

## Policy on Forced Labour

Harsha Engineer International Limited, in line with the International Labor Organization's Conventions and the Bonded Labour System (Abolition) Act, 1976 (19 of 1976), has framed this policy not to employ forced Labour in any of its operations. To ensure this policy, the following actions are taken by the management. This policy includes the transportation, recruitment, transfer, or receipt of persons by means of threat, force, coercion, abduction, fraud, or payments to any person having control for the purpose of exploitation.

1. Employees aspiring to join HEIL are given freedom to choose their employment.
2. They are provided with the terms and conditions of employment before their employment is started.
3. The company does not charge any fees and hold any deposits or hold any personal documents from employee for the recruitment / employment process and Company ensures that any third-party recruitment agency does not charge any such fees / deposits from the employee.
4. The company has defined a clear procedure for termination of employment (separation) if any employee is willing to leave the services of the Company. The company does not hold employee's separation process due to pending loan outstanding recovery.
5. The company has provides freedom of movement during working hours for such ergonomics brecks as per employee need bases without tracking of such real time movement.
6. 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

<b>Prepared by</b> HR Head	<b>Approved By</b> CEO
-------------------------------	---------------------------

## Policy on Forced Labour

હર્ષા એન્જિનિયર ઇન્ટરનેશનલ લિમિટેડે આંતરરાષ્ટ્રીય શ્રમ સંગઠનના કન્વેન્શન અને બોન્ડેડ લેબર સિસ્ટમ (એબોલિશન) એક્ટ, 1976 (1976ના 19)ને અનુરૂપ આ નીતિ ઘડી છે કે તેની કોઈ પણ કામગીરીમાં બળજબરીપૂર્વકના લેબરને રોજગારી ન આપવામાં આવે. આ નીતિને સુનિશ્ચિત કરવા માટે મેનેજમેન્ટ દ્વારા નીચે મુજબનાં પગલાં લેવામાં આવે છે. આ નીતિમાં શોષણના હેતુસર અંકુશ ધરાવતી કોઈ પણ વ્યક્તિને ધમકી, બળ, બળજબરી, અપહરણ, છેતરપીંડી અથવા ચૂકવણીના માધ્યમથી વ્યક્તિઓના પરિવહન, ભરતી, હસ્તાંતરણ અથવા પ્રાપ્તિનો સમાવેશ થાય છે.

1. એચ.ઈ.આઈ.એલ. માં જોડાવા ઇચ્છુક કર્મચારીઓને તેમની રોજગાર પસંદ કરવાની સ્વતંત્રતા આપવામાં આવે છે.
2. રોજગાર શરૂ થાય તે પહેલાં તેમને રોજગારના નિયમો અને શરતો પૂરી પાડવામાં આવે છે.
3. ભરતી/રોજગાર પ્રક્રિયા માટે કંપની કોઈ ફી લેતી નથી અને કોઈ ડિપોઝિટ રાખતી નથી અથવા કર્મચારી પાસેથી કોઈ વ્યક્તિગત દસ્તાવેજો રાખતી નથી અને કંપની સુનિશ્ચિત કરે છે કે કોઈ પણ તૃતીય-પક્ષ ભરતી એજન્સી કર્મચારી પાસેથી આવી કોઈ ફી / થાપણો લેતી નથી.
4. જો કોઈ કર્મચારી કંપનીની સેવાઓ છોડવા તૈયાર હોય તો કંપનીએ રોજગાર સમાપ્ત કરવા (અલગ થવા) માટે એક સ્પષ્ટ પ્રક્રિયા વ્યાખ્યાયિત કરી છે. બાકી લોનની બાકી વસૂલાતને કારણે કંપની કર્મચારીની અલગ થવાની પ્રક્રિયા યોજતી નથી.
5. કંપની આવા વાસ્તવિક સમયની હિલચાલને ટ્રેક કર્યા વિના કર્મચારીની જરૂરિયાત મુજબ આવા એર્ગોનોમિક્સ બ્રેક્સ માટે કામના કલાકો દરમિયાન હિલચાલની સ્વતંત્રતા પ્રદાન કરે છે.
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

<b>Prepared by</b> HR Head	<b>Approved By</b> CEO
-------------------------------	---------------------------