

## हीडलबर्गसीमेंट इंडिया लिमिटेड

### सतर्कता तंत्र और व्हिसल ब्लोअर नीति

#### 1. प्रस्तावना

हीडलबर्गसीमेंट इंडिया लिमिटेड ("कंपनी") व्यावसायिकता, ईमानदारी, सत्यनिष्ठा और नैतिक व्यवहार के उच्चतम मानकों को अपनाकर अपना व्यवसाय निष्पक्ष और पारदर्शी तरीके से संचालित करती है। कंपनी अधिनियम, 2013 की धारा 177(9) में प्रावधान है कि प्रत्येक सूचीबद्ध कंपनी अपने निदेशकों और कर्मचारियों को अपनी वास्तविक चिंताओं की रिपोर्ट करने में सक्षम बनाने के लिए एक सतर्कता तंत्र स्थापित करेगी। सेबी (सूचीबद्धता दायित्व और प्रकटीकरण आवश्यकता) विनियम, 2015 के विनियम 22 में यह भी प्रावधान है कि सूचीबद्ध इकाई निदेशकों और कर्मचारियों के लिए अनैतिक व्यवहार, वास्तविक या संदिग्ध धोखाधड़ी या उल्लंघन के बारे में चिंताओं की रिपोर्ट करने के लिए "व्हिसल ब्लोअर पॉलिसी" नामक एक सतर्क तंत्र तैयार करेगी। कंपनी की व्यवसाय आचरण संहिता।

कंपनी एक ऐसी संस्कृति विकसित करने के लिए प्रतिबद्ध है जहां कर्मचारियों के लिए अनैतिक व्यवहार, धोखाधड़ी, हितों के टकराव और व्यावसायिक आचरण संहिता के उल्लंघन के बारे में वास्तविक चिंताएं या शिकायतें उठाना सुरक्षित हो। इस नीति का उद्देश्य एक प्रभावी निगरानी तंत्र के लिए रूपरेखा प्रदान करना और ऐसी वास्तविक चिंताओं की रिपोर्ट करने वाले कर्मचारियों या निदेशकों को सुरक्षा प्रदान करना है। वास्तविक चिंताओं की रिपोर्ट करने के लिए इस व्हिसल ब्लोअर नीति में प्रदान की गई व्यवस्था हीडलबर्ग सीमेंट ग्रुप द्वारा अपने सभी कर्मचारियों को हॉटलाइन सेवा और वेबसाइट "माई सेफ वर्कप्लेस" के माध्यम से घटना की रिपोर्टिंग के लिए पहले से ही प्रदान की गई सुविधा के अतिरिक्त है। कर्मचारियों के पास उपरोक्त किसी भी तंत्र का उपयोग करने का विकल्प है जो उन्हें उचित लगे।

#### 2. परिभाषाएँ

इस नीति में प्रयुक्त कुछ प्रमुख शब्दों की परिभाषाएँ नीचे दी गई हैं:-

क) "व्यावसायिक आचरण संहिता" का अर्थ है हीडलबर्गसीमेंट इंडिया लिमिटेड की व्यावसायिक आचरण संहिता।

बी) "निदेशक" का अर्थ कंपनी के निदेशक मंडल का कोई भी सदस्य है।

ग) "अनुशासनात्मक कार्रवाई" का अर्थ है कोई भी कार्रवाई जो जांच कार्यवाही के पूरा होने पर/उसके दौरान की जा सकती है, जिसमें चेतावनी, जुर्माना लगाना, आधिकारिक कर्तव्यों से निलंबन या ऐसी कोई भी कार्रवाई जो उचित समझी जाए, शामिल है, लेकिन इन्हीं तक सीमित नहीं है। मामले की गंभीरता को देखते हुए।

घ) "कर्मचारी" का अर्थ कंपनी का प्रत्येक कर्मचारी है।

ई) "एथिक्स काउंसलर" का अर्थ संरक्षित प्रकटीकरण से निपटने के लिए ऑडिट समिति द्वारा नामित व्यक्ति है।

एफ) "जांचकर्ताओं" का अर्थ किसी संरक्षित प्रकटीकरण में लगाए गए आरोप की जांच के लिए एथिक्स काउंसलर/ऑडिट समिति के अध्यक्ष द्वारा अधिकृत, नियुक्त, परामर्श या संपर्क किए गए व्यक्ति हैं।

छ) "संरक्षित प्रकटीकरण" का अर्थ अच्छे विश्वास में किया गया कोई भी लिखित संचार है जो किसी अनैतिक या अनुचित गतिविधि की ओर इशारा करने वाली विश्वसनीय जानकारी का खुलासा या प्रदर्शन करता है।

ज) "विषय" का अर्थ है वह व्यक्ति जिसके विरुद्ध या जिसके संबंध में कोई संरक्षित खुलासा किया गया है या जांच के दौरान साक्ष्य एकत्र किया गया है।

i) "व्हिसल ब्लोअर" का अर्थ इस नीति के तहत संरक्षित प्रकटीकरण करने वाला कर्मचारी या निदेशक है।

### 3. व्हिसल ब्लोअर्स की भूमिका

क) एक व्हिसल ब्लोअर की जिम्मेदारी विश्वसनीय जानकारी के आधार पर रिपोर्टिंग करने वाली पार्टी की होती है।

बी) व्हिसल ब्लोअर न तो स्वयं कार्य करेंगे और न ही उन्हें एथिक्स काउंसलर या ऑडिट कमेटी के अध्यक्ष या जांचकर्ताओं के अनुरोध के अलावा जांच गतिविधियों में भाग लेने का कोई अधिकार होगा।

ग) व्हिसल ब्लोअर न तो कोई सुधारात्मक या उपचारात्मक कार्रवाई निर्धारित करेंगे और न ही इसे अपनी इच्छा से लागू करेंगे।

### 4. पॉलिसी का कवरेज

कंपनी के सभी कर्मचारी और निदेशक नीति के तहत संरक्षित प्रकटीकरण करने के पात्र हैं। यह नीति उन कदाचारों और घटनाओं को कवर करती है जो घटित हुई हैं/होने की आशंका है जिनमें शामिल हैं:

क) अधिकार का दुरुपयोग

बी) लापरवाही से स्वास्थ्य और सुरक्षा को बढ़ा और विशिष्ट खतरा पैदा होता है

ग) कंपनी के डेटा/रिकॉर्ड में हेरफेर

घ) धोखाधड़ी, या संदिग्ध धोखाधड़ी सहित वित्तीय अनियमितताएं

ई) आपराधिक अपराध

च) गोपनीय/औचित्य संबंधी जानकारी की चोरी

छ) कानूनों/विनियमों का जानबूझकर उल्लंघन

ज) कंपनी के धन/संपत्ति का अपव्यय/दुरुपयोग

i) कंपनी की संपत्ति की जानबूझकर उपेक्षा या क्षति

जे) व्यावसायिक आचरण संहिता या नियमों का उल्लंघन

क) अप्रकाशित मूल्य संवेदनशील जानकारी का रिसाव

एल) कोई अन्य कार्य जिसमें अनैतिक व्यवहार शामिल हो

## 5. प्रक्रिया

ए) सभी संरक्षित प्रकटीकरणों को जांच के लिए कंपनी के एथिक्स काउंसलर को संबोधित किया जाना चाहिए। असाधारण मामलों में, जैसे कि उपाध्यक्ष और उससे ऊपर के स्तर के कर्मचारियों या एथिक्स काउंसलर के खिलाफ, संरक्षित प्रकटीकरण को ऑडिट समिति के अध्यक्ष को संबोधित किया जाना चाहिए। संरक्षित प्रकटीकरण की प्राप्ति के तुरंत बाद, एथिक्स काउंसलर ऑडिट समिति के अध्यक्ष को इसके बारे में सूचित करेगा। ऑडिट समिति का अध्यक्ष जांच के लिए एथिक्स काउंसलर को ऐसे निर्देश जारी कर सकता है जैसा वह उचित समझे, जिसमें जांच टीम के सदस्य भी शामिल हों।

बी) कंपनी की लेखापरीक्षा समिति के अध्यक्ष का संपर्क विवरण इस प्रकार है:

श्री अतुल खोसला  
अध्यक्ष - निदेशक मंडल की लेखापरीक्षा समिति बी-311,  
गोल्फ स्कैपे, सनी एस्टेट के पीछे,  
चेबूर (पूदतस), मुंबई, महाराष्ट्र 400071  
ईमेल आईडी: khosla.atul@gmail.com

ग) एथिक्स काउंसलर का संपर्क विवरण इस प्रकार है:

श्री शशांक शेखर (वरिष्ठ महाप्रबंधक - कानूनी) नैतिकता  
परामर्शदाता  
हीडलबर्गसीमेंट इंडिया लिमिटेड  
2<sup>रा</sup>तल, ब्लॉक-बी, डीएलएफ साइबर ग्रीन्स,  
डीएलएफ साइबर सिटी, चरण III,  
गुरुग्राम, हरियाणा - 122002  
ईमेल आईडी: shashank.shekar@heidelbergcement.in

घ) यदि एथिक्स काउंसलर के अलावा कंपनी के किसी भी कार्यकारी द्वारा कोई संरक्षित प्रकटीकरण प्राप्त होता है, तो उसे तुरंत एथिक्स काउंसलर को भेज दिया जाना चाहिए। प्रक्रिया के दौरान ऐसे कार्यकारी को संरक्षित प्रकटीकरण और व्हिसिल ब्लोअर की पहचान की सख्त गोपनीयता सुनिश्चित करनी होगी।

ई) संरक्षित प्रकटीकरण को लिखित रूप में सूचित किया जाना चाहिए ताकि उठाए गए मुद्दों की स्पष्ट समझ सुनिश्चित हो सके और इसे अंग्रेजी, हिंदी या व्हिसिल ब्लोअर के रोजगार के स्थान की क्षेत्रीय भाषा में सुपाठ्य लिखावट में टाइप या लिखा जाना चाहिए।

च) यदि संरक्षित प्रकटीकरण ऑडिट समिति के अध्यक्ष को प्राप्त होता है, तो वह कवरिंग पत्र को अलग कर देगा और केवल संरक्षित प्रकटीकरण को जांच के लिए एथिक्स काउंसलर को भेज देगा।

छ) संरक्षित प्रकटीकरण तथ्यात्मक होना चाहिए और अटकलबाजी या निष्कर्ष की प्रकृति का नहीं होना चाहिए, और इसमें चिंता की प्रकृति और सीमा और प्रारंभिक जांच प्रक्रिया की तात्कालिकता के उचित मूल्यांकन की सुविधा के लिए यथासंभव विशिष्ट जानकारी शामिल होनी चाहिए।

ज) व्हिसल ब्लोअर को ऐसे संरक्षित प्रकटीकरण को अग्रेषित करने वाले कवरिंग पत्र में अपनी पहचान का खुलासा करना होगा। गुमनाम रूप से व्यक्त की गई चिंताओं की जांच नहीं की जाएगी क्योंकि व्हिसल ब्लोअर का साक्षात्कार लेना संभव नहीं होगा।

## 6. जांच

ए) सभी संरक्षित खुलासों की जांच एथिक्स काउंसलर द्वारा की जाएगी। एथिक्स काउंसलर जांच के उद्देश्य से कंपनी के किसी भी अधिकारी को शामिल कर सकता है।

बी) एथिक्स काउंसलर/ऑडिट समिति के अध्यक्ष द्वारा जांच कराने का निर्णय अपने आप में कोई आरोप नहीं है और इसे एक तटस्थ, तथ्य-खोज प्रक्रिया के रूप में माना जाना चाहिए।

ग) कानून और जांच की वैध आवश्यकताओं को देखते हुए किसी विषय की पहचान को यथासंभव गोपनीय रखा जाएगा।

घ) आम तौर पर औपचारिक जांच की शुरुआत में विषयों को आरोपों के बारे में सूचित किया जाएगा और जांच के दौरान उन्हें अपने इनपुट प्रदान करने का अवसर दिया जाएगा।

ई) जांच प्रक्रिया के दौरान इस हद तक सहयोग करना लोगों का कर्तव्य होगा कि ऐसा सहयोग लागू कानूनों के तहत उपलब्ध आत्म-दोषारोपण सुरक्षा से समझौता नहीं करेगा।

च) विषयों की जिम्मेदारी है कि वे जांच में हस्तक्षेप न करें। साक्ष्यों को रोका नहीं जाएगा, नष्ट नहीं किया जाएगा या उनके साथ छेड़छाड़ नहीं की जाएगी और गवाहों को प्रभावित नहीं किया जाएगा, प्रशिक्षित नहीं किया जाएगा, धमकाया नहीं जाएगा। यदि विषय ऐसी किसी भी कार्रवाई में लिपट पाया जाता है, तो वह अनुशासनात्मक कार्रवाई के लिए उत्तरदायी होगा। किसी भी परिस्थिति में, विषय जांचकर्ताओं को व्हिसल ब्लोअर की पहचान का खुलासा करने के लिए मजबूर नहीं कर सकते।

छ) जब तक ऐसा न करने के लिए बाध्यकारी कारण न हो, विषयों को जांच रिपोर्ट में निहित भौतिक निष्कर्षों पर प्रतिक्रिया देने का अवसर दिया जाएगा। किसी विषय के खिलाफ गलत काम करने का कोई भी आरोप तब तक कायम नहीं माना जाएगा जब तक कि आरोप के समर्थन में अच्छे सबूत न हों।

ज) व्यक्तियों को जांच के नतीजे के बारे में सूचित होने का अधिकार है। यदि आरोप कायम नहीं है, तो विषय से परामर्श किया जाना चाहिए कि क्या जांच परिणामों का सार्वजनिक खुलासा विषय और कंपनी के सर्वोत्तम हित में होगा।

i) जांच शीघ्रता से और किसी भी मामले में संरक्षित प्रकटीकरण की प्राप्ति के 45 दिनों के भीतर पूरी की जाएगी जब तक कि ऑडिट समिति के अध्यक्ष असाधारण मामलों में अतिरिक्त समय न दें।

## 7. सुरक्षा

क) कंपनी, एक नीति के रूप में, व्हिसल ब्लोअर्स के खिलाफ अपनाए जा रहे किसी भी प्रकार के भेदभाव, उत्पीड़न, उत्पीड़न या किसी अन्य अनुचित रोजगार प्रथा की निंदा करती है। इस नीति के तहत संरक्षित प्रकटीकरण की रिपोर्ट करने के आधार पर व्हिसल ब्लोअर के साथ कोई अनुचित व्यवहार नहीं किया जाएगा। व्हिसल ब्लोअर्स के खिलाफ पूरी सुरक्षा दी जाएगी

कोई भी अनुचित व्यवहार. कंपनी उन कठिनाइयों को कम करने के लिए कदम उठाएगी, जो व्हिसिल ब्लोअर को संरक्षित प्रकटीकरण के परिणामस्वरूप अनुभव हो सकती हैं। इस प्रकार, यदि व्हिसिल ब्लोअर को आपराधिक या अनुशासनात्मक कार्यवाही में साक्ष्य देने की आवश्यकता होती है, तो कंपनी व्हिसिल ब्लोअर को प्रक्रिया आदि के बारे में सलाह प्राप्त करने की व्यवस्था करेगी।

बी) यह सुनिश्चित करना एथिक्स काउंसलर का कर्तव्य होगा कि व्हिसिल ब्लोअर किसी भी प्रतिशोध, धमकी या सेवा समाप्ति/निलंबन, अनुशासनात्मक कार्रवाई, स्थानांतरण, पदावनति, पदोन्नति से इनकार, या प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष सहित किसी भी तरह की धमकी से सुरक्षित है। व्हिसिल ब्लोअर के आगे संरक्षित प्रकटीकरण करने सहित अपने कर्तव्यों/कार्यों को जारी रखने के अधिकार में बाधा डालने के लिए प्राधिकार का उपयोग।

ग) यदि किसी व्हिसिल ब्लोअर को लगता है कि संरक्षित प्रकटीकरण की रिपोर्टिंग के कारण उसे रोजगार संबंधी मामलों में पीड़ित किया गया है, तो वह ऑडिट समिति के अध्यक्ष को कथित तौर पर पीड़ित उत्पीड़न की प्रकृति का विशिष्ट विवरण देते हुए एक शिकायत प्रस्तुत कर सकता है। उसे उसकी।

घ) व्हिसिल ब्लोअर की पहचान को कानून के तहत संभव और अनुमति की सीमा तक गोपनीय रखा जाएगा। व्हिसिल ब्लोअर को आगाह किया जाता है कि उनकी पहचान एथिक्स काउंसलर के नियंत्रण से परे कारणों से ज्ञात हो सकती है (उदाहरण के लिए जांचकर्ताओं द्वारा की गई जांच के दौरान)।

ई) जांच प्रक्रिया में सहायता करने वाले किसी भी कर्मचारी या निदेशक को भी व्हिसिल ब्लोअर के समान ही सुरक्षा दी जाएगी।

## 8. अयोग्यताएँ

क) हालांकि यह सुनिश्चित किया जाएगा कि वास्तविक व्हिसिल ब्लोअर को किसी भी प्रकार के अनुचित व्यवहार से पूर्ण सुरक्षा प्रदान की जाती है, इस सुरक्षा के किसी भी दुरुपयोग के लिए अनुशासनात्मक कार्रवाई की जाएगी।

बी) इस नीति के तहत सुरक्षा का मतलब व्हिसिल ब्लोअर द्वारा लगाए गए झूठे या फर्जी आरोपों से उत्पन्न होने वाली अनुशासनात्मक कार्रवाई से सुरक्षा नहीं होगा, यह जानते हुए भी कि यह गलत या फर्जी है या किसी के साथ *दुर्भावनापूर्ण* इरादा।

ग) एक व्हिसिल ब्लोअर, जो तीन या अधिक संरक्षित खुलासे करता है, जो बाद में पाए गए हैं *दुर्भावनापूर्ण*, तुच्छ, निराधार, दुर्भावनापूर्ण या सद्भावना के अलावा अन्यथा रिपोर्ट की गई, इस नीति के तहत आगे संरक्षित प्रकटीकरण की रिपोर्ट करने से अयोग्य घोषित कर दिया जाएगा। ऐसे व्हिसिल ब्लोअर के संबंध में, कंपनी/ऑडिट समिति उचित अनुशासनात्मक कार्रवाई करने/सिफारिश करने का अपना अधिकार सुरक्षित रखेगी।

घ) इस नीति का उपयोग उस कर्मचारी द्वारा बचाव के रूप में नहीं किया जा सकता है जिसके खिलाफ वैध कारणों से प्रतिकूल कार्मिक कार्रवाई की गई है। किसी ऐसे कर्मचारी के विरुद्ध अनुशासनात्मक कार्रवाई करना इस नीति का उल्लंघन नहीं होगा, जिसका आचरण या प्रदर्शन उस कार्रवाई की गारंटी देता है, संरक्षित प्रकटीकरण करने वाले कर्मचारी से अलग और अलग।

## 9. जांचकर्ता

ए) जांचकर्ताओं को तथ्य-खोज और विश्लेषण की दिशा में एक प्रक्रिया संचालित करने की आवश्यकता होती है। जांचकर्ताओं को अपनी जांच के पाठ्यक्रम और दायरे के भीतर कार्य करते समय एथिक्स काउंसलर/ऑडिट समिति के अध्यक्ष से अपने अधिकार और पहुंच अधिकार प्राप्त होंगे।

बी) जांच को बढ़ाने के लिए आवश्यकतानुसार तकनीकी और अन्य संसाधनों का उपयोग किया जा सकता है। सभी जांचकर्ता स्वतंत्र और निष्पक्ष होंगे। जांचकर्ताओं का कर्तव्य निष्पक्षता, निष्पक्षता, संपूर्णता, नैतिक व्यवहार और कानूनी और पेशेवर मानकों का पालन करना है।

ग) प्रारंभिक समीक्षा के बाद ही जांच शुरू की जाएगी जो यह स्थापित करेगी:  
मैं। कथित कृत्य एक अनुचित या अनैतिक गतिविधि या आचरण है।  
द्वितीय. आरोप जांच के लिए पर्याप्त विशिष्ट जानकारी द्वारा समर्थित है।

## 10. निर्णय

यदि किसी जांच में एथिक्स काउंसलर/ऑडिट समिति के अध्यक्ष इस निष्कर्ष पर पहुंचते हैं कि कोई अनुचित या अनैतिक कार्य किया गया है, तो ऑडिट समिति कंपनी के प्रबंधन द्वारा विषय के खिलाफ उचित अनुशासनात्मक कार्रवाई की सिफारिश करेगी।

## 11. रिपोर्टिंग

एथिक्स काउंसलर पिछली तिमाही में प्राप्त खुलासों की कुल संख्या, शिकायत की प्रकृति और जांच के नतीजे के संबंध में ऑडिट समिति को तिमाही आधार पर एक रिपोर्ट प्रस्तुत करेगा। एथिक्स काउंसलर व्हिसिल ब्लोअर द्वारा रोजगार संबंधी मामलों में उत्पीड़न के लिए उठाई गई चिंताओं और इस संबंध में की गई कार्रवाई के बारे में ऑडिट कमेटी को भी रिपोर्ट करेगा। यदि ऑडिट समिति के किसी भी सदस्य के किसी मामले में हितों का टकराव है, तो उन्हें खुद को अलग कर लेना चाहिए और समिति के अन्य सदस्य इस मामले से निपटेंगे।

## 12. दस्तावेजों का प्रतिधारण

जांच प्रक्रिया के दौरान तैयार किए गए/इकट्ठे किए गए सभी संरक्षित खुलासे और दस्तावेज, जांच के परिणामों के साथ, जांच पूरी होने की तारीख से आठ साल की अवधि के लिए कंपनी द्वारा बनाए रखे जाएंगे।

## 13. संशोधन

ऑडिट समिति बिना कोई कारण बताए किसी भी समय इस नीति को पूर्ण या आंशिक रूप से संशोधित या संशोधित करने का अधिकार सुरक्षित रखती है।