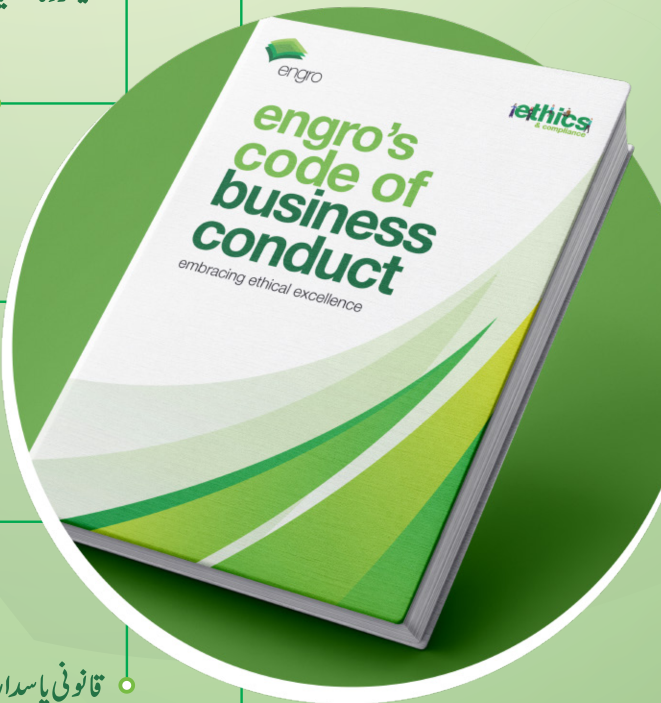
engro

ethics & compliance

اینگرو کا کاروباری
ضابطہ اخلاق

اخلاقی برتری کو اپنانا

- جوابدہی کے ساتھ اختیار دینا
- اینگرو کا اسٹیک ہولڈرز کے لیے عزم
- کام کے مثبت ماحول کو فروغ دینا
- کاروباری تعلقات کی نگرانی



- انسدادِ بدعنوانی اور رشوت
- قانونی پاسداری
- کمپنی کے اثاثوں کا تحفظ

فہرست

پیش لفظ/دیباچہ — 04

اخلاقی ٹیسٹ(Ethics Test) — 06

چیف ایگزیکٹیو آفیسر کا پیغام — 08

ہماری اقدار/ہماری روایات — 09

حکمت عملی برائے انسانی وسائل (ہیومن کیپٹل فلاسفی) — 11

ضابطہ اخلاق(CoC) سیکشن 1: احتساب کے ساتھ بااختیار بنانا/ذمہ داری کے ساتھ اختیار دینا

1.1 ضابطہ اخلاق کے لیے معاون ڈھانچہ — 14

1.2 انکشاف کا طریقہ کار — 14

ضابطہ اخلاق(CoC) سیکشن 2: اسٹیک ہولڈرز کے لیے اینگرو کا عزم

2.1 ملازمین اور انسانی حقوق — 18

2.2 شیئر ہولڈرز — 18

2.3 کسٹمرز — 18

2.4 فیملیز — 19

2.5 کمیونٹیز — 19

2.6 کاروباری شراکت دار (بزنس پارٹنرز) — 19

ضابطہ اخلاق(CoC) سیکشن 3: کام کے مثبت ماحول کو فروغ دینا

3.1 یکساں مواقع — 23

3.2 ہراسانی سے پاک ورک پلیس (کام کا ماحول) — 23

3.3 ہیلتھ، سیفٹی اور انوائرنمنٹ — 23

ضابطہ اخلاق(CoC) سیکشن 4: کاروباری تعلقات کو منظّم کرنا

4.1 مفاد کا ٹکراؤ — 27

4.2 بیرونی ذمہ داریاں/تعلقات — 27

4.3 اینگرو کارپوریشن اور اس کے ذیلی اداروں/جوائنٹ وینچرز کے علاوہ دیگر کمپنیوں میں ڈائریکٹرشپ — 27

ضابطہ اخلاق(CoC) سیکشن 5: انسداد بدعنوانی (اینٹی کرپشن)

5.1 بدعنوانی اور رشوت — 31

5.2 تحائف — 31

5.3 انٹرٹینمنٹ (خاطر مدارت) — 32

5.4 دیگر کاروباری ترغیبات — 32

5.5 دھوکہ دہی کے خطرات — 32

ضابطہ اخلاق(CoC) سیکشن 6: قانونی تعمیل (لیگل کمپلائنس)

6.1 مقابلے کا مساوی ماحول — 36

6.2 اندرونی معلومات پر ٹریڈنگ(Insider Trading) — 36

6.3 انٹلیکچوئل پراپرٹی/کاپی رائٹس — 36

ضابطہ اخلاق(CoC) سیکشن 7: کمپنی کے اثاثوں کا تحفظ

7.1 فزیکل اثاثے/ایکوپمنٹ — 40

7.2 پروپرائٹری/خفیہ معلومات اور ریکارڈ کی حفاظت کے پروگرام — 40

7.3 کمپیوٹر، نیٹ ورک سسٹم اور مواصلاتی نظام کا استعمال — 40

7.4 مالیاتی رپورٹنگ کی دیانت داری — 40

برائی کی کامیابی کے لیے
اتنا ہی کافی ہے کہ اچھے لوگ
کچھ نہ کریں۔

ایڈمنڈ برک

پیش لفظ/دیباچہ

اخلاقیات اور دیانت داری، اینگرو گروپ کی تمام کمپنیوں کی بنیادی اقدار میں شامل ہے۔ یہ کمپنی کے انتظامی امور کے تمام پہلوؤں میں اخلاقی سوچ اور عمل کو پروان چڑھانے کی علامت ہے۔ یہ صرف قوانین کی پابندی تک محدود نہیں بلکہ اس بات کی نشاندہی ہے کہ ہم اپنے فیصلوں اور اقدامات میں اخلاقی ذمہ داری کو کس طرح بروئے کار لاتے ہیں، خصوصاً ان معاملات میں جہاں قانون واضح نہیں ہوتا۔ اینگرو میں ہمیشہ اعلیٰ اخلاقی اقدار پر عمل کرنے کو ترجیح دی جاتی ہے۔

اینگرو کارپوریشن یا اس کی ذیلی کمپنیوں کے ملازمین کو بعض اوقات ایسی صورت حال کا سامنا ہو سکتا ہے جو اخلاقی الجھن پیدا کرے یا ان کی کام میں دیانت پر سوال اٹھائے۔ ایسی صورتوں میں رہنمائی کے لیے کمپنی کے بورڈ آف ڈائریکٹرز نے "**اینگرو پالیسیز**" کے نام سے متعدد پالیسیاں وضع کی ہیں۔

اس کاروباری ضابطہ اخلاق کا مقصد ان پالیسیوں میں شامل بنیادی اصولوں کی وضاحت کرنا اور ایسے سوالات کے جوابات فراہم کرنا ہے جو ملازمین کے ذہن میں پیدا ہو سکتے ہیں۔ اگر کسی معاملے میں وضاحت درکار ہو تو اس کتابچے کا مطالعہ کریں۔ تاہم، مزید رہنمائی کی ضرورت ہو تو اپنے سپروائزر یا ضابطہ اخلاق و نفاذ فنکشن سے رابطہ کریں۔

تمام ملازمین پر لازم ہے کہ وہ کسی بھی مشتبہ بداخلاقی، فراڈ، قانون یا اخلاقی معیار یا اینگرو پالیسیوں کی خلاف ورزی کی اطلاع دیں۔ تمام شکایات "اسپیک آؤٹ" پلیٹ فارم کے ذریعے ایتھکس اینڈ کمپلائنس ڈپارٹمنٹ کو speakout@engro.com پر رپورٹ کی جا سکتی ہیں۔ یہ چینل اینگرو کارپوریشن کے تحت کام کرتا ہے اور تمام ذیلی کمپنیوں کے لیے پورے گروپ میں یکساں معیار کے مطابق شکایات کی جانچ کرتا ہے۔ یہ نظام شکایت کرنے والوں کی رازداری اور ہر قسم کے انتقامی اقدام سے تحفظ فراہم کرتا ہے۔ اگر آپ محسوس کریں کہ آپ کے خلاف کوئی جوابی کارروائی اور ردعمل ظاہر کیا جا رہا ہے تو فوراً ایتھکس اور کمپلائنس فنکشن سے رابطہ کریں۔

یہ ضابطہ (کوڈ) اور دیگر اینگرو پالیسیاں، اینگرو گروپ کی تمام کمپنیوں کے ملازمین بشمول سینئر مینجمنٹ اور ایگزیکٹیوز کے لیے ہیں، تاہم نان ایگزیکٹو ڈائریکٹرز سے بھی توقع کی جاتی ہے کہ وہ اس کو پڑھیں، سمجھیں اور اس پر عمل پیرا رہیں تاکہ کمپنی میں شفافیت اور اخلاقیات کا فروغ اعلیٰ سطح سے شروع ہو۔

"اخلاقیات کا مطلب یہ جاننا ہے
کہ آپ کو کس چیز کا حق ہے اور
کون سا عمل درحقیقت
درست ہے۔"

پوٹر سٹیورٹ

کاروبار میں ایسے طریقوں سے اجتناب کرنے کے لیے جو اخلاقی طور پر مشکوک معلوم ہوسکتے ہیں اور ان سے متعلق سوال اٹھ سکتا ہے، اس کے لیے یہ نہایت ضروری ہے کہ اس ضابطہ اخلاق کی ہمیشہ مکمل پاسداری کی جائے۔ تاہم، آپ بعض اوقات ایسی صورتحال میں آسکتے ہیں جہاں یہ فیصلہ کرنا مشکل ہوگا کہ کیا درست اور کیا غلط ہے۔

درست فیصلہ کرنے میں آپ کی مدد کے لیے درج ذیل سوالات اور ان کے جوابات پر غور کریں۔ اس سے آپ اپنے عمل کے بارے میں صحیح سمت طے کرنے میں رہنمائی حاصل کریں۔

اخلاقیات کی جانچ

- **کیا آپ اس خاص صورتحال کو مکمل طور پر سمجھتے ہیں؟**

درست فیصلہ کرنے کے لیے ضروری ہے کہ آپ تمام متعلقہ حقائق سے آگاہ ہوں اور ممکنہ خطرات کو سمجھیں۔ اگر آپ کو کوئی معلومات درکار ہیں تو ضرور پوچھیں۔

- **کیا آپ کا عمل یا جو آپ سے کرنے کو کہا جارہا ہے، قانونی اور اخلاقی طور پر درست ہے؟**

اپنی سمجھ بوجھ، عمومی دانش اور تحقیق کے ذریعے صورتحال کو سمجھنے کی کوشش کریں۔ ضرورت پڑنے پر لیگل یا انٹرنل آڈٹ ڈیپارٹمنٹ سے مدد حاصل کریں۔

- **کیا یہ عمل آپ کو اندر سے غلط محسوس ہورہا ہے؟**

آپ کا ضمیر آپ کا بہترین رہنما ہے۔ اگر کوئی کام آپ کو غیر اخلاقی یا غلط محسوس ہوتا ہے تو غالباً وہ واقعی ایسا ہی ہے۔

- **اگر آپ کا عمل میڈیا میں رپورٹ ہوجائے تو وہ کیسا لگے گا؟**

یاد رکھیں کہ ہماری کمپنی کی ساکھ اور دیانتداری ہم سب کے انفرادی رویوں اور کاروباری ضابطہ اخلاق پر عمل پیرا ہونے پر منحصر ہے۔

- **اگر آپ جانتے ہیں کہ کوئی کام غلط ہے تو پھر اسے کیوں کریں؟**

کسی کو یہ حق حاصل نہیں کہ وہ آپ کو کسی غیر اخلاقی عمل پر مجبور کرے۔ اکثر اوقات معاملہ واضح گفتگو سے حل ہوسکتا ہے۔ اگر ایسا ممکن نہ ہو تو آپ کو مکمل حق حاصل ہے کہ معاملے کو اعلیٰ انتظامیہ تک پہنچائیں یا "اسپیک آؤٹ" وسل بلوئر سسٹم کے ذریعے رپورٹ کریں، اس سہولت میں نام ظاہر کیے بغیر اور مکمل رازداری کے ساتھ شکایت درج کرنے کی سہولت فراہم کی جاتی ہے۔

- **اگر آپ کو یقین نہیں اور پوچھنے میں کوئی جھجک ہے؟**

کسی تجربہ کار یا آگاہ فرد سے رہنمائی لینا کمزوری نہیں ہے، بلکہ غیر جانبداری سے ایسا فیصلہ کرنا جو کاروباری بد اخلاقی کہلائے، اصل کمزوری ہے۔

”

ہمیں یہ سمجھنا چاہیے کہ ہمارے کام،
طرزِ عمل اور فیصلے یہ طے کرتے ہیں کہ
ہمارے اسٹیک ہولڈرز ہماری کمپنی کو کس
نظر سے دیکھتے ہیں۔

“

چیف ایگزیکٹیو آفیسر کا پیغام

محترم ساتھیو،

اینگرو میں، ہمیں ہمیشہ سے اعلیٰ دیانت داری کی شہرت حاصل رہی ہے۔ یہ شہرت ایک دن میں حاصل نہیں ہوئی بلکہ یہ اُن اینگرو نیئنز (Engronians) کی دہائیوں پر محیط محنت کا نتیجہ ہے جو ہم سے پہلے آئے اور جنہوں نے ہمیشہ درست کام کرنے کا عزم کیا، چاہے یہ کتنا ہی مشکل کیوں نہ تھا۔

آج ہم اپنے اپ ڈیٹ شدہ ضابطہ اخلاق کے اجرا کے ساتھ اسی وراثت کو آگے بڑھارہے ہیں۔ یہ ضابطہ اخلاق صرف اصولوں کا مجموعہ نہیں، بلکہ یہ اُن اقدار اور اصولوں کی عکاسی کرتا ہے جو ہمارے کام، فیصلوں اور قیادت کو متعین کرتے ہیں۔

یہ ضابطہ اخلاق ہمیں یاد دلاتا ہے کہ ہم کون ہیں اور یہ کہ ہم ایک ٹیم کی طرح سب کی اجتماعی ذمہ داری ہے کہ اینگرو کے نام کو مزید بلند کریں۔ اگرچہ یہ ضابطہ ہماری رہنمائی کے لیے ہے، کوئی بھی دستاویز اُن تمام حالات کو نہیں سمیٹ سکتی جو ہمیں درپیش ہو سکتے ہیں۔ اہم بات یہ ہے کہ ہم اپنے ہر کام میں سچائی، اعتماد، انکساری، دیانت داری اور ہر مشکل میں ثابت قدمی جیسے اصولوں پر عمل کریں۔

میں آپ سب سے گزارش کرتا ہوں کہ اس کوڈ کو غور سے پڑھیں، اس کے مفہوم پر غور کریں اور اس کی تعمیل کو اپنے طرز عمل کا حصہ بنائیں۔ آیئے، ہم اخلاقی اقدار کے اپنے زبردست سفر کو آگے بڑھائیں۔ اینگرو کی ہمیشہ سے قائم اخلاقی برتری کو قائم رکھنے میں اپنا کردار ادا کریں۔

آئیں مل کر، ہم اپنی اخلاقی برتری کے ورثے کو مزید مضبوط بنائیں اور یہ یقینی بنائیں کہ اینگرو کا نام آنے والی نسلوں تک اعتماد کی علامت بنا رہے۔

آپ کا مخلص،

احسن ظفر سید

ہماری
بنیادی
اقدار

ہماری بنیادی اقدار

خود کے لیے
کردار کے اعلیٰ ترین معیاروں کو حاصل کرنے کی کوشش کرتا ہے اور تمام معاملات میں اچھے اخلاق کا مظاہرہ کرتا ہے۔

دوسروں کے لیے
کمپنی، کمیونٹی اور ملک کی خدمت کرنے کے جذبے کو پروان چڑھاتا ہے۔

ملک، کرہ ارض
پورے ملک میں ہماری سرگرمیوں کے ماحولیاتی اثرات اور حفاظت کا گہرا خیال رکھتا ہے۔

انسانی وسائل کی حکمت عملی

اینگرو میں کلچر صرف اقدار کا مجموعہ نہیں بلکہ قیادت، تعاون اور ترقی کی بنیاد ہے۔ ہم ایک ایسے ماحول کو فروغ دیتے ہیں جہاں واضح گفتگو، اعتماد اور احترام ہمارے تعلقات کی بنیاد ہو، اور جہاں ملازمین کی فلاح، پارٹنرز کی رازداری اور ایک محفوظ و جامع (inclusive) ورک پلیس یقینی بنایا جائے۔

ہمارے کلچر کی بنیاد کردار اور اچھے اخلاق (CGM) ہیں، یہ ایک ایسا رہنما فریم ورک ہے جو سچائی، اعتماد، انکساری، دیانت داری اور مشکلات میں ثابت قدمی (TTHIS) کے اصولوں پر مبنی ہے۔ یہ اصول فیصلہ سازی، کارکردگی کے اعتراف اور اعلیٰ کارکردگی رکھنے والی ٹیموں کی تشکیل کا ذریعہ ہیں۔ ٹیلنٹ کی بھرتی سے لے کر تربیت اور قیادت کے فروغ تک، CGM کو ملازمین کی جانچ میں شامل کیا گیا ہے، تاکہ اقدار صرف الفاظ نہیں بلکہ عملی رویے بن سکیں۔

اینگرو میں ہم کبھی بھی اپنی ساکھ کو نہیں بھولتے، یہاں ہم اپنے لوگوں، اپنے مقصد اور ہمیشہ درست کام کرنے کے لیے پرعزم رہتے ہیں۔

سیکشن 1

جوابدہی کے ساتھ اختیار دینا

یہ صرف وہ نہیں ہے جو ہم کرتے
ہیں بلکہ وہ بھی ہے جو ہم نہیں
کرتے ،اور جس کے لیے ہم
جوابدہ ہیں۔

مولیئر

اینگرو اپنے ملازمین کو کاروباری فیصلے کرنے میں بااختیار بناتا ہے، تاہم ساتھ ہی انہیں اپنے اعمال اور کاموں کے لیے جوابدہ بھی ٹھہراتا ہے۔ اینگرو کا ہر ملازم اپنے رویے یا سلوک کا خود ذمہ دار ہے اور اس کے مطابق اس سے پوچھا جائے گا۔ اپنے فرائض انجام دیتے وقت آپ کو یقینی بنانا چاہیے کہ آپ کا طرزِ عمل کمپنی کے وقار پر مثبت اثر ڈالے۔

ہر ملازم درج ذیل کا ذمہ دار ہے:

- تمام متعلقہ قوانین، کمپنی کی پالیسیوں اور طریقہ کار کی مکمل پاسداری کرنا۔
- اندرونی اور بیرونی تمام معاملات میں مناسب اخلاقی برتاؤ کا مظاہرہ کرنا۔
- کسی بھی مشتبہ بدعنوانی، غیر قانونی سرگرمی، کمپنی کے اثاثوں کے غلط استعمال یا اخلاقی معیار کی خلاف ورزی کی رپورٹنگ کرنا۔
- سالانہ کمپلائنس ڈیکلیریشن جمع کروانا۔

1.1 ضابطہ اخلاق کے لیے معاون نظام

تعارف

- نئے ملازمین کو کاروباری ضابطہ اخلاق سے متعلق پالیسیوں کے بارے میں آگاہی دی جاتی ہے۔

عمل درآمد

- کاروباری ضابطہ اخلاق کی پالیسیاں ہر سال تمام ملازمین کو بھیجی جاتی ہیں، اور تحریری توثیق حاصل کی جاتی ہے۔
- ایتھکس اینڈ کمپلائنس سیشن سالانہ بنیادوں پر گروپ کی سطح پر منعقد کیے جاتے ہیں۔

اینگرو کے تمام بزنس پارٹنرز، بشمول وینڈرز، کنٹریکٹرز اور کسٹمرز کو ایتھکس پالیسی اسٹیٹمنٹ بھیجا گیا ہے۔ اس اسٹیٹمنٹ کا اردو ترجمہ بھی فراہم کیا گیا ہے تاکہ کمپنی کے ساتھ شراکت داری میں مکمل تعمیل کو یقینی بنایا جاسکے۔ اخلاقیات اور مفادات کے ٹکراؤ سے متعلق دفعات کمپنی کے تمام معاہدوں میں لازمی شامل کی جاتی ہیں۔

1.2 اندرونی کنٹرول کا نظام

- سسٹم کے ذریعے رضاکارانہ (LSI) لرن، شیئر، امپروو کے طور پر طریقہ کار کی خامیوں کی نشاندہی کی جاتی ہے۔
- ضابطہ اخلاق کی حقیقی یا مشتبہ خلاف ورزی یا کسی بھی عدم تعمیل کی اطلاع "اسپیک آؤٹ" پلیٹ فارم پر دی جاتی ہے۔
- وسل بلوور شکایات اور ان کی تحقیقات کے نتائج ہر سہ ماہی میں بورڈ آڈٹ اینڈ رسک کمیٹی کو رپورٹ کیے جاتے ہیں۔
- کاروباری طریقوں کا وقتاً فوقتاً جائزہ لیا جاتا ہے، جس میں اینگرو کی تمام کمپنیاں اور ملازمین شامل ہوتے ہیں تاکہ کسی مشکوک کاروباری عمل کی نشاندہی کی جاسکے۔ سامنے آنے والے تمام معاملات براہِ راست بورڈ کو رپورٹ کیے جاتے ہیں۔

عمومی سوالات

سوال: LSI کن چیزوں پر مشتمل ہے؟

جواب: ایسی صورت حال یا واقعہ جس میں درج ذیل میں سے کوئی ایک عنصر شامل ہو:

- کسی پالیسی، طریقہ کار یا SOP سے انحراف کیا گیا ہو۔
- ایسا عمل جس میں کسی غلط نیت کے بغیر صرف غلطی یا بھول کی وجہ سے خلاف ورزی واقع ہوئی ہو۔
- ایسا واقعہ جس میں کسی کو براہِ راست یا بالواسطہ کوئی فائدہ حاصل نہ ہوا ہو۔

سوال: مجھے LSI درج کیوں کرنا چاہیے؟

جواب: درج کرنے سے مینجمنٹ، کمپلائنس اور آڈیٹرز کو واقعے کے بارے میں LSI معلومات حاصل ہونے میں مدد ملتی ہے۔ اس سے ان شعبوں کی نشاندہی ہوتی ہے جنہیں بہتری کی ضرورت ہوتی ہے تاکہ مستقبل میں ایسے واقعات دوبارہ پیش نہ آئیں اور دیگر محکموں یا ڈویژنز کو سیکھنے کے مواقع فراہم کیے جا سکیں۔

سوال: مجھے LSI کس کو رپورٹ کرنا چاہیے؟

جواب: فارم کے ذریعے اپنے محکمے کے منیجر کے LSI متعلقہ ملازم کو چاہیے کہ وہ مقررہ ذریعے یہ رپورٹ فوراً کارپوریٹ آڈٹ ڈپارٹمنٹ کو بھیجے۔

سیکشن 2

اینگرو کا اسٹیک ہولڈرز کے لیے عزم

”ہر رشتے کو مضبوط رکھنے والی چیز
اعتماد ہے، خواہ وہ لیڈر اور ٹیم
کے درمیان ہو، اور اعتماد کی بنیاد
دیانت داری ہے۔“

اینگرو میں اپنے اسٹیک ہولڈرز کے ساتھ تعلق کو کارپوریٹ ذمہ داری کا ایک بنیادی جزو سمجھا جاتا ہے۔ اعلیٰ ترین اخلاقی معیاروں کی پاسداری سے اعتماد پیدا ہوتا ہے اور ہم چاہتے ہیں کہ ہمارے اسٹیک ہولڈرز کا اعتماد بحال رہے تاکہ وہ ہم پر بھروسہ کر سکیں۔ ہم اپنے شیئر ہولڈرز، صارفین، خاندانوں، سپلائرز، کمیونٹیز اور ایک دوسرے کے بھی جوابدہ ہیں۔

2.1 ملازمین

ہم تمام افراد کے ساتھ عزت و وقار سے پیش آتے ہیں اور بغیر کسی قسم کے امتیاز یا ہراسانی کے روزگار اور ترقی کے مساوی مواقع فراہم کرتے ہیں۔ ہم اس بات کے پابند ہیں کہ اپنے ملازمین کے کیریئر کو صرف میرٹ اور پیشہ ورانہ قابلیت کی بنیاد پر ترقی دیں، انہیں محفوظ اور صحت مند ماحول فراہم کریں اور بہترین کمپنیوں کے مساوی معاوضہ اور انعامی ڈھانچہ قائم رکھیں تاکہ اعلیٰ صلاحیت کے حامل افراد کو متوجہ اور برقرار رکھا جاسکے۔

انسانی حقوق

اینگرو میں تمام افراد کو بغیر کسی امتیاز کے قانون کے مطابق مساوی انسانی حقوق دینے کو تسلیم کیا جاتا ہے۔ کمپنی ناجائز امتیاز یا ہراسانی کو سختی سے ممنوع قرار دیتی ہے خواہ وہ مذہب، نسل، حمل کی حالت، صنف، عمر، ازدواجی حیثیت، ذہنی وجسمانی معذوری، طبی حالت، یا قانون کے تحت محفوظ کسی دیگر خصوصیت کی بنیاد پر ہو۔

ہماری بھرتی اور ملازمت سے متعلق پالیسیوں میں مزدوروں کے حقوق، کم از کم اجرت، ملازمت کے لیے عمر کی اہلیت اور نمائندگی جیسے عوامل کو مدنظر رکھا جاتا ہے۔

ہم آپ سے اس کوڈ کی تعمیل کرنے کی توقع رکھتے ہیں اور ہم کمپنی کے ایک ملازم کی حیثیت میں آپ کے حقوق سے آگاہ ہیں۔ اینگرو میں ہر ملازم کو یہ حق حاصل ہے کہ وہ عمومی مفاد کے معاملات پر اظہارِ خیال کرے یا اپنی ملازمت کی شرائط و ضوابط جیسے اجرت، اوقاتِ کار، کام کے حالات، صحت و سلامتی کے خطرات وغیرہ پر کھلے عام گفتگو میں حصہ لے۔ تاہم، ملازمین کو اس بات کا خیال رکھنا چاہیے کہ وہ کمپنی کی معلومات (جیسا کہ اس کوڈ کے سیکشن 7 میں درج ہے) کی حفاظت کے پابند ہیں۔ اینگرو میں ہم اظہار خیال کی آزادی کو فروغ دیتے ہیں، اور ملازمین سے توقع رکھتے ہیں کہ وہ بدسلوکی یا مشکوک کاروباری عمل کے خلاف رضاکارانہ طور پر آواز اٹھائیں۔ اگر وہ براہِ راست ایسا کرنے میں جھجھک محسوس کریں تو وہ "اسپیک آؤٹ" وسل بلوئر سسٹم استعمال کر سکتے ہیں جو رازداری اور منصفانہ حل کی ضمانت دیتا ہے۔

2.2 شیئر ہولڈرز

ہم اپنے شیئر ہولڈرز کے لیے زیادہ سے زیادہ منافع حاصل کرنے اور ہمیشہ اُن کے بہترین مفاد میں فیصلے کرنے کی کوشش کرتے ہیں۔

2.3 صارفین

ہم اپنے صارفین کو اعلیٰ معیاری پروڈکٹس اور عمدہ سروسز مناسب اور مسابقتی قیمتوں پر فراہم کرنے کے لیے کوشاں ہیں۔ اسی کے ساتھ ہم منصفانہ تجارت (Fair Trade) پر یقین رکھتے ہیں اور صارفین کے اس حق کو تسلیم کرتے ہیں کہ وہ اپنی مرضی کے مطابق باخبر فیصلے کر سکیں۔

2.4 خاندان (Families)

ہم اس حقیقت کو تسلیم کرتے ہیں کہ ہمارے خاندان ہماری پیشہ ورانہ کامیابی میں اہم کردار ادا کرتے ہیں۔ اسی لیے ہم کام اور خاندانی زندگی کے درمیان صحت مند توازن قائم رکھنے کی کوشش کرتے ہیں، تاکہ ہمارے اہل خانہ نہ صرف ہماری ملازمت اور کام پر بلکہ کمپنی پر بھی فخر محسوس کریں۔

2.5 کمیونٹیز (قریبی آبادیاں)

ہم جہاں کام کرتے ہیں، اُن کمیونٹیز میں زندگی کے معیار کو بہتر بنانے، ماحولیاتی اثرات کو مثبت رکھنے اور اپنے تمام ملازمین و کاروباری شراکت داروں کو صحت منداور باحفاظت طرز عمل کی ترغیب دینے کے لیے پُرعزم ہیں۔ ہم صحت، تعلیم، اور روزگار کے پائیدار منصوبوں میں سرمایہ کاری کر کے اپنی کمیونٹیز کی بنیادی ضروریات پوری کرنے کی کوشش کرتے رہتے ہیں۔

اینگرو کی سالانہ سسٹین ایبلٹی رپورٹس میں ان کوششوں کا تفصیلی جائزہ پیش کیا جاتا ہے، جو ظاہر کرتا ہے کہ کمپنی کی اقدار اور گورننس ماڈل کس طرح پائیدار ترقی، ماحولیاتی تحفظ اور سماجی بھلائی کو فروغ دیتے ہیں۔ ان عوامل سے ہی معیشت، ماحول اور معاشرے پر مثبت اثرات مرتب ہوتے ہیں جو کاروباری آپریشنز، اسٹیک ہولڈرز کے مفاد، فیصلہ سازی اور پائیدار مستقبل کی ضمانت بنتے ہیں۔

2.6 کاروباری شراکت دار (Business Partners)

کاروباری شراکت داروں میں سپلائرز، ایجنٹس، وینڈرز، ڈسٹری بیوٹرز، جوائنٹ وینچر پارٹنرز اور صارفین شامل ہیں۔

ہم اپنے بزنس پارٹنرز کا انتخاب شفاف طریقہ کار سے کرتے ہیں، جس میں باقاعدہ غور و فکر اور ممکنہ احتیاط شامل ہوتی ہے تاکہ کمپنی کے لیے زیادہ سے زیادہ قدر پیدا کی جا سکے۔ ہم اُن کے ساتھ دیانت دارانہ اور منصفانہ تعلق قائم کرتے ہیں تاکہ باہمی اعتماد اور طویل مدتی احترام کی فضا پیدا ہو۔ اس سے وینڈرز کو ترغیب ملتی ہے کہ وہ بھی انہی اخلاقی اصولوں پر کاربند رہیں اور معیاری پروڈکٹس بروقت اور مناسب قیمت پر فراہم کریں۔

ہم سمجھتے ہیں کہ ہمارے بزنس پارٹنرز کا ہر کام ہماری شہرت کو متاثر اور ہمیں قانونی خطرات سے دوچار کر سکتا ہے۔ لٰہذا ہم صرف اُن پارٹنرز کے ساتھ کام کرتے ہیں جو ہماری طرح ذمہ دارانہ کاروباری رویہ اور اخلاقی اقدار کے حامل ہوں۔ ہم اپنے تمام پارٹنرز سے توقع کرتے ہیں کہ وہ تمام متعلقہ قوانین کی پابندی کریں اور اینگرو کے اس ضابطہ خلاق کے معیار پر پورا اتریں، تاکہ اُن کے ساتھ کاروباری تعلق پائیدار ہو سکے۔

عمومی سوالات

سوال: میں نے اپنے باس کو ایک وینڈر کے ساتھ بولی (Bid) کی قیمت طے کرتے سنا ہے، جس کے ساتھ ان کے ذاتی تعلقات ہیں۔ مجھے یقین ہے کہ یہ ناجائز ہے، لیکن میں ڈرتا ہوں کہ اگر میں رپورٹ کروں گا تو وہ انتقامی رویہ اختیار کریں گے۔ مجھے کیا کرنا چاہیے؟

جواب: بولیوں کی قیمت طے کرنا تقابلی بولی کے اصولوں کے خلاف ہے اور یہ واضح طور پر ناجائز کام ہے۔ آپ یہ معاملہ اپنے باس کے سپروائزر کو رپورٹ کر سکتے ہیں یا "اسپیک آؤٹ" وسل بلوئر پلیٹ فارم کے ذریعے پیش کر سکتے ہیں، یہ پلیٹ فارم ایسے معاملات یا کیسز کو رازداری کے ساتھ نمٹانے کے لیے بنایا گیا ہے۔

سیکشن 3

کام کے مثبت ماحول کو فروغ دینا

آپ کو معلوم ہونا چاہیے کہ دوسرے کیا کر رہے ہیں،
ان کی کوششوں کو سراہیں، ان کی کامیابیوں کو تسلیم کریں
اور مقاصد کے حصول میں ان کی حوصلہ افزائی کریں۔
ایک دوسرے کی مدد سے ہی ہر ایک کامیاب
ہوتا ہے۔

جم اسٹووال

3.1 مساوی مواقع

ہر ملازم ایک ایسے ماحول میں کام کرنا چاہتا ہے، اور اس کا حق دار بھی ہے جہاں انصاف، احترام اور مساوی مواقع موجود ہوں۔ اینگرو پالیسیاں اس بات کو یقینی بنانے کے لیے وضع کی گئی ہیں۔

ہماری نیت یہ ہے کہ ہم اعلیٰ صلاحیت کے حامل، اہل، قابل اور پُرعزم افراد کو میرٹ کی بنیاد پر اپنے ادارے کا حصہ بنائیں، انہیں ترقی دیں، برقرار رکھیں اور ان کی حوصلہ افزائی کریں تاکہ وہ کمپنی کے مقاصد کے حصول میں مؤثر کردار ادا کرسکیں۔ یہ سب کچھ کسی بھی قسم کے امتیاز سے بالاتر ہو کر کیا جاتا ہے خواہ وہ صنف، عمر، نسل، مذہب، جسمانی ساخت یا کسی اور غیر مناسب تفریق پر مبنی ہو۔ تمام سپروائزرز یا نگرانوں سے ہمیشہ توقع کی جاتی ہے کہ وہ اس اصول کی مکمل پابندی کریں گے۔

3.2 ہراسانی سے پاک کام کا ماحول

ہراسانی اس وقت وقوع پذیر ہوتی ہے جب کسی ساتھی ملازم کے الفاظ، حرکات یا رویہ ایسا ماحول پیدا کریں جو ڈراؤنا، ظالمانہ یا توہین آمیز ہو۔ یہ طرزِ عمل اہلیت کے معیار، اعتماد، اور ٹیم ورک کو متاثر کرتا ہے جو اینگرو میں ناقابل قبول ہے۔

ناپسندیدہ جنسی رویہ یا کوئی بھی غیر موزوں ذاتی عمل، جیسا کہ "پروٹیکشن اگینسٹ ہراسمنٹ ایٹ دی ورک پلیس ایکٹ 2010" میں بیان کیا گیا ہے، مکمل طور پر ممنوع ہے۔

جنسی ہراسانی مختلف شکلوں میں ظاہر ہو سکتی ہے جس میں غیر مناسب تبصرے، لطیفے، بدزبانی، اشارے، یا توہین آمیز رویہ وغیرہ شامل ہے۔

اینگرو میں توقع کی جاتی ہے کہ تمام ملازمین، ان کے عہدے یا تعلق کی نوعیت سے قطع نظر، باہمی احترام کا مظاہرہ کریں۔ کسی بھی شکل میں امتیاز، ہراسانی یا بدمعاشی (bullying) برداشت نہیں کی جائے گی، خواہ وہ تضحیک، گالی گلوچ، جسمانی تشدد، یا تشدد کی دھمکی کی صورت میں ہو۔ اسی طرح مذہب، ذات، صنف یا ظاہری شکل کی بنیاد پر امتیاز بھی قطعی طور پر ممنوع ہے۔

اگر آپ محسوس کرتے ہیں کہ آپ جنسی ہراسانی کا شکار ہیں تو فوراً اپنی کمپنی میں قائم ہراسمنٹ کمیٹی کو اطلاع دیں۔ یہ کمیٹی مذکورہ ایکٹ کے تحت تشکیل دی گئی ہے۔ معاشرتی حساسیت کے پیشِ نظر، کمیٹی میں کم از کم ایک خاتون رکن لازمی شامل ہوتی ہے اور تمام تحقیقات رازداری کے ساتھ کی جاتی ہیں۔ اینگرو کارپوریشن اور اس کی تمام ذیلی کمپنیوں میں ہراسمنٹ کمیٹی موجود ہے۔ اگر کسی وجہ سے آپ اپنی کمپنی کی کمیٹی سے رجوع کرنے میں جھجھک محسوس کریں، تو آپ اینگرو کارپوریشن کی ہراسمنٹ کمیٹی سے براہِ راست رابطہ کر سکتے ہیں۔

3.3 صحت، سلامتی اور ماحول

(Health, Safety and Environment)

اینگرو اس بات کے لیے کوشاں ہے کہ اس کا صحت، حفاظت اور ماحولیاتی مینجمنٹ میں دنیا کی اولین کمپنیوں میں شمار ہو۔ ہم اپنے کاروبار کو ایسے طریقے سے چلانے کے لیے پرعزم ہیں جو تمام ملازمین، کنٹریکٹرز اور اُن کمیونٹیز کی صحت و سلامتی کو یقینی بنائے جن میں ہم کام کرتے ہیں۔ یہاں ایسے قوانین اور معیار موجود ہیں جو محفوظ کام کی جگہ اور ماحولیاتی تحفظ کو یقینی بناتے ہیں اور ان پر سختی سے عمل درآمد کیا جاتا ہے۔

ملازمین پر لازم ہے کہ وہ تمام ماحولیاتی ضوابط اور کمپنی کی اندرونی پالیسیوں اور طریقہ کار پر عمل کریں۔ ہم یہ بھی لازمی قرار دیتے ہیں کہ ٹھیکیدار، سپلائرز اور دیگر کاروباری شراکت دار بھی انہی HSE معیارات پر عمل کریں تاکہ ہمارے ساتھ تعلقات پائیدار اور محفوظ رہیں۔

عمومی سوالات

سوال: میرا سپروائزر اکثر مجھے جنسی نوعیت کے لطیفے سناتا ہے اور میرے حلیہ پر تبصرہ کرتا ہے، جس سے مجھے ناگواری ہوتی ہے۔ میں نے اسے منع کرنے کی کوشش کی لیکن وہ ہنس کر کہتا ہے کہ "میں تو مذاق کر رہا تھا"۔ ایسے میں مجھے کیا کرنا چاہیے؟

جواب: آپ کو چاہیے کہ فوراً یہ معاملہ اس کے سپروائزر یا ہراسمنٹ کمیٹی کو رپورٹ کریں۔ اینگرو آپ کو کسی بھی انتقامی کارروائی سے تحفظ فراہم کرے گی۔ ہم سب کا حق ہے کہ ہم محفوظ اور مثبت ماحول میں کام کریں، اس لیے اینگرو اس مقصد کے حصول کو یقینی بنائے گی۔

سوال: میں گھر کی سیڑھیوں سے پھسل کر زخمی ہو گیا تھا۔ ڈاکٹر نے مجھے ایسی دوائیں دی ہیں جو نیند آور ہیں اور مشینری چلانے میں مشکل پیش آ رہی ہے۔ میں جب واپس کام پر آؤں تو کیا کروں؟

جواب: کام پر واپس آنے سے قبل آپ کو چاہیے کہ اپنے ڈاکٹر یا کمپنی کے میڈیکل آفیسر سے مناسب طبی اجازت نامہ (Medical Clearance) حاصل کریں۔ اس سے یہ لگتا ہے کہ دوائی آپ کی صلاحیت کو متاثر کر سکتی ہے، جس سے آپ خود، آپ کے ساتھی یا ہماری پروڈکٹ خریدنے والے صارفین خطرے میں پڑ سکتے ہیں۔

سیکشن 4

کاروباری تعلقات کی نگرانی

"ہزار سالہ شہرت بھی ایک لمحے کی بدسلوکی سے متاثر ہو سکتی ہے۔"

جاپانی کہاوت

4.1 مفادات کا ٹکراؤ

مفادات کا ٹکراؤ اس وقت پیدا ہوتا ہے جب ذاتی یا خاندانی مفاد کمپنی کے لیے غیر جانب دار اور درست کاروباری فیصلے کرنے کی ہماری صلاحیت میں مداخلت کرے۔ اینگرو ملازمین کے ذاتی امور اور سرمایہ کاری کے حقوق کا احترام کرتی ہے، لیکن توقع کرتی ہے کہ وہ ایسی کسی بھی صورت حال سے گریز کریں جس سے ذاتی مفاد اور کمپنی کے مفاد میں تضاد پیدا ہو۔ ملازمین کے تمام تعلقات چاہے وہ کسٹمرز، سپلائرز، کنٹریکٹرز، حریف کمپنیوں، یا دیگر کاروباری اداروں سے ہوں، ہمیشہ کمپنی کے مفاد میں ہونے چاہییں اور ذاتی ترجیح یا فائدے پر مبنی نہ ہوں۔

یہاں تک کہ شک کا گزر بھی ہماری دیانت داری اور ساکھ کو متاثر کر سکتا ہے۔ اس لیے ضروری ہے کہ تمام حقیقی، ممکنہ یا ظاہری مفادات کے ٹکراؤ کے معاملات شفافیت اور وضاحت کے ساتھ ظاہر کیے جائیں۔ مفادات کے ٹکراؤ سے متعلق کوئی بھی معاملہ متعلقہ پالیسی کے تحت رپورٹ اور منظوری کے لیے پیش کیا جانا چاہیے۔ کسی بھی قسم کی جان بوجھ کر رازداری قانونی کارروائی کا سبب بنے گی۔

ممکنہ مفادات کے ٹکراؤ کی مثالیں جن میں کوئی ملازم یا اس کے اہل خانہ کا:

- کسی کاروباری پارٹنر کے ساتھ نمایاں مالی مفاد رکھنا، جہاں کسی کو خصوصی یا ترجیحی سلوک دینے یا حاصل کرنے کا موقع موجود ہو۔
- کسی کاروباری شراکت دار کے ساتھ بطور ڈائریکٹر خدمات انجام دینا یا کسی بھی حیثیت میں ملازمت اختیار کرنا۔
- کسی کاروباری شراکت دار سے غیر معمولی تحائف، کمیشنز، منافع میں حصہ، قرض یا پیشگی رقم، غیر معمولی رعایتیں (اشیاء یا خدمات پر)، ضرورت سے زیادہ مہمان نوازی یا سفر کی سہولتیں وصول کرنا۔
- کمپنی یا کسی کاروباری شراکت دار سے جائیداد، سہولیات یا آلات کی خرید و فروخت یا لیز پر لینا یا دینا۔
- کسی کاروباری شراکت دار کو ایسی خفیہ معلومات فراہم کرنا جو عوامی طور پر دستیاب نہ ہوں، یا انہیں ذاتی فائدے کے لیے استعمال کرنا، مثلاً شیئرز کی خرید و فروخت۔

4.2 بیرونی عہدے یا مصروفیات

کسی ملازم کی بیرونی ذمہ داریاں یا عہدے اینگرو کے ساتھ اُس کے کام یا کاروباری مفادات میں تنازع یا تصادم پیدا کر سکتے ہیں۔

ملازمین کو ایسے بیرونی عہدوں یا سرگرمیوں سے گریز کرنا چاہیے جن کا دائرہ کار یا کام کا بوجھ اینگرو میں اُن کی کارکردگی یا دستیابی کو متاثر کرے، یا کمپنی کے مفادات کے خلاف ہو۔ اسی طرح کسی بھی ملازم کو فل ٹائم بیرونی عہدہ رکھنے کی اجازت نہیں۔

اگر مفادات کے ٹکراؤ کے رہنما اصولوں کی خلاف ورزی نہ ہو اور ملازم کی کارکردگی متاثر نہ ہو تو مناسب پیشگی منظوری کے ساتھ وہ بیرونی عہدے قبول کر سکتا ہے، جیسا کہ مفادات کے ٹکراؤ کی پالیسی میں درج ہے۔

4.3 اینگرو کارپوریشن، ذیلی کمپنیوں اور جوائنٹ وینچر کے علاوہ دیگر کمپنیوں میں ڈائریکٹرشپ

ملازمین کو عمومی طور پر اینگرو کے علاوہ دیگر کمپنیوں میں بطور ڈائریکٹر خدمات انجام دینے سے روکا جاتا ہے۔ تاہم، بعض صورتوں میں خصوصی بنیاد پر اجازت دی جا سکتی ہے، اگر یہ کمپنی یا عوام کے مفاد میں ہو، یا ملازم کسی خاندانی کاروبار کی ڈائریکٹرشپ سنبھالنا چاہتا ہو۔ ایسی تمام صورتوں میں ملازمین کے لیے "اینگرو و ذیلی کمپنیوں یا جوائنٹ وینچرز کے علاوہ دیگر کمپنیوں میں ڈائریکٹرشپ سے متعلق پالیسی" پر عمل کرنا لازم ہے۔

عمومی سوالات

سوال: میرے بھائی کی کمپنی اینگرو کی سپلائر بننا چاہتی ہے۔ کیا یہ مفادات کے ٹکراؤ کے زمرے میں آتا ہے؟

جواب: اگر آپ کے پاس سپلائر کے انتخاب یا منظوری کا اختیار ہے تو یہ واضح طور پر مفادات کا ٹکراؤ ہے۔ اگر آپ کے پاس فیصلہ سازی کا اختیار نہیں بھی ہے تو یہ تعلق ظاہری ٹکراؤ پیدا کر سکتا ہے۔ لہٰذا آپ کو چاہیے کہ یہ معاملہ رپورٹ کریں اور اگر کسی بھی سطح پر عمل دخل ہے تو فیصلہ سازی سے خود کو الگ کر لیں۔

سوال: میں اینگرو کمپنی میں فل ٹائم ملازم ہوں۔ میرا ایک دوست ایک کریئیٹو ایجنسی چلاتا ہے، اس ایجنسی میں، میں اس کا بزنس پارٹنر ہوں اور کبھی کبھار لنچ کے اوقات کار کے دوران میں ایجنسی کے پروپوزلز پر کام کرتا ہوں۔ کیا اس کی اجازت ہے؟

جواب: اگر آپ کی ایجنسی اینگرو کمپنی کے ساتھ کام کرتی ہے تو آپ کو یہ بات مفادات کے ٹکراؤ کی پالیسی کے تحت رپورٹ کرنی ہوگی۔ اگر آپ نے اپنی شمولیت رپورٹ کر دی ہے اور یہ سرگرمی اپنے ذاتی وقت اور وسائل میں کرتے ہیں تو اس میں کوئی حرج نہیں۔

سیکشن 5

انسدادِ بدعنوانی اور رشوت

اگر چہ رشوت تھوڑی سی ہو،
تب بھی بہت بڑا جرم
ہوتا ہے ۔

ایڈورڈ کوک

5.1 بدعنوانی اور رشوت

اینگرو رشوت اور کسی بھی قسم کی بدعنوانی کے خلاف زیرو ٹالرنس پالیسی رکھتی ہے اور اس بات کو یقینی بناتی ہے کہ اس کے تمام کاروباری معاملات اور تعلقات میرٹ کی بنیاد پر چلائے جائیں۔ اینگرو اس بات کی پابند ہے کہ وہ پریوینشن آف کرپشن ایکٹ 1947 اور پاکستان اور بیرونِ ملک بدعنوانی کی روک تھام سے متعلق تمام لاگو قوانین پر عمل کرے۔

متعلقہ انسدادِ بدعنوانی قوانین کی خلاف ورزی کی صورت میں کمپنی کو سول یا فوجداری سزاؤں اور ساکھ کو نقصان کا سامنا کرنا پڑ سکتا ہے۔ تمام ملازمین سے توقع کی جاتی ہے کہ وہ "انسدادِ بدعنوانی و رشوت کی پالیسی" سے بخوبی آگاہ رہیں جس میں ملازمین کی ذمہ داریاں اور ضروری رہنمائی فراہم کی گئی ہے۔

تحائف اور تفریحی مواقع

کاروباری تحائف اور تفریحی مواقع عام طور پر کاروباری تعلقات میں خیر سگالی پیدا کرنے کے لیے دیئے جاتے ہیں۔ تاہم، یہ تحائف مناسب، محدود اور غیر معمولی نہ ہوں اور کسی بھی صورت میں کاروباری فیصلوں پر اثر انداز نہ ہوں یا ایسا محسوس نہ ہو کہ وہ اثر انداز ہو رہے ہیں۔ مسئلہ تب پیدا ہوتا ہے جب یہ مراعات ہماری غیر جانبدارانہ اور منصفانہ فیصلہ سازی کو متاثر کرتی ہیں یا ان سے ایسا تاثر ملتا ہے۔

5.2 تحائف

نقد تحائف دینے یا لینے پر مکمل پابندی ہے۔ کیش کے علاوہ تحائف کا تبادلہ شاذ و نادر اور کمپنی کی گفٹ اینڈ بزنس انٹرٹینمنٹ پالیسی میں طے شدہ معمولی مالیت تک محدود ہونا چاہیے۔ موجودہ معمولی حد پاکستان کے اندر اور باہر 20,000 روپے ہے۔ کوئی بھی ملازم ایک ہی ادارے یا فرد سے سال میں تین مرتبہ سے زیادہ تحفہ نہیں دے یا لے سکتا۔ سال بھر میں تحائف کی مجموعی حد 60,000 روپے مقرر ہے۔ علاوہ ازیں، تمام ملازمین سے توقع کی جاتی ہے کہ وہ "تحائف اور بزنس انٹرٹینمنٹ پالیسی" سے بخوبی آگاہ ہوں گے۔

بعض اوقات مہنگا تحفہ قبول نہ کرنا روایتی اقدار کے خلاف اور بدتمیزی کے زمرے میں سمجھا جا سکتا ہے۔ ایسی صورت میں، تحفے کی قیمت سے قطع نظر، ہر تحفہ ایتھکس اینڈ کمپلائنس ڈپارٹمنٹ کو ظاہر کیا جانا ضروری ہے تاکہ اس کی قدر و قیمت اور طریقہ کار کا جائزہ لیا جا سکے۔ اگر تحفے کی مالیت کمپنی کی حد سے کم ہے تو ملازم اسے رکھ سکتا ہے، بصورتِ دیگر تحفہ ایتھکس اینڈ کمپلائنس کے حوالے کیا جائے گا جو اسے کمپنی کے فلاحی مقاصد کے لیے نیلام کرے گی۔

5.3 تفریحی مواقع

تفریحی مواقع کبھی کبھار فراہم کیے جاسکتے ہیں، مگر ملازمین سے توقع کی جاتی ہے کہ وہ روایتی حساسیت کو مد نظر رکھیں اور کاروباری پارٹنرز کو سمجھائیں کہ وہ کمپنی کے نمائندوں کی بے جا مہمان نوازی سے گریز کریں۔ ملازمین کو کسی کاروباری شراکت دار سے تحائف، رعایتیں یا ذاتی فوائد طلب نہیں کرنے چاہیے ہیں کیونکہ یہ کاروباری فیصلوں پر اثر انداز ہونے کی کوشش سمجھا جاسکتا ہے۔

5.4 دیگر کاروباری مراعات

بیرونِ ملک کاروباری دوروں کے دوران، بعض اوقات مقامی شراکت دار سفر یا تفریحی سہولتیں فراہم کرتے ہیں۔
ایئرپورٹ پک اینڈ ڈراپ یا بزنس میٹنگز کے لیے ٹرانسپورٹ قبول کی جاسکتی ہے، مگر ذاتی استعمال کے لیے دی گئی مراعات، جیسے شاپنگ ٹرپس یا تفریحی ٹکٹس سختی سے ممنوع ہیں۔

اگر کسی صورتحال میں کوئی مراعات قبول کرنے یا نہ کرنے کے بارے میں شبہ ہو تو ملازم کو اپنے ذاتی فیصلے سے اجتناب کرنا چاہیے اور ہمیشہ ایتھکس اینڈ کمپلائنس سے رہنمائی لینی چاہیے۔

5.5 دھوکہ دہی

دھوکہ دہی سے مراد ایسا کوئی بھی جان بوجھ کر فریب یا دھوکے پر مشتمل کام ہے جس میں حقائق کو چھپانا، زبانی یا تحریری طور پر غلط رپورٹ دینا یا غیر اخلاقی طریقے سے کوئی ناجائز فائدہ حاصل کرنا شامل ہے۔

اینگرو کی پالیسی یہ ہے کہ تمام ملازمین دیانتداری، شفافیت اور اخلاقیات کے اعلیٰ ترین معیار پر عمل کریں اور کسی بھی قسم کی دھوکہ دہی میں ملوث نہ ہوں۔ اس ضمن میں، اینگرو میں فراڈ کے کسی بھی واقعے پر زیرو ٹالرنس پالیسی موجود ہے۔

تمام ملازمین سے اینگرو کی "فراڈ رسک مینجمنٹ پالیسی" کے اصولوں سے آگاہی کی امید کی جاتی ہے۔

عمومی سوالات

سوال: میرا کمپنی کی ایک ٹریول ایجنسی کے ساتھ تعلق ہے۔ وہ مجھے ذاتی سفر کے لیے خصوصی رعایت دیتے ہیں جو دوسرے ملازمین کو حاصل نہیں ہوتی۔ کیا میں یہ رعایت قبول کر سکتا ہوں؟

جواب: نہیں۔ کمپنی کے سپلائر یا ممکنہ سپلائر سے ذاتی فائدہ حاصل کرنا قطعی طور پر ناجائز ہے۔

سوال: پیکیجنگ میٹریل کے ایک عالمی سپلائر نے امریکا میں ایک کنونشن منعقد کیا ہے، جس میں کسٹمرز کو پیکنگ کی نئی ٹیکنالوجی متعارف کروائی جائے گی جو میری کمپنی کے لیے مفید ہے۔ سپلائر نے تمام سفری اور رہائشی اخراجات برداشت کرنے کی پیشکش کی ہے۔ کیا میں یہ دعوت قبول کر سکتا ہوں؟

جواب: نہیں۔ سپلائرز یا کاروبار حاصل کرنے کی خواہش رکھنے والے فریقین سے مفت سفر یا رہائش قبول کرنا رشوت یا ترغیب کے زمرے میں آتا ہے۔ اگر یہ کنونشن کمپنی کے لیے مفید ہے تو آپ شرکت کر سکتے ہیں، مگر تمام اخراجات کمپنی برداشت کرے گی۔

سیکشن 6

قانونی پاسداری

قانونی تعمیل سے مراد وہ لازمی اقدامات اور حالات ہیں جو قانون کی پاسداری اور سزاؤں سے بچنے کے لیے کیے جاتے ہیں۔ اس کا مقصد یہ طے کرنا ہے کہ کیا چیز کرنے کی اجازت ہے اور کیا چیز ممنوع ہے۔

اخلاقیات اور دیانتداری ایسے اخلاقی فیصلے ہیں جو
افراد یا ادارے انجام دیتے ہیں۔ان اصولوں پر عمل
کمپنی اور ملازمین کو ان حالات میں رہنمائی فراہم
کرتا ہے جہاں قانون واضح نہ ہو۔

اینگرو کا قانونی اور اخلاقی عزم کا فلسفہ یہ ہے کہ جہاں بھی کمپنی کام کرتی ہے، وہ وہاں کے تمام قوانین اور ضوابط کی مکمل پاسداری کرے۔ کاروباری فیصلوں کے دوران ملازمین کو مختلف قانونی مسائل کا سامنا ہو سکتا ہے۔ اگرچہ ہر قانون کا علم رکھنا ممکن نہیں، تاہم ملازمین کو اپنے کام سے متعلق اہم قوانین و ضوابط کا علم ہونا چاہیے اور اپنے اعمال کے قانونی نتائج سمجھتے ہوئے کسی قانون کی خلاف ورزی سے اجتناب کرنا چاہیے۔ اگر کسی عمل کی قانونی حیثیت پر شک ہو تو ملازم کو فوراً اپنے سپروائزر یا کمپنی کے لیگل ایڈوائزر سے مشورہ کرنا چاہیے۔ قانون سے انحراف کوئی عذر نہیں۔

چند مخصوص قوانین ایسے ہیں جن کی خلاف ورزی بنا کسی ارادے کے بھی با آسانی کی جا سکتی ہے، اس لیے ان کا یہاں ذکر کرنا ضروری ہے:

6.1 مقابلے کا مساوی ماحول

پاکستان کمپیٹیشن ایکٹ منصفانہ اور فری مارکیٹ سسٹم کے فروغ کے لیے وضع کیا گیا ہے۔ تمام ملازمین اور ڈائریکٹرز پر لازم ہے کہ وہ کمپنی کے فرائض کی انجام دہی کے دوران اس قانون کی مکمل پاسداری کریں۔ یہ امر لازمی ہے کہ تمام ملازمین اس قانون کی دفعات اور تقاضوں سے بخوبی واقف ہوں۔

اگرچہ اینگرو کمپنیاں مارکیٹ میں بھرپور اور منصفانہ مقابلے کے اصول پر عمل پیرا ہیں، تاہم یہ بھی ضروری ہے کہ وہ اینٹی ٹرسٹ (Antitrust) قوانین کی مکمل پابندی یقینی بنائیں، اور اپنے مقابلے کو صرف اپنی پروڈکٹس اور سروسز کے معیار، مقررہ قیمتوں اور صارفین کے اعتماد کی بنیاد پر برقرار رکھیں۔

مسابقتی اداروں کے ساتھ قیمتوں کا تعین، خصوصی رعایتوں کی پیشکش یا مارکیٹ ایریاز کی تقسیم جیسے معاہدے، مذکورہ قانون کی خلاف ورزی کے زمرے میں آتے ہیں۔ لہٰذا ضروری ہے کہ ملازمین ایسے موضوعات پر یا آئندہ کاروباری منصوبوں سے متعلق کسی بھی قسم کی گفتگو سے گریز کریں۔ مزید بر آں، ملازمین کو چاہیے کہ وہ صارفین کے ساتھ گفتگو کرتے ہوئے اپنی کمپنی پروڈکٹس کی خصوصیات کو درست اور دیانتداری سے بیان کریں اور کسی بھی مسابقتی کمپنی یا اس کی مصنوعات کے بارے میں منفی یا گمراہ کن تبصرے سے اجتناب برتیں۔

6.2 اندرونی معلومات پر تجارت

سیکیورٹیز ایکٹ 2015 کی دفعات کے تحت، اندرونی معلومات کی بنیاد پر لسٹڈ سیکیورٹیز میں تجارت انسائڈر ٹریڈنگ کہلاتی ہے جو قانوناً ممنوع ہے۔

اندرونی تجارت (Insider Trading) اس وقت وقوع پذیر ہوتی ہے جب کوئی "اندرونی شخص (Insider)" کسی لسٹڈ سیکیورٹی میں لین دین کرتا ہے (خواہ وہ براہِ راست ہو یا کسی تیسرے فریق کے ذریعے) اور اس لین دین میں وہ اندرونی معلومات کا استعمال کرتا ہے جو اس سیکیورٹی سے متعلق ہو۔ "اندرونی معلومات" سے مراد وہ اہم اور قیمت پر اثر انداز ہونے والی معلومات ہیں جو کسی لسٹڈ سیکیورٹی سے متعلق ہوں لیکن ابھی تک عوام کے علم میں نہ لائی گئی ہوں یا عام دستیاب نہ ہوں۔ قانون کے مطابق "اندرونی شخص" (Insider) میں وہ تمام افراد شامل ہیں جو اپنی ملازمت، عہدے یا غیر قانونی ذرائع سے اس قسم کی اندرونی معلومات تک رسائی رکھتے ہوں۔ اس تعریف میں ان کے قریبی رشتہ دار بھی شامل ہیں۔

اس پالیسی کے دائرہ کار اور اطلاق کی تفصیلات "شیئر ٹریڈنگ اور انسائیڈر ٹریڈنگ پالیسی" میں واضح کی گئی ہیں اور تمام ملازمین سے توقع کی جاتی ہے کہ وہ اس پالیسی سے بخوبی آگاہ رہیں۔

6.3 انٹلیکچوئل پراپرٹی (فکری ملکیت) اور کاپی رائٹس

اینگرو فکری ملکیت کے حقوق تسلیم کرتی ہے اور توقع کرتی ہے کہ ملازمین پیٹنٹ، کاپی رائٹ یا لائسنس کی خلاف ورزی سے اجتناب کریں۔ کمپنی کے زیر استعمال تمام مواد، طریقہ کار اور کمپیوٹر پروگرام لازمی طور پر قانونی ذرائع سے حاصل کیے جائیں اور صرف ان کے حقیقی مالکان کی اجازت سے استعمال ہوں۔

عمومی سوالات

سوال: ایک غیر رسمی ملاقات کے دوران، مارکیٹ کے حالات پر گفتگو کرتے ہوئے، ایک مقابل کمپنی کے نمائندے نے تجویز دی کہ اگر میں اپنی کمپنی کے کسی مخصوص پروڈکٹ کی قیمت بڑھادوں تو آپ اپنی کمپنی میں بھی وہی قیمت مقرر کروائیں۔ مجھے کیا کرنا چاہیے؟

جواب: آپ کو اسے فوراً آگاہ کرنا چاہیے کہ یہ مناسب کاروباری گفتگو نہیں ہے اور ایسے موضوع پر بات کرنے سے اجتناب کرنا چاہیے۔ قیمتوں کا تعین (Price Fixing) تقابلی قوانین کی خلاف ورزی ہے اور اس کے نتیجے میں ملوث افراد اور کمپنی دونوں کو سخت قانونی نتائج بھگتنے پڑ سکتے ہیں۔

سوال: میں نے حال ہی میں ایک ایسے ملازم کو بھرتی کیا ہے جو پہلے ایک حریف کمپنی میں کام کرتا تھا۔ کیا میں اس سے اس کمپنی کی اندرونی معلومات حاصل کر سکتا ہوں؟

جواب: نہیں۔ کسی سابقہ ملازم سے ایسی معلومات مانگنے سے گریز کریں جو عوامی طور پر دستیاب نہ ہوں یا قانونی طور پر ظاہر کرنے پر پابندی ہو۔

سیکشن 7

کمپنی کے اثاثوں کا تحفظ

”سوچنا آسان ہے، عمل کرنا مشکل ہے
لیکن اپنی سوچ کے مطابق عمل کرنا
سب سے زیادہ مشکل ہے۔“

جوہان وولف گینگ وان گوئٹے

7.1 فزیکل اثاثے / ایکوئپمنٹ

کمپنی اپنے کاروبار کو موثر طریقے سے چلانے کے لیے ہمیں مختلف اثاثہ جات فراہم کرتی ہے جیسے کہ گاڑیاں، کمپیوٹرز، کمیونی کیشن ڈیوائسز اور دیگر سامان۔ ہماری ذمہ داری ہے کہ ہم ان اثاثوں کا استعمال احتیاط، دیانت اور ذمہ داری کے ساتھ کریں اور انہیں نقصان، چوری، ضیاع یا غلط استعمال سے محفوظ رکھیں۔ علاوہ ازیں یہ اثاثے صرف جائز کاروباری مقاصد کے لیے استعمال کیے جاسکتے ہیں، اس ضمن میں کمپنی پالیسی میں محدود ذاتی استعمال کی اجازت دی جاتی ہے۔

7.2 پروپرائٹری / خفیہ معلومات اور ریکارڈز برقرار رکھنے کے پروگرام

معلومات کسی بھی کمپنی کا سب سے قیمتی اثاثہ ہوتی ہے۔ تمام ملازمین پر لازم ہے کہ وہ کمپنی کی ملکیتی (Proprietary) اور خفیہ معلومات کو غیر منظور شدہ رسائی یا ظاہر کرنے (Disclosure) سے محفوظ رکھیں۔ ایسی معلومات میں تجارتی راز، قیمتوں کے منصوبے، لاگت کی تفصیلات، فروخت کے اعداد و شمار، مالی نتائج، پروڈکٹ کی معلومات اور انٹلیکچوئل پراپرٹی شامل ہوسکتی ہیں۔

کمپنی سے ملازمت چھوڑنے کے بعد بھی ملازم پر ان تمام معلومات کی حفاظت کی ذمہ داری برقرار رہتی ہے۔

اینگرو کمپنیوں میں ریکارڈ برقرار رکھنے کے پروگرام موجود ہیں جن میں بعض ریکارڈ قانونی تقاضوں کی بنیاد پر مخصوص مدت کے لیے محفوظ رکھنا ضروری ہوتا ہے۔ ہر ملازم کو اپنے کاروباری شعبے سے متعلق ریکارڈز کے بارے میں وضاحت حاصل کرنی چاہیے کہ کون سے ریکارڈ کتنی مدت اور کس شکل (ہارڈ کاپی، مائیکرو فلم، فوٹو کاپی یا ای میل) میں محفوظ رکھنے ہیں۔

7.3 کمپیوٹرز، نیٹ ورک سسٹم اور کمیونی کیشن آلات کا استعمال

کمپنی کے آئی ٹی آلات اور نیٹ ورک سسٹم کا استعمال IS کی قابل قبول پالیسی اور IT کے ضابطہ اخلاق میں دی گئی ہدایات کے مطابق ہونا لازمی ہے۔ تمام ای میلز، ٹیکسٹ میسج اور دیگر الیکٹرانک کمیونی کیشن اسی پیشہ ورانہ انداز میں تحریر کی جانی چاہیے ہیں جس طرح دیگر رسمی تحریری کمیونی کیشن انجام دیئے جاتے ہیں۔ کمپنی کے فراہم کردہ کمپیوٹرز، موبائل فونز یا نیٹ ورک سسٹم کو استعمال کرتے ہوئے کسی بھی ایسی معلومات تک رسائی حاصل کرنا، ڈاؤن لوڈ یا ارسال کرنا سختی سے منع ہے جو کسی کے لیے توہین آمیز، غیر اخلاقی یا ہراساں کرنے کا باعث ہو۔ اس میں جنسی نوعیت کا مواد، نامناسب لطیفے یا تبصرے، یا نسلی و مذہبی تعصبات پر مبنی مواد شامل ہیں۔

کمپنی کی آئی ٹی سہولیات یعنی کمپیوٹر اور نیٹ ورک سسٹم کے محدود ذاتی استعمال کی اجازت ہے، مگر یہ بات یقینی بنانی چاہیے کہ ایسا استعمال کمپنی کے کاموں میں خلل نہ ڈالے۔ کمپنی کو یہ حق حاصل ہے کہ وہ نامناسب ویب سائٹس یا غیر مناسب مواد کی ترسیل پر پابندی عائد کرے یا ان تک رسائی بند کرے۔

7.4 مالیاتی رپورٹنگ کی دیانتداری

تمام ملازمین کی ذمہ داری ہے کہ کمپنی کے تمام کاروباری لین دین اور ریکارڈز درست، مکمل اور قابل اعتماد ہوں۔ یہ معیار صرف مالیاتی ڈیٹا تک محدود نہیں بلکہ دیگر کاروباری رپورٹس اور ریکارڈز پر بھی لاگو ہوتا ہے جو کاروباری فیصلوں کے لیے اہم ہیں۔ تمام ریکارڈز میں سچائی اور شفافیت ضروری ہے، کیونکہ غلط یا نامکمل معلومات کمپنی کی فیصلہ سازی کی صلاحیت کو نقصان پہنچا سکتی ہیں۔

ہر اینگرو کمپنی نے اثاثوں کی درست اکاؤنٹنگ اور مالی لین دین کے شفاف اندراج کے لیے اکاؤنٹنگ اسٹینڈرڈز اور اسٹینڈرڈ آپریٹنگ پروسیجر (SOPs) وضع کر رکھے ہیں۔ تمام ملازمین پر لازم ہے کہ وہ ان داخلی کنٹرولز کی مکمل پاسداری کریں۔

عمومی سوالات

سوال: میرا ایک ساتھی اکثر دفتر میں اوقات کار کے بعد کام کرتا ہے۔ کبھی کبھار وہ اکیلا ہوتا ہے اور نامناسب ویب سائٹس دیکھتا ہے۔ وہ کہتا ہے کہ چونکہ وہ کسی کو نقصان نہیں پہنچا رہا، اس لیے یہ غلط نہیں۔ کیا وہ درست ہے؟

جواب: نہیں۔ کمپنی کے کمپیوٹر یا نیٹ ورک سسٹمز کا استعمال نامناسب یا غیر اخلاقی مواد دیکھنے یا بھیجنے کے لیے کسی بھی وقت خواہ دفتر میں، گھر پر یا سفر میں، بالکل جائز نہیں۔

سوال: ہم نے اپنے ڈپارٹمنٹ کے لیے سال کے چوتھی سہ ماہی میں تفریحی دورے کا بجٹ رکھا ہے، لیکن اب یہ دورہ اگلے سال کی پہلی سہ ماہی تک منسوخ ہو گیا ہے۔ کیونکہ مختص شدہ رقم خرچ ہو جائے گی تو کیا میں یہ رقم اگلے سال کے تفریحی دورے کے اخراجات کے طور پر محفوظ کر سکتا ہوں؟

جواب: نہیں۔ صرف کسی سرگرمی کے ارادے کو خرچ تصور نہیں کیا جا سکتا۔ کسی غیر حقیقی اخراجات کو بطور واجب الاداد کھانا کارپوریٹ رپورٹنگ قوانین کی خلاف ورزی ہو گی۔