

Policy on Child Labour

Harsha Engineer International Limited endeavors to provide a conducive working environment that is characterized by equality and mutual respect. The company will not tolerate the use of child labour, nor exploitation of children in any of its global operations and facilities. Child labour, as defined by the International Labour Organisation (ILO) Convention no.138 is “work by children under the age of 12; work by children under the age of 15 that prevents school attendance; and work by children under of age of 18 “Juvenile worker” that is hazardous to the physical or mental health of the child.

In the conduct of its business:

- ❖ The Company will not employ children that falls into the definition as stipulated by ILO Convention 138, notwithstanding any national law or local regulation.
- ❖ The Company will comply with all other applicable child labour laws, including those related to wages, hours worked, overtime and working conditions.
- ❖ The Company is against all forms of exploitation of children. The company does not provide employment to children before they have reached the legal age to have completed their compulsory education, as defined by the relevant authorities.
- ❖ The Company expects its business partners and associates to have and uphold similar standards and abide by country-governing laws in the countries wherein they operate. Should violation of these Principles become known to the company and not be remediated, we will take serious action, including discontinuation of the business relationship.
- ❖ It is the responsibility of local management and Human Resource Department to implement and ensure compliance with this policy at all company operations and facilities.
- ❖ This policy is communicated to all employees by placing it on Company’s notice board and provides refresher training on regular intervals.

In case of any conflict in interpretation of this policy, the decision of the management shall be final. Management also reserves the right to interpret, modify or discontinue this policy in future at its own discretion.

Revision History:

Sr. No.	Effective Date	Details of Revision	Approved by
1	20/12/2016	General Guidelines	Raajkumar Tarwani

Prepared by HR Head	Approved By CEO
--------------------------------	----------------------------

Policy on Child Labour

હર્ષા એન્જિનિયર ઇન્ટરનેશનલ લિમિટેડ એક અનુકૂળ કાર્યકારી વાતાવરણ પ્રદાન કરવાનો પ્રયાસ કરે છે જે સમાનતા અને પરસ્પર આદર દ્વારા વર્ગીકૃત થયેલ છે. કંપની બાળ મજૂરીનો ઉપયોગ સહન કરશે નહીં, કે તેના કોઈપણ વૈશ્વિક ઓપરેશન્સ અને સુવિધાઓમાં બાળકોનું શોષણ નહીં કરે. ઇન્ટરનેશનલ લેબર ઓર્ગનાઇઝેશન (આઇએલઓ) કન્વેન્શન નંબર 138 દ્વારા વ્યાખ્યાયિત કર્યા મુજબ બાળ મજૂરી "12 વર્ષથી ઓછી ઉંમરના બાળકો દ્વારા કરવામાં આવેલું કાર્ય" છે; 15 વર્ષથી ઓછી ઉંમરના બાળકો દ્વારા કાર્ય કરવામાં આવે છે જે શાળાની હાજરીને અટકાવે છે; અને 18 વર્ષથી ઓછી વયના બાળકો દ્વારા કામ "કિશોર કાર્યકર" જે બાળકના શારીરિક અથવા માનસિક સ્વાસ્થ્ય માટે જોખમી છે.

તેના વ્યવસાયના સંચાલનમાં:

1. કોઈ પણ રાષ્ટ્રીય કાયદો અથવા સ્થાનિક નિયમન હોવા છતાં કંપની આઇએલઓ કન્વેન્શન 138 દ્વારા નિર્ધારિત વ્યાખ્યામાં આવતા બાળકોને રોજગારી આપશે નહીં.
2. કંપની અન્ય તમામ લાગુ પડતા બાળમજૂરી કાયદાઓનું પાલન કરશે, જેમાં વેતન, કામના કલાકો, ઓવરટાઇમ અને કામકાજની સ્થિતિ સાથે સંબંધિત કાયદાઓનો સમાવેશ થાય છે.
3. કંપની બાળકોના તમામ પ્રકારના શોષણની વિરુદ્ધ છે. સંબંધિત સત્તાવાળાઓ દ્વારા વ્યાખ્યાયિત કર્યા મુજબ, કંપની બાળકોને તેમના ફરજિયાત શિક્ષણને પૂર્ણ કરવા માટે કાનૂની ઉંમરે પહોંચે તે પહેલાં તેમને રોજગાર આપતી નથી.
4. કંપની અપેક્ષા રાખે છે કે તેના વ્યાપારી ભાગીદારો અને સહયોગીઓ સમાન ધોરણો ધરાવે છે અને તેનું પાલન કરે અને તેઓ જે દેશોમાં કામ કરે છે ત્યાં દેશ-સંચાલિત કાયદાઓનું પાલન કરે. જો આ સિદ્ધાંતોના ઉલ્લંઘનની જાણ કંપનીને થઈ જાય અને તેનો ઉકેલ લાવવામાં ન આવે તો અમે વ્યાપારી સંબંધો બંધ કરવા સહિતના ગંભીર પગલાં લઈશું.
5. સ્થાનિક વ્યવસ્થાપન અને માનવ સંસાધન વિભાગની એ જવાબદારી છે કે તેઓ તમામ કંપની કામગીરીઓ અને સુવિધાઓમાં આ નીતિનું પાલન કરે અને તેનું પાલન સુનિશ્ચિત કરે.
6. આ નીતિ તમામ કર્મચારીઓને કંપનીના નોટિસ બોર્ડ પર મૂકીને જણાવવામાં આવે છે અને નિયમિત અંતરાલે રિફ્રેશર તાલીમ પૂરી પાડે છે.

આ નીતિના અર્થઘટનમાં કોઈ પણ પ્રકારના સંઘર્ષના કિસ્સામાં વ્યવસ્થાપનનો નિર્ણય આખરી ગણાશે. મેનેજમેન્ટ તેની પોતાની મુનસફી પ્રમાણે ભવિષ્યમાં આ નીતિનું અર્થઘટન, ફેરફાર અથવા બંધ કરવાનો અધિકાર પણ સુરક્ષિત રાખે છે.

પુનરાવર્તન ઇતિહાસ:

Sr. No.	Effective Date	Details of Revision	Approved by
1	20/12/2016	General Guidelines	Raajkumar Tarwani

Prepared by HR Head	Approved By CEO
------------------------	--------------------