

## ध्यानाकर्षण (सीटी ब्लोअर) पॉलिसी

कर्मचारियों, निवेशकों, आपूर्तिकर्ताओं, उधारदाताओं, सेवा प्रदाताओं और बॉन्डधारक को कंपनी की प्रतिबद्धता के साथ-साथ नैतिकता, नैतिक और कानूनी व्यापार आचरण और संचार खोलने की अपनी प्रतिबद्धता के लिए प्रतिबद्धता के रूप में शिकायतें बढ़ाने के लिए एक अवसर प्रदान करने हेतु एक सीटी ब्लोअर पॉलिसी दिनांक 23-05-2008 से प्रभावी रूप से लागू की गई है जो निम्नलिखित है:

नीति	सीटी ब्लोअर पॉलिसी
उद्देश्य	<p>कर्मचारियों, निवेशकों, आपूर्तिकर्ताओं, उधारदाताओं, सेवा प्रदाताओं और बांडधारकों को भारतीय रेलवे फाइनेंस कॉरपोरेशन लिमिटेड (आईआरएफसी) की नैतिक, नैतिक और कानूनी व्यापार आचरण के उच्चतम संभव मानकों और इसकी प्रतिबद्धता खुली बातचीत के प्रति प्रतिबद्धता के अनुसार, शिकायतें बढ़ाने का अवसर प्रदान करना।</p> <p>सख्ती विश्वास में फटकारने के लिए कर्मचारियों की सुरक्षा के लिए आवश्यक सुरक्षा उपायों या अत्याचार से मुहैया कराएं।</p>
विस्तार	आईआरएफसी के सभी स्थायी कर्मचारी, ग्राहक और निवेशक, आपूर्तिकर्ताओं, उधारदाताओं, सेवा प्रदाताओं और बॉन्डधारक.
सीमा	आईआरएफसी लिमिटेड
मुख्य विशेषताएं	<p>ध्यानाकर्षण नीति का इरादा आईआरएफसी पर एक बड़ा प्रभाव हो सकता है किसी भी कर्मचारी की कार्रवाई पर गंभीर शिकायतों को कवर करने के लिए, जैसे: -</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• आंतरिक या बाह्य हितधारकों के प्रति अनैतिक व्यवहार की घटना;</li><li>• वास्तविक या संदेहास्पद धोखाधड़ी, गड़बड़ी, आदि;</li><li>• आचरण पर कंपनी के सामान्य दिशानिर्देशों का उल्लंघन;</li><li>• नैतिक अधमता ;</li><li>• अनैतिक आचरण</li></ul>
शिकायतकर्ता	एक कर्मचारी, निवेशक, आपूर्तिकर्ता, ऋणदाता, सेवा प्रदाता और बॉन्डधारक इस नीति के तहत खुलासा करते हैं जिसे आमतौर पर शिकायतकर्ता (व्हाइस्लेब्लॉवर) कहा जाता है। शिकायतकर्ता की भूमिका एक रिपोर्टिंग पार्टी का है, वह / वह एक अन्वेषक नहीं है यद्यपि शिकायतकर्ता को उनके आरोपों की सच्चाई का प्रमाण प्रदान करने की उम्मीद नहीं है, उन्हें यह

दिखाना होगा कि शिकायत के लिए पर्याप्त आधार हैं।

सुरक्षा उपायों

उत्पीड़न या शोषण:

कंपनी के किसी भी कर्मचारी द्वारा शिकायतकर्ता के उत्पीड़न या उत्पीड़न को बर्दाश्त नहीं किया जाएगा और इस तरह के गुमशुद कर्मचारी के खिलाफ अनुशासन और अपील नियम (डीएआर) के तहत गंभीर कार्रवाई के लिए पर्याप्त आधार बना सकता है।

गोपनीयता:

शिकायतकर्ता की पहचान को संरक्षित करने के लिए कानूनी बाधाओं के पैरामीटर के भीतर हर प्रयास किया जाएगा

बेनामी आरोप:

शिकायतकर्ताओं को अपने नामों को फॉलो-अप के रूप में आरोपों में रखना चाहिए और जांच संभव नहीं हो सकती जब तक कि जानकारी के स्रोत की पहचान नहीं की जाती है। गुमनाम रूप से व्यक्त की गई शिकायतें आम तौर पर जांच नहीं की जाएंगी लेकिन इस मुद्दे की गंभीरता के अधीन प्रबंधन को स्वतंत्र रूप से जांच शुरू कर सकती है।

दुर्भावनापूर्ण आरोप:

शिकायतकर्ता द्वारा दुर्भावनापूर्ण आरोपों के परिणामस्वरूप अनुशासनात्मक कार्रवाई हो सकती है।

रिपोर्टिंग

शिकायतें कंपनी के प्रबंध निदेशक और असाधारण मामले में ऑडिट समिति के अध्यक्ष को संबोधित कर सकती हैं।

अनुसंधान (जांच)

सभी प्राप्त शिकायतों को दर्ज और जांच की जाएगी यदि प्रबंधन द्वारा प्रारंभिक जांच से संकेत मिलता है कि शिकायत का कोई आधार नहीं है, या इस नीति के तहत अपनाई जाने वाली कोई बात नहीं है, तो इसे इस स्तर पर खारिज कर दिया जा सकता है और निर्णय में प्रलेखित किया जा सकता है।

जहां प्रारंभिक जांच से संकेत मिलता है कि आगे की जांच जरूरी है, इस बात पर विचार किया जाएगा कि प्रबंध निदेशक या अध्यक्ष / लेखा परीक्षा समिति के निदेशक के अनुसार खुद को ठीक समझा जाएगा। जांच एक निष्पक्ष तरीके से निष्पक्ष तरीके से आयोजित की जाएगी, एक तटस्थ तथ्य खोज प्रक्रिया के रूप में और अपराध की कल्पना के बिना। निष्कर्षों की एक लिखित रिपोर्ट तैयार की जाएगी।

अनुसंधान (जांच) का परिणाम	जांच की गई निष्कर्षों की पूरी जांच के आधार पर, या समिति के निष्कर्षों के आधार पर, प्रबंध निदेशक या अध्यक्ष / लेखा परीक्षा समिति, उचित कार्रवाई शुरू करेगी। घटना की पुनरावृत्ति को रोकने के लिए निवारक उपायों को लिया जाएगा।
जांच विषय	जांच विषय व्यक्ति / व्यक्तियों का समूह है जो पूछताछ / जांच का फोकस है। उनकी पहचान को यथासंभव संभावित रूप से गोपनीय रखा जाएगा।
बोर्ड को रिपोर्टिंग	इस तरह के मामलों को समय-समय पर कंपनी की बोर्ड के निदेशक (आईआरएफसी) को रिपोर्ट भेजा जाएगा
शिकायतकर्ता के साथ संपर्क	शिकायतकर्ता को शिकायत प्राप्त होने पर पावती प्राप्त होगी।  शिकायतकर्ता और शिकायतकर्ताओं के बीच संपर्क की मात्रा इस मुद्दे की प्रकृति और प्रदान की गई जानकारी की स्पष्टता पर निर्भर करती है। उससे अधिक जानकारी मांगी जा सकती है।  कानूनी बाधाओं के अधीन, उसे किसी भी जांच के परिणाम के बारे में जानकारी प्राप्त होगी।
जवाबदेही	1. कंपनी के शुरुआती ध्यान में लाने के लिए किसी भी अनुचित अभ्यास के बारे में जागरूक हो जाते हैं। हालांकि उन्हें प्रमाण प्रदान करने की आवश्यकता नहीं है, उनके पास शिकायत के लिए पर्याप्त कारण होना चाहिए।
कर्मचारी / ग्राहक / निवेशक / बॉन्डधारक	2. शिकायत करते समय नाम न छापने से बचें 3. जांच अधिकारियों के साथ सह-संचालित, पूर्ण गोपनीयता बनाए रखना। 4. नीति का इरादा असली और गंभीर मुद्दों को सामने लाने के लिए है और यह छोटी शिकायतों के लिए अभिप्रेत नहीं है। कर्मचारियों द्वारा दुर्भावनापूर्ण आरोप अनुशासनात्मक कार्रवाई आकर्षित कर सकते हैं। 5. एक शिकायतकर्ता को प्रतिशोध से सुरक्षा का अधिकार है। लेकिन ये उन मामलों में सहभागिता के लिए प्रतिरक्षा तक नहीं फैलती है जो आरोपों और जांच के विषय हैं। 6. असाधारण मामलों में, जहां शिकायतकर्ता प्रबंध निदेशक या उनके द्वारा नामांकित समिति द्वारा किए गए जांच के परिणाम से संतुष्ट नहीं है, वह आईआरएफसी की लेखा परीक्षा समिति के अध्यक्ष को सीधे अपील कर सकते

हैं।

7. शिकायत तुच्छ प्रकृति की नहीं होनी चाहिए।

8. शिकायत अनुमान या अफवाह पर आधारित नहीं होना चाहिए।