायरों से अपेक्षित नैतिक संसाधन जुटाने की प्रथाओं और कानून के प्रति अपनी प्रतिबद्धता प्रदर्शित करने के मानकों और व्यवहारों की रूपरेखा प्रस्तुत करती है। यह हमारे उद्देश्य और मान्यताओं के अनुरूप है और यूएनजीसी के दस सिद्धांतों के साथ-साथ लागू अंतरराष्ट्रीय ढांचों और Dyno Nobel की नीतियों को भी दर्शाती है।

इस संहिता के अनुपालन की सहमति के साथ, सप्लायर Dyno Nobel के साथ काम करने के लिए प्रतिबद्धित होने की और हमारी मान्यताओं, उद्देश्य और अपेक्षाओं के अनुरूप अपने आचरण की पुष्टि करते हैं। सप्लायर द्वारा संहिता के अनुपालन की प्रतिबद्धता को Dyno Nobel की सप्लायर का चयन और प्रबंधन करने की प्रक्रियाओं के हिस्से के रूप में माना जाएगा। समय-समय पर, सप्लायरों से संहिता के अनुपालन की पुनःपुष्टि करने का अनुरोध किया जा सकता है और सप्लायरों द्वारा इस संहिता की शर्तों के अनुपालन को निर्धारित करने के लिए, Dyno Nobel सप्लायरों पर विस्तृत जांच करने का हकदार होगा।

यह संहिता Incitec Pivot Limited और इसकी Dyno Nobel सहायक कंपनियों (Dyno Nobel) के सप्लायरों, कॉन्ट्रेक्टर्स और सलाहकारों (सप्लायरों) के साथ सभी संबंधों पर लागू होती है। यह सप्लायर की ज़िम्मेदारी है कि वह इस दस्तावेज़ में उल्लिखित मानकों को हासिल करे और उन्हें बनाए रखे और यह सुनिश्चित करे कि यह संहिता उनके संगठन के भीतर और Dyno Nobel को उत्पाद और/या सेवाएँ देने वाले उनके किसी भी सप्लायर को बताई गई हैं।

1

श्रम एवं मानवाधिकार

2

स्वास्थ्य, सुरक्षा एवं पर्यावरण

3

कॉर्पोरेट प्रशासन एवं नैतिकता

4

प्रबंधन प्रणाली

यह संहिता निम्न
चार प्रमुख क्षेत्रों को
शामिल
करती है:



1 श्रम एवं मानवाधिकार

हम यह उम्मीद करते हैं कि सप्लायर अपने कर्मचारियों के मानवाधिकारों का सम्मान करेंगे और उनके साथ मर्यादा और सम्मान से व्यवहार करेंगे। सप्लायरों को अपने संचालन में मानवाधिकारों के उल्लंघन या दुर्व्यवहार के जोखिमों का आकलन और कार्रवाई करने की आवश्यकता है। इसमें निम्न आवश्यकताएं शामिल हैं, लेकिन ये इन्हीं तक सीमित नहीं हैं:

रोजगार की स्वतंत्रता

यह ज़रूरी है कि कर्मचारियों को किसी भी प्रकार के जबरन, अनिवार्य, बॉण्डेड (बंधनयुक्त), अनुबंधित या अनैच्छिक जेल श्रम, गुलामी या मानव तस्करी का शिकार न बनाया जाए। इसमें श्रम या सेवा के लिए धमकी, ताकत, दबाव, छल, अपहरण या धोखाधड़ी के माध्यम से व्यक्तियों को एक स्थान से दूसरे स्थान भेजना, शरण देना, आवाजाही पर प्रतिबंध, भर्ती, स्थानांतरण या प्राप्त करना शामिल है। कर्मचारियों को काम की परिस्थितियों के बारे में अपनी चिंताओं को बिना दंड के व्यक्त करने की स्वतंत्रता अवश्य होनी चाहिए।

सभी कर्मचारियों को उचित शर्तों पर अपना रोजगार निर्धारित करने और समाप्त करने की स्वतंत्रता अवश्य होनी चाहिए।

बाल श्रम

सप्लायरों को आपूर्ति श्रृंखला (सप्लाइ चैन) के किसी भी स्तर पर बाल श्रम का उपयोग नहीं करना होगा। बाल श्रम बच्चों को उनके बचपन, उनकी क्षमता और उनकी गरिमा से वंचित रखता है और यह उनके शारीरिक और मानसिक विकास के लिए हानिकारक है। बाल श्रम में ऐसे कार्य शामिल हैं जो उनकी स्कूली शिक्षा में बाधा डालते हैं या बच्चों के लिए मानसिक, शारीरिक, सामाजिक या नैतिक रूप से खतरनाक और हानिकारक हैं।

कार्य के घंटे

सप्लायरों को यह सुनिश्चित करना होगा कि कर्मचारियों को स्थानीय कानूनों के अनुसू अनुमत घंटों से अधिक काम करने के लिए मजबूर न किया जाए।

सभी तरह का ओवरटाइम पूरी तरह से स्वैच्छिक होना चाहिए जब तक कि यह कानूनी रूप से मान्यता प्राप्त सामूहिक सौदेबाजी समझौते का हिस्सा न हो। किसी भी कर्मचारी के लिए दंड, बर्खास्तगी या अधिकारियों की सार्वजनिक आलोचना की धमकी के तहत ओवरटाइम काम करना आवश्यक नहीं बनाया जाना चाहिए। किसी भी कर्मचारी से अनुशासनात्मक उपाय, या उत्पादन कोटा प्राप्त करने में विफलता के रूप में ओवरटाइम काम नहीं कराया जाना चाहिए।

वेतन एवं लाभ

सप्लायरों को स्थानीय मजदूरी, ओवरटाइम मुआवजे और कानूनी रूप से अनिवार्य लाभों को विनियमित करने वाले सभी कानूनों का पालन करने की आवश्यकता है।

वेतन का भुगतान नियमित अंतराल पर और सीधे कर्मचारियों को ही किया जाना चाहिए और इसमें देरी, विलंब या रोक नहीं होनी चाहिए। केवल लागू कानूनों द्वारा अधिकृत कटौती, अग्रिम और ऋण की अनुमति है और, यदि ऐसा किया या दिया जाता है, तो तब भी केवल कर्मचारियों की पूर्ण सहमति और समझ से ही सारे कदम उठाये जायेंगे।

सप्लायरों को कर्मचारियों को काम के घंटे, वेतन की दरों और कानूनी कटौतियों की गणना के बारे में स्पष्ट और पारदर्शी जानकारी प्रदान करने की आवश्यकता है।

यह ज़रूरी है कि सभी कर्मचारी अपनी कमाई पर नियंत्रण रखें। सप्लायरों को अनुशासनात्मक उपाय के रूप में या कर्मचारियों को नियोक्ता या उनकी नौकरी से बांधे रखने के लिए वेतन कटौती का उपयोग नहीं करना होगा। सप्लायरों को कर्मचारियों को ऋण का भुगतान करने के लिए ऋण बंधन या जबरन श्रम में नहीं रखना चाहिए। वेतन प्रतिबद्धताओं, भुगतान, अग्रिम और ऋण में धोखाधड़ी निषिद्ध है।

भर्ती शुल्क, डिपॉजिट्स एवं सिक्योरिटी भुगतान

कर्मचारियों को प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से अपने रोजगार के लिए किसी भी भर्ती शुल्क या संबंधित लागत का भुगतान करने की आवश्यकता नहीं है। इसमें एजेंट द्वारा लिया जाने वाला भर्ती शुल्क और यात्रा, आधिकारिक दस्तावेजों को संसाधित करने और उनके मूल देश या मेजबान देश में कार्य वीजा से जुड़ी लागतें शामिल हैं।

किसी भी समय कर्मचारियों को कोई डिपॉजिट्स या सिक्योरिटी भुगतान जमा करने की आवश्यकता नहीं होगी।

यदि ऐसे किसी भी शुल्क या लागत के भुगतान के किये जाने का पता चलता है, तो उसे कर्मचारी को वापिस करना होगा।

रोजगार के अनुबंध

कर्मचारियों को वेतन, काम के घंटे और अन्य कामकाजी और रोजगार स्थितियों से संबंधित उनके अधिकारों और जिम्मेदारियों को स्पष्ट रूप से दर्शाते हुए लिखित अनुबंध अवश्य प्रदान किए जाने होंगे।

रोजगार अनुबंध को कर्मचारी के समझ में आने वाली भाषा में प्रदान करने की आवश्यकता है, और सप्लायरों को प्रवासी कर्मचारियों को उनकी तैनाती से पहले उनके रोजगार अनुबंध को प्रदान करने की आवश्यकता है। यदि कोई कर्मचारी अनपढ़ है, तो उसे अनुबंध पढ़कर सुनाया जाना चाहिए ताकि यह सुनिश्चित किया जा सके कि वह विषयवस्तु को समझता है।

अनुपूरक समझौतों का उपयोग और अनुबंध प्रतिस्थापन कार्यप्रणाली (मूल अनुबंध या उसके किसी प्रावधान को उससे कम अनुकूल प्रावधानों से बदलना) सख्ती से निषिद्ध है।

श्रमिक भर्ती एजेंसियां एवं भर्तीकर्ता

जब भर्ती और नियुक्ति के लिए सब-कॉन्ट्रैक्टिंग आवश्यक हो, तो कंपनियों को यह सुनिश्चित करना होगा कि वे श्रमिक एजेंसियाँ जिन्हें वे नियुक्त करते हैं, वे कानूनन काम करती हैं, सक्षम प्राधिकारी द्वारा प्रमाणित या लाइसेंस प्राप्त हैं, और धोखाधड़ी या ऐसे अन्य व्यवहार में शामिल नहीं हैं जो कर्मचारियों को जबरन श्रम या श्रम शोषण के लिए तस्करी के जोखिम में डालता है।

दस्तावेजों को अपने पास रखना

कर्मचारियों के पहचान दस्तावेजों या कार्य परमिट और यात्रा दस्तावेज जैसे कि पासपोर्ट सहित अन्य मूल्यवान वस्तुओं को जब्त करना या रोकना सख्ती से निषिद्ध है।

कर्मचारियों को रोजगार से बांधने या उनकी आवाजाही की स्वतंत्रता को प्रतिबंधित करने के लिए व्यक्तिगत दस्तावेजों को अपने पास नहीं रखा जाना चाहिए।

भेदभाव विरोधी, उत्पीड़न एवं धमकाना

यह जरूरी है कि रोजगार की सभी शर्तें किसी व्यक्ति की व्यक्तिगत विशेषताओं जैसे लिंग, जातीय मूल, धर्म, आयु, विकलांगता, वैवाहिक स्थिति, संघ सदस्यता या राजनीतिक संबद्धता पर आधारित न होकर कार्य करने की क्षमता पर आधारित हों। सप्लायरों को भर्ती प्रक्रिया और रोजगार की अवधि के दौरान कर्मचारियों के लिए समान अवसरों और व्यवहार को बढ़ावा देना चाहिए। उन्हें कानूनी रूप से संरक्षित विशेषता के कारण किसी भी कर्मचारी के साथ भेदभाव नहीं करना चाहिए। कानूनी रूप से संरक्षित विशेषताओं में जाति या रंग, उम्र, विकलांगता या असमर्थता, धार्मिक विश्वास या गतिविधि, लिंग या लैंगिक पहचान, संबंध स्थिति, यौन प्राथमिकता, गर्भावस्था, पारिवारिक जिम्मेदारियां, राजनीतिक विचार और ट्रेड यूनियन सदस्यता या गतिविधि शामिल हैं।

यह जरूरी है कि प्रवासी कर्मचारियों के लिए काम की स्थितियाँ (वेतन, लाभ और आवास सहित लेकिन इन्हीं तक सीमित नहीं) देश के नागरिकों के लिए उपलब्ध स्थितियों से कम अनुकूलित न हों।

सप्लायरों को सभी कर्मचारियों के साथ निष्पक्ष, नैतिक, सम्मानपूर्वक और मर्यादा से व्यवहार करना होगा, और उनके यहाँ प्रत्यक्ष और अप्रत्यक्ष भेदभाव, उत्पीड़न और धमकाने के खिलाफ सक्रिय संरक्षण होने चाहिए।

आवाजाही की स्वतंत्रता और व्यक्तिगत स्वतंत्रता

कर्मचारियों की आवाजाही की स्वतंत्रता को अनुचित रूप से निषिद्ध नहीं किया जाएगा। कर्मचारियों को शारीरिक रूप से कार्यस्थल या संबंधित परिसर, जैसे कि नियोक्ता- या भर्तीकर्ता-संचालित आवास तक सीमित नहीं किया जाएगा; न ही कर्मचारियों की आवाजाही की स्वतंत्रता या व्यक्तिगत स्वतंत्रता को रोकने के लिए किसी अन्य बलपूर्वक साधन का उपयोग किया जाएगा।

कार्य करने और रहने की स्थितियाँ

सप्लायरों को संबंधित उद्योग और खतरों की जानकारी को ध्यान में रखते हुए स्वास्थ्य के लिए जोखिम रहित, सुरक्षित और स्वच्छ कार्य वातावरण प्रदान करने की आवश्यकता है। कर्मचारियों को सुरक्षित तरीके से अपना काम करने के लिए पर्याप्त और नियमित प्रशिक्षण प्राप्त होगा। व्यक्तिगत सुरक्षा उपकरण प्रदान किये जायेंगे और कर्मचारियों को इनके सही उपयोग का प्रशिक्षण दिया जायेगा।

यदि सप्लायरआवास प्रदान करते हैं, तो वह आवास स्वच्छ, सुरक्षित होगा और कर्मचारियों की बुनियादी जरूरतों जैसे न्यूनतम पर्याप्त स्थान और सुविधाएं जैसे स्वच्छ पेयजल, धोने के लिए गर्म और ठंडा पानी, हवादार और शौचालय और जहां उपयुक्त हो, वहाँ भोजन भंडारण और तैयारी के लिए स्वच्छता सुविधाएं प्रदान करेगा। कर्मचारियों के पास आवास, या असुरक्षित काम से इंकार करने का अधिकार है।

मानवीय व्यवहार

सप्लायरों को किसी भी प्रकार के कठोर या अमानवीय व्यवहार से मुक्त कार्यस्थल प्रदान करने की आवश्यकता है।

अनुशासनात्मक नीतियों और प्रक्रियाओं को स्पष्ट रूप से परिभाषित किया जाएगा और इसके बारे में सभी कर्मचारियों को बताया जाएगा, और इसमें शारीरिक दंड, मानसिक या शारीरिक जबरदस्ती, या कर्मचारियों के मुंह-ज़बानी दुर्व्यवहार सहित कोई भी अमानवीय अनुशासनात्मक उपाय शामिल नहीं होगा; और इसमें ऐसे कोई भी प्रतिबंध शामिल नहीं होंगे जिनके परिणामस्वरूप वेतन में कटौती, लाभों में कटौती या अनिवार्य श्रम होगा।

किसी कर्मचारी, उसके परिवार या करीबी सहयोगियों के खिलाफ शारीरिक या यौन हिंसा का उपयोग या धमकी, उत्पीड़न और डराना-धमकाना सख्ती से निषिद्ध है।

संगठन और सामूहिक सौदेबाजी की स्वतंत्रता

सप्लायर को सामूहिक सौदेबाजी में स्थानीय कानूनों का अनुपालन सुनिश्चित करने और सामूहिक सौदेबाजी के लिए कर्मचारी के अधिकारों का सम्मान करने की आवश्यकता है।

कर्मचारियों को स्वतंत्र रूप से दूसरों के साथ जुड़ने, अपनी पसंद के संगठन बनाने और शामिल होने (या शामिल होने से मना करने) और हस्तक्षेप, भेदभाव, प्रतिशोध या उत्पीड़न के बिना सामूहिक रूप से सौदेबाजी करने की अनुमति होनी चाहिए।

जहाँ संगठन और सौदेबाजी की स्वतंत्रता का अधिकार कानून के तहत प्रतिबंधित है, वहाँ स्वतंत्र और विमुक्त संगठन और सौदेबाजी के लिए समानांतर साधन की सुविधा प्रदान की जाती है।

कर्मचारी प्रतिनिधियों के साथ भेदभाव नहीं किया जाता है और उनके पास कार्यस्थल के भीतर अपने प्रतिनिधि कार्यों को करने के लिए नियमित पहुंच प्राप्त होती है।

प्रशिक्षण

सप्लायरों को सभी कर्मचारियों को मानव तस्करी और मानवाधिकार की प्रासंगिकता और महत्व को पूरी तरह से समझने को सुनिश्चित करने के लिए उन्हें प्रशिक्षण देने के बारे में सोचना चाहिए।

2

स्वास्थ्य, सुरक्षा एवं पर्यावरण

हम सप्लायरों से निम्न की उम्मीद करते हैं:

लागू कानूनों, उद्योग मानकों और विनियामक आवश्यकताओं के अनुपालन में स्वास्थ्य और सुरक्षा प्रबंधन मानकों और प्रणालियों को स्थापित करना और बनाए रखना।

स्वास्थ्य और सुरक्षा और पर्यावरण के लिए खतरों की पहचान और आकलन करना और जोखिम प्रबंधन प्रक्रिया के हिस्से के रूप में इन्हें नियंत्रित करना।

कर्मचारियों, ग्राहकों और आगंतुकों के लिए सुरक्षित और स्वस्थ कार्य वातावरण प्रदान करना और सुरक्षित व्यवहार को बढ़ावा देना।

सभी कर्मचारियों को नियमित और अभिलिखित स्वास्थ्य और सुरक्षा प्रशिक्षण प्रदान करना ताकि यह सुनिश्चित किया जा सके कि उनके पास अपना काम सुरक्षित और स्वस्थ तरीके से करने के लिए जानकारी और कौशल है।

सभी प्रासंगिक पर्यावरण लाइसेंसों और विनियमों के अनुरूप संचालन करना।

जिन समुदायों में वे और Dyno Nobel काम करते हैं, उनका, उनकी मान्यताओं और सांस्कृतिक विरासत का सम्मान करना, और अपने कार्यों को करते समय उनका ध्यान रखना।

संसाधनों और ऊर्जा के कुशलतापूर्वक उपयोग को बढ़ावा देना, और अपशिष्ट में कमी और ग्रीनहाउस गैस उत्सर्जन को कम करने सहित पर्यावरण पर उनके प्रभाव को कम करने के लिए काम करना। हम सप्लायरों को भविष्य के लिए और अधिक पर्यावरण अनुकूल और टिकाऊ समाधान खोजने के लिए हमारे साथ सहयोग करने के लिए प्रोत्साहित करते हैं।

स्कोप 3 GHG उत्सर्जन रिपोर्टिंग सहित अपनी स्वास्थ्य, सुरक्षा और पर्यावरण प्रदर्शन पर जानकारी के लिए Dyno Nobel के अनुरोधों में सहयोग देना।

3

कॉर्पोरेट प्रशासन एवं नैतिकता

हम सप्लायरों से निम्न की उम्मीद करते हैं:

व्यवसाय का संचालन नैतिक और जिम्मेदाराना ढंग से करना।

रिश्वत, अनुचित भुगतान, धोखाधड़ी, भ्रष्टाचार और निषिद्ध व्यावसायिक प्रथाओं पर सभी लागू कानूनों और विनियमों का अनुपालन करना।

Dyno Nobel के लिए प्रासंगिक हितों के किसी भी वास्तविक या संभावित मतभिन्नता के बारे में पता चलने पर Dyno Nobel को सूचित करना। परिस्थितियों के आधार पर, हितों की मतभिन्नता को प्रबंधित करने के लिए प्रदायकों को उचित उपाय करने की आवश्यकता हो सकती है।

उत्पादों और सेवाओं को उपलब्ध करवाने में उचित सावधानी बरतना, और यह सुनिश्चित करना कि उपलब्ध करवाने के तरीके नैतिक, मानवाधिकारों का सम्मान करने वाले और प्रासंगिक कानूनों के अनुरूप हैं।

किसी भी उप-अनुबंध व्यवस्था को उसके शुरु होने से पहले स्पष्ट रूप से दस्तावेजित, घोषित और अनुमोदन के लिए प्रस्तुत करना।

निजी गोपनीयता की रक्षा करना, लागू गोपनीयता कानूनों का अनुपालन करना, और अनधिकृत पहुंच या उपयोग के खिलाफ व्यक्तिगत डेटा को सुरक्षित करना।

सप्लायर के व्यवसाय के संचालन से संबंधित उपयोग की जाने वाली सूचना प्रौद्योगिकी प्रणालियों और डेटा (Dyno Nobel सहित) की सुरक्षा के लिए आवश्यक कदम उठाना, और उचित सूचना प्रौद्योगिकी, सूचना सुरक्षा, साइबर सुरक्षा, डेटा सुरक्षा, आपदा रिकवरी और व्यापार निरंतरता नियंत्रण, नीतियां और प्रक्रियाओं की स्थापना, रखरखाव, कार्यान्वयन और अनुपालन करना।

Dyno Nobel अपने सप्लायरों से, इस संहिता के अनुरूप नीतियों और प्रक्रियाओं को विकसित करने, लागू करने, बनाए रखने और संचार करने और इस संहिता के अनुपालन को दर्शाने के लिए उचित प्रबंधन प्रणालियाँ और दस्तावेज़ बनाये रखने की उम्मीद करता है। इसमें ऐसी प्रणालियाँ और प्रक्रियाएँ शामिल हैं जो सप्लायरों के संचालन और आपूर्ति श्रृंखला में आधुनिक गुलामी के खतरों की पहचान, आकलन और प्रबंधन करने के लिए उपयोग की जाती हैं। यह सुनिश्चित करने के लिए कि प्रबंधन प्रणालियों को प्रभावी रूप से लागू और संचालित किया गया है, प्रबंधन की जवाबदेही और जिम्मेदारी को स्पष्ट रूप से परिभाषित किये जाने की आवश्यकता है।

सप्लायरों को यह सुनिश्चित करने के लिए उचित कदम उठाने की आवश्यकता है कि उनके सप्लायर इस संहिता के सिद्धांतों की जानकारी रखते हैं और उनका अनुपालन करते हैं।

Dyno Nobel निरंतर सुधार का दृष्टिकोण रखता है और अपने सप्लायरों को मानवाधिकारों, सामाजिक अनुपालन और नैतिक आचरण के प्रति अपने दृष्टिकोण में लगातार सुधार करने की जिम्मेदारी लेने के लिए प्रोत्साहित करता है।

शिकायत क्रियाविधियाँ

सप्लायरों के पास अपने कर्मचारियों, सप्लायरों और जिन समुदायों में वे काम करते हैं, उनके सदस्यों को गोपनीय और गुमनाम रूप से चिंताओं को उठाने की अनुमति देने के लिए प्रणालियाँ और प्रक्रियाएँ अवश्य होनी चाहिए। यह प्रणालियाँ और प्रक्रियाएँ स्पष्ट रूप से संप्रेषित, पहुँच योग्य, सांस्कृतिक रूप से उपयुक्त, लिंग के प्रति संवेदनशील और कर्मचारियों द्वारा समझी जाने वाली भाषा (या भाषाओं) में अवश्य उपलब्ध होनी चाहिए।

सप्लायरों को यथासमय और उचित तरीके से शिकायतों की जांच और समाधान के लिए प्रक्रिया लागू करने और किसी भी रूप में प्रतिशोध न होना सुनिश्चित करने की आवश्यकता है।

सप्लायर विविधता

Dyno Nobel में हम और अधिक विविध और टिकाऊ आपूर्ति श्रृंखला बनाने और जिन समुदायों में हम काम करते हैं, उनका समर्थन करने के तरीकों पर लगातार काम करते हैं।

हम उन सप्लायरों के साथ काम करने के इच्छुक हैं जो अपनी आपूर्ति श्रृंखलाओं और कार्यबलों के साथ विविधता और समावेशन को बढ़ावा देते हैं।

सामान्य

यदि कोई भी लागू कानून या विनियमन इस संहिता से अधिक कठोर है तो ऐसे कानून या विनियमन को प्राथमिकता दी जाती है।

यदि यह संहिता, **Dyno Nobel** और सप्लायर के बीच हुए किसी अनुबंध की शर्तों से मतभेद रखती है, और अनुबंध की शर्तें इस संहिता की तुलना में अधिक कठोर हैं, तो सप्लायर को अनुबंध की शर्तों का पालन करना होगा।

आश्वासन एवं अनुपालन

Dyno Nobel इस संहिता और हमारी नैतिक खरीद और सामाजिक अनुपालन की आवश्यकताओं का पालन सुनिश्चित करने के लिए अपने प्रदायकों की जोखिम-आधारित विस्तृत जांच करता है। विस्तृत जांच गतिविधियों में स्व-मूल्यांकन प्रश्नावली, साइट विज़िट, साइट ऑडिट और सप्लाइ चैन मैपिंग शामिल हैं, लेकिन ये इन्हीं तक सीमित नहीं हैं। ये विस्तृत जांच गतिविधियाँ **Dyno Nobel** या **Dyno Nobel** द्वारा नियुक्त तीसरे पक्षों द्वारा की जा सकती हैं।

यदि सप्लायरों को इस संहिता के वास्तविक या संभावित उल्लंघन के बारे में पता चलता है तो उन्हें यथाशीघ्र **Dyno Nobel** को सूचित करने की आवश्यकता है।

यदि **Dyno Nobel** के पास इस संहिता के उल्लंघन का संदेह होने के उचित आधार हैं, तो सप्लायर द्वारा **Dyno Nobel** को अतिरिक्त जानकारी देने और/या ऑडिट या जांच करवाने की आवश्यकता हो सकती है।

Dyno Nobel की विस्तृत जांच गतिविधियों और जांच-पड़ताल को आसान बनाने के लिए प्रदायकों से पूर्ण और सही जानकारी और कर्मचारियों तक पहुँच प्रदान करके सहयोग की उम्मीद की जाती है।

यदि **Dyno Nobel** यह तय करता है कि किसी सप्लायर ने इस संहिता का उल्लंघन किया है, तो उस सप्लायर को सुधारात्मक कार्रवाई या उपचार योजना लागू करने की आवश्यकता हो सकती है। आपूर्तिकर्ता किसी भी सुधारात्मक कार्रवाई को यथासमय और उचित तरीके से संबोधित करेगा।

कुछ परिस्थितियों में, **Dyno Nobel** द्वारा सप्लायर के **Dyno Nobel** के साथ व्यावसायिक संबंध को निलंबित या समाप्त किया जा सकता है। इसमें वे स्थितियाँ शामिल हैं जहाँ कोई सप्लायर उल्लंघनों या गैर-अनुपालनों को यथासमय या उचित तरीके से सुधारने या ठीक करने में विफल रहा है।

अतिरिक्त जानकारी

संहिता के बारे में और अधिक जानकारी के लिए, या Dyno Nobel के साथ आपकी वचनबद्धता के संबंध में इस संहिता और इसके अनुप्रयोग के बारे में आपके किसी भी प्रश्न पर चर्चा करने के लिए, कृपया अपने Dyno Nobel प्रतिनिधि से संपर्क करें। वैकल्पिक रूप से, आप हमारी वेबसाइट - <https://www.incitecpivot.com.au/contact-us> पर Contact Us पृष्ठ के माध्यम से प्रश्न पूछ सकते हैं या प्रतिक्रिया दे सकते हैं।

चिंताओं के बारे में सूचना करना

संहिता के किसी भी उल्लंघन या संदिग्ध उल्लंघन की सूचना अपने Dyno Nobel के प्रतिनिधि को दी जा सकती है। यदि ऐसा संभव या उचित नहीं है, तो Dyno Nobel के व्हिसलब्लोअर सिस्टम (whistleblower system) के माध्यम से भी चिंताएं व्यक्त की जा सकती हैं।

Dyno Nobel का व्हिसलब्लोअर सिस्टम (Whistleblower System)

कर्मचारियों और बाहरी तृतीय पक्षों के लिए, Dyno Nobel बाहरी रूप से प्रबंधित व्हिसलब्लोअर सिस्टम प्रदान करता है। यह सिस्टम गोपनीय है, और यदि वे चाहें तो रिपोर्टें गुप्तता रखी जा सकती हैं। यह सिस्टम 24/7 उपलब्ध है और कई भाषाओं में उपलब्ध है। सिस्टम निम्न चैनलों के माध्यम से पहुंच योग्य है:

Online

<http://dynonobel.ethicspoint.com>

From a mobile device using a QR Code



Phone lines:

Australia	1800 743 483 or 1800 452 415
Benin	01 6150 9982
Cameroon	6568 72972
Canada	866 908 7235 or 866 251 0211
Chile	Dial 800 360 312 first. At the prompt, dial 866 251 0211
France	0 800 99 23 60
Indonesia	001 8031 002 2573
Papua New Guinea	00 086 1198
Singapore	800 852 3055
South Africa	080 001 0727
United States of America	866 908 7235 or 866 251 0211
Mexico	001 844 485 3113
Turkey	From an outside line, dial 0811 288 0001. At the English prompt, dial 866 251 0211

समीक्षा

इस संहिता की वार्षिक आधार पर समीक्षा की जाएगी और समय-समय पर इसे अपडेट किया जा सकता है।

संबंधित दस्तावेज

- मानवाधिकार नीति
- आईपीएल (Dyno Nobel) आचार संहिता
- स्वास्थ्य, सुरक्षा, पर्यावरण एवं सामुदायिक नीति
- आईपीएल (Dyno Nobel) समूह रिश्तित विरोधी एवं अनुचित भुगतान नीति