ध्यानाकर्षण नीति

(निदेशक मण्डल के संकल्प संख्या 381.10 दिनांक 01.07.2013 द्वारा संशोधन उपरांत)

1. **नीति**

ध्यानाकर्षण नीति (व्हिसल ब्लोअर नीति)

2. **उद्देश्य**

कर्मचारियों, निवेशकों, आपूर्तिकारों, ऋण दाताओं, सेवा प्रदाताओं इत्यादि को अवसर प्रदान करना ताकि वे नेशनल फर्टिलाइजर्स लिमिटेड द्वारा नीतिपरक, नैतिक तथा कानूनी ढंग से बिजनेस चलाने तथा खुले व्यवहार के प्रति इसकी प्रतिबद्धता के अनुरूप अपनी आवाज उठा सकें |

नेक नियति से ध्यानाकर्षित करने वाले सचेतकों (व्हिसल ब्लोअर्ज) को प्रतिशोध उत्पीडन से आवश्यक संरक्षण प्रदान करना |

3. **प्रयोज्यता**

सभी स्थाई कर्मचारी, ग्राहक तथा निवेशक, आपूर्तिकार, ऋणदाता, सेवा प्रदाता इत्यादि |

4. **नीति**

किसी भी व्हिसल ब्लोअर द्वारा नेक नीयति से अनैतिक तथा अनुचित व्यवहार अथवा कथित गलत आचरण का खुलासा किये जाने के कारण उसके विरूद्ध न तो कोई प्रतिकूल कार्रवाई की जायेगी और न ही ऐसी किसी कार्रवाई की सिफारिश की जायेगी | यह नीति इस प्रकार के व्हिसल ब्लोअर को प्रतिशोध तथा उत्पीडन की कार्रवाई से संरक्षण प्रदान करती है | तथापि, व्हिसल ब्लोअर के खिलाफ उसके खराब प्रदर्शन अथवा गलत आचरण के कारण की गई और उसके द्वारा इस नीति के अन्तर्गत किये गये खुलासे से परे की गई अनुशासनिक कार्रवाई के लिये इस नीति में कोई संरक्षण प्रदान नहीं किया जायेगा |

5. **परिभाषाएं :**

इस नीति में, जब तक इसके उपयोग के विषय या संदर्भ के प्रति असंगत न हो, निम्नलिखित भावों को ये अर्थ दिया जायेगा जो कि यहां निर्दिष्ट किया गया है:

ध्यानाकर्षण नीति

क)	"कंपनी" का अर्थ है नेशनल फर्टिलाइजर्स लिमिटेड.

ख)	“निदेशक मण्डल” का अर्थ है कंपनी का निदेशक मण्डल.

ग)	"सक्षम प्राधिकारी" का अर्थ है “अध्यक्ष एवं प्रबन्ध निदेशक”.

घ)	“ऑडिट कमेटी” का अर्थ है निदेशक मण्डल की एक कमेटी जिसका गठन कंपनी द्वारा स्टॉक ऐक्सचेंज के साथ किये गये सूचीकरण संबंधी कराटनामे की धारा 49 के साथ पठित कंपनी अधिनियम, 1956, की धारा 292ए के अनुसार किया गया है |

ङ)	**"खुलासा"** का अर्थ है किसी व्हिसल ब्लोअर द्वारा कंपनी के किसी कर्मचारी अथवा कर्मचारियों के समूह की किसी अनुचित गतिविधि को इस नीति के अनुरूप लिखित रूप में अभिव्यक्त करना |

च)	**"जांच कर्ता"** का अर्थ है, व्हिसल ब्लोअर द्वारा किये गये खुलासों की जांच के लिये सक्षम प्राधिकारी द्वारा नियुक्त अधिकारी | जिस व्यक्ति को जांच कर्ता नियुक्त किया जाता है वह ईमानदार तथा प्रासंगिक विषय का जानकार विशेषज्ञ होगा और उसका व्हिसल ब्लोअर तथा संदिग्ध कर्मचारी(यों) के साथ हितों का कोई टकराव नहीं होगा |

छ)	**"प्रेरित खुलासा"** : किसी खुलासे को प्रेरित खुलासा माना जायेगा यदि यह इरादतन झूठा या बदले की भावना, दुश्मनी अथवा शरारत अथवा अन्य किन्हीं बाहरी कारणों से प्रेरित पाया जाता है |

ज)	**"संदिग्ध कर्मचारी"** का अर्थ है कोई कर्मचारी जिसके विरूद्ध अथवा जिसके संबंध में खुलासा किया गया है अथवा जांच के दौरान साक्ष्य एकत्रित किये गये हैं |

झ)	**"उत्पीडन"** का अर्थ है ऐसा कोई कार्य जिसके द्वारा व्हिसल ब्लोअर को नेकनियती से खुलासा करने के कारण उत्पीडित किया जाता है |

ञ)	प्रतिकूल व्यक्तिगत कार्रवाई : रोजगार से संबंधित कार्रवाई अथवा निर्णय या प्रबन्धकीय कार्मिकों द्वारा उपयुक्त कार्रवाई करने में विफलता जिससे कर्मचारी का रोजगार, जिसमें मुआवजा, वेतन वृद्धि, पदोन्नति, जॉब लोकेशन, जॉब प्रोफाइल, अधिकार, अवकाश तथा प्रशिक्षण अथवा अन्य विशेषाधिकार शामिल हैं लेकिन इन्हीं तक सीमित नहीं, प्रभावित हो सकते हैं |

ट) **कथित दुराचार :** कथित दुराचार का अर्थ है, कानून का उल्लंघन, कंपनी की आचार संहिता या नैतिक नीतियों का उल्लंघन, कुप्रबंधन, धन का दुरुपयोग, वास्तविक या संदिग्ध धोखाधडी, सार्वजनिक स्वास्थ्य एवं सुरक्षा के लिये वस्तुतः और विशिष्ट खतरा अथवा अधिकारों का दुरुपयोग |

ठ) **नेक नीयति :** व्हिसल ब्लोअर ने जो सूचना दी है उसे नेकनीयति से दी गई सूचना माना जायेगा यदि उसमें अनैतिक एवं अनुचित गतिविधि अथवा कथित दुराचार की सूचना का यथोचित आधार है | यदि कर्मचारी को वास्तविक तथ्यों का व्यक्तिगत तौर पर ज्ञान नहीं है अथवा जहां कर्मचारी जानता है या समुचित रूप से उसे जानना चाहिये कि अनैतिक और अनुचित व्यवहार अथवा कथित कदाचार के बारे में सूचना दुर्भावनापूर्ण, गलत या गंभीरता से विचार करने योग्य नहीं है, तो ऐसी सूचना को नेकनीयति से दी गई सूचना नहीं माना जायेगा |

ड) **अनैतिक एवं अनुचित व्यवहार :** अनैतिक एवं अनुचित व्यवहार का अर्थ होगा (क) कोई ऐसा कार्य जो सामाजिक एवं पेशेवर व्यवहार के स्वीकृत मानकों पर खरा नहीं उतरता; (ख) अनैतिक कारोबारी प्रथाओं से सम्बद्ध कार्य; (ग) अनुचित या अनैतिक आचरण; (घ) शिष्टाचार का उल्लंघन या नैतिक रूप से अपमानजनक व्यवहार, नैतिक अधमता, अनाधिकृत आचरण, इत्यादि

ढ) **"व्हिसल ब्लोअर"** का अर्थ है कंपनी के सभी स्थायी कर्मचारी, ग्राहक, निवेशक, आपूर्तिकार, ऋणदाता, सेवा प्रदाता इत्यादि जो सक्षम प्राधिकारी को तथा खास मामलों में आडिट कमेटी को नेक नेकनियति से किसी अनैतिक तथा अनुचित व्यवहार अथवा कथित दुराचार का लिखित में खुलासा करते हैं

6. व्याख्या :

जिन शब्दों की परिभाषा इस नीति में नहीं दी गई है उनका वही अर्थ होगा जो कंपनी अधिनियम, 1956, सेबी रेगुलेशन(ज) अथवा अन्य किसी लागू कानून में दिया गया होगा |

7. मुख्य विशेषताएं : MAIN FEATURES:

इस नीति का उद्देश्य अनुचित प्रथाओं पर ध्यान देना है जो कंपनी पर काफी प्रभाव डाल सकती हैं | ऐसे कार्यों में निम्नलिखित शामिल हो सकते हैं :

(a) आन्तरिक या बाह्य हितधारकों के प्रति अनैतिक व्यवहार

(b) कंपनी के संसाधनों अथवा निधियों में गडबडी, गबन |

(c) नैतिक अधमता

(d) अवैध आचरण, जिसमें कंपनी के नियमों व विनियमों और नीतियों आदि को नजरअन्दाज करते हुये अधिकारों का दुरूपयोग शामिल है |

8. खुलासा करना:

8.1 खुलासा लिखित में किया जायेगा, जिसपर व्हिसल ब्लोअर के हस्ताक्षर, नाम, तथा जहां लागू होगा वहां कर्मचारी संख्या, पदनाम तथा पता इंगित होगा | बेनामी अथवा छद्मनाम से किये गये खुलासों पर विचार नहीं किया जायेगा |

8.2 खुलासा एक बन्द लिफाफे में होगा तथा अध्यक्ष एवं प्रबन्ध निदेशक को संबोधित किया जायेगा | यदि व्हिसल ब्लोअर यह समझता है कि अध्यक्ष एवं प्रबन्ध निदेशक का निर्णय उसके व्यक्तिगत हित से प्रभावित हो सकता है तो वह यह खुलासा सीधे आडिट कमेटी के अध्यक्ष को कर सकता है |

8.3 व्हिसल ब्लोअर को उन तथ्यों की जानकारी होनी चाहिये जिन पर खुलासा आधारित है और उसे कंपनी में मौजूद अनुचित प्रथाओं के बारे में उपलब्ध सारी सूचनाओं का खुलासा करना चाहिये |

9. जांच:

9.1 सक्षम प्राधिकारी यह निर्धारित करेगा कि क्या परिस्थितियों को देखते हुये खुलासे की जांच आवश्यक है | यदि सक्षम प्राधिकारी को प्रथम दृष्टया यह लगता है कि खुलासे के अनुसार कथित अनुचित प्रथाओं की जांच आवश्यक है तो जांच के लिये उनके द्वारा जांचकर्ता की नियुक्ति की जायेगी |

9.2 जांच निष्पक्ष और उद्देश्यपूर्ण होगी और उस व्यक्ति द्वारा की जायेगी जिसका व्हिसल ब्लोअर तथा संदिग्ध कर्मचारी(यों) के साथ हितों का कोई टकराव नहीं होगा |

9.3 संदिग्ध कर्मचारी(यों) को सामान्तया औपचारिक जांच की शुरूआत में ही आरोपों की जानकारी दी जायेगी और जांच के दौरान उसे/उन्हें इनपुट्स के लिये अवसर दिया जायेगा | संदिग्ध कर्मचारी जांच के दौरान कानूनी सहायता सहित किसी सह-कर्मी की सहायता के हकदार नहीं होंगे |

9.4 जांच 30 दिनों के अन्दर अथवा बढाई गई अवधि के अन्दर, जिसकी सक्षम प्राधिकारी रिकार्ड किये गये कारणों से अनुमति दें, पूरी की जायेगी |

9.5 जांचकर्ता, सक्षम प्राधिकारी को अपनी जांच-रिपोर्ट प्रस्तुत करेगा | सक्षम प्राधिकारी यदि चाहें तो किसी विशिष्ट पहलु(ओं) पर और आगे जांच के आदेश दे सकता है |

10. **गोपनीयता और संरक्षण:**

10.1 व्हिसल ब्लोअर की पहचान गोपनीय रखी जायेगी | उचित जांच के उद्देश्य से व्हिसल ब्लोअर की पहचान इस चेतावनी के साथ प्रकट की जायेगी कि पहचान पाने वाले व्यक्ति द्वारा इसे गोपनीय रखा जायेगा और प्रकट नहीं किया जायेगा और ऐसे व्यक्ति द्वारा अनाधिकृत प्रकटीकरण उस पर लागू सीडीए नियमों अथवा प्रमाणित स्थाई आदेशों, जो भी हो, का उल्लंघन माना जायेगा | तदानुसार सीडीए नियम/प्रमाणित स्थायी आदेश उस हद तक संशोधित माने जायेंगे |

10.2 व्हिसल ब्लोअर को किसी प्रकार के उत्पीडन और प्रतिकूल व्यक्तिगत कार्रवाई से संरक्षण दिया जायेगा | यदि व्हिसल ब्लोअर इस बारे में पीडित महसूस करता है तो वह सक्षम प्राधिकारी को अभ्यावेदन दे सकता है | सक्षम प्राधिकारी द्वारा दी गई राहत बाध्यकारी एवं प्रबंधन के लिये अनिवार्य होगी |

10.3 दुर्भावनापूर्ण आरोप अथवा खुलासे के लिये व्हिसल ब्लोअर के खिलाफ उसे अनुशासनात्मक या अन्य कार्रवाई, जो भी हो, की जा सकती है |

11. **कार्रवाई:**

11.1 यदि सक्षम प्राधिकारी को लगता है कि जांच प्रक्रिया से अनुचित गतिविधि का खुलासा होता है जिसमें विजिलेंस ऐंगल शामिल है, तो इसे विजिलेंस विभाग को भेज दिया जायेगा |

11.2 यदि सक्षम प्राधिकारी को लगता है कि जांच प्रक्रिया से अनुचित गतिविधि का पता चलता है जो कानून के तहत एक दण्डनीय अपराध है, तो सक्षम प्राधिकारी संबंधित अधिकारियों को इसकी रिपोर्ट उपयुक्त लॉ इनफोर्समैंट एजैंसियों को करने के निर्देश दे सकता है |

11.3 यदि सक्षम प्राधिकारी संतुष्ट है कि कथित अनैतिक एवं अनुचित गतिविधि अथवा कदाचार किया गया है अथवा किया जा रहा है जिसके लिये संदिग्ध कर्मचारी/कर्मचारियों के खिलाफ अनुशासनिक कार्रवाई का मामला बनता है, तो वह इस मामले को अनुशासनिक कार्रवाई हेतु उपयुक्त अनुशासनिक अधिकारी को भेज देंगे | सक्षम प्राधिकारी, इस तरह के अनैतिक और अनुचित गतिविधि/कदाचार के कारण भ्रष्ट अनुबंध या व्यवस्था या ट्रांजैक्शन के निलंबन/समाप्ति की सिफारिश कर सकता है |

11.4 जिन मामलों में प्रबंधन सक्षम प्राधिकारी की सिफारिशों का अनुमोदन नहीं करता, तो प्रबंधन को इसके लिये विशिष्ट कारण रिकार्ड करने होंगे और अगली बैठक में निदेशक मण्डल को सूचति करना होगा |

11.5 यदि सक्षम प्राधिकारी की राए में खुलासे पर किसी प्रकार की आगामी कार्रवाई अपेक्षित नहीं है तो वह इस बारे व्हिसल ब्लोअर को लिखित में सूचित करेगा |

11.6 कानूनी बाधाओं के अध्याधीन, व्हिसल ब्लोअर को जांच के परिणाम के प्रति सूचित किया जायेगा |

11.7 यदि सक्षम प्राधिकारी संतुष्ट है कि खुलासा झूठा, अभिप्रेरित अथवा कष्टकर है, सक्षम प्राधिकारी इस मामले को संबंधित अनुशासनिक अधिकारी को व्हिसल ब्लोअर के खिलाफ उचित अनुशासनिक कार्रवाई के लिये भेज सकता है |

12. पुनरीक्षा:

सक्षम प्राधिकारी द्वारा, खुलासों, उनकी जांच तथा की गई कार्रवाई पर अर्द्धवार्षिक रिपोर्ट निदेशक मण्डल को प्रस्तुत की जायेगी |

13. व्हिसल ब्लोअर का उत्तरदायित्व:

13.1 व्हिसल ब्लोअर के लिये अनुचित गतिविधि/व्यवहार के साक्ष्य उपलब्ध करवाना आवश्यक नहीं है, लेकिन उसके पास ऐसा खुलासा करने का पर्याप्त कारण होना चाहिये |

13.2 खुलासा तुच्छ प्रकृति का नहीं होना चाहिये और न ही अनुमान अथवा अफवाह पर आधारित होना चाहिये |

13.3 खुलासा करते समय गुमनामी से बचें |

13.4 जांच अधिकारी के साथ सहयोग करें, पूरी गोपनीयता बनाए रखें |

13.5 नीति का उद्देश्य वास्तविक एवं गंभीर मुद्दों का उठाना है | दुर्भावना से लगाये गये आरोपों के लिये कार्रवाई की जा सकती है |

13.6 अपवादिक मामलों में, जहां व्हिसल ब्लोअर जांच के परिणाम से संतुष्ट नहीं है, वह सीधे ऑडिट कमेटी को अपील कर सकता है |

14. **वार्षिक अभिपुष्टि**

अध्यक्ष एवं प्रबन्ध निदेशक वर्ष में एक बार निदेशक मण्डल को यह अभिपुष्टि करेंगे कि उन्होंने सक्षम प्राधिकारी को मिलने से नहीं रोका है और उन्होंने व्हिसल ब्लोअर को प्रतिकूल व्यक्तिगत कार्रवाई से बचाया है | यह अभिपुष्टि वार्षिक रिपोर्ट के साथ संलग्न कारपोरेट अभिशासन रिपोर्ट का अंग होग |

15. **संशोधन:**

इस नीति को निदेशक मंडल द्वारा बदला जा सकता है, संशोधित किया जा सकता है या हटाया जा सकता है।

-*-*-

(**AFTER REVISION VIDE BOARD RESOLUTION NO. 381.10 DATED 01.07.2013**)

6. **POLICY**

Whistleblower Policy

7. OBJECTIVE

To provide employees, investors, suppliers, lenders, service providers, etc. an avenue to raise alarms, in line with commitment of National Fertilizers Limited (NFL) of ethical, moral and legal business conduct and its commitment to open communication.

To provide necessary safeguards for protection of Whistleblowers from reprisals or victimization, for whistle-blowing in good faith.

8. APPLICABILITY

All permanent employees, customers and investors, suppliers, lenders, service providers, etc.

9. POLICY

No adverse action shall be taken or recommended against a Whistleblower in retaliation to his disclosure in good faith of any Unethical and improper practices or alleged wrongful conduct. This policy protects such Whistleblower from harassment and victimization. However, this policy does not protect a Whistleblower from an adverse action which occurs independent of his disclosure of unethical and improper practice or alleged wrongful conduct, poor performance, etc. unrelated to a disclosure made pursuant to this policy.

10. DEFINITIONS :

In this Policy unless repugnant to the subject or context of its usage, the following expressions shall carry meanings hereunder assigned to them namely:

a) **"Company"** means National Fertilizers Limited.

b) **“Board”** means the Board of Directors of the Company.

c) **"Competent Authority"** means “Chairman & Managing Director”.

d) **“Audit Committee”** a committee of Board of Directors constituted in accordance with the provisions of Section 292A of the Companies Act, 1956 read with Clause 49 of the Listing Agreement entered into by the Company with the Stock Exchanges.

e) **"Disclosure"** means an expression of an Improper Activity of any employee or group of employees of the Company, made by a Whistleblower in writing in conformity with this Policy.

f) **"Investigating Authority"** means the Authority appointed by the Competent Authority to investigate the disclosures made. The investigator(s) appointed shall be the person of high integrity and expert knowledge in the relevant discipline and shall have no conflict of interest with the whistleblower or the suspected employee(s) .

g) **"Motivated Disclosure"** A disclosure shall be deemed to be motivated, if it is found to be deliberately false or motivated by revenge, enmity or mischief or other extraneous considerations.

h) **"Suspected Employee"** means a employee against or in relation to whom the disclosure has been made or evidence gathered during the course of investigation.

i) **"Victimization"** means any act by which the Whistleblower is victimized for making a disclosure in good faith.

j) **Adverse Personnel Action** An employment-related act or decision or a failure to take appropriate action by managerial personnel which may affect the employee‟s employment, including but not limited to compensation, increment, promotion, job location, job profile, immunities, leaves and training or other privileges.

k) **Alleged Wrongful Conduct** Alleged Wrongful Conduct shall mean violation of law, infringement of Company‟s Code of Conduct or ethic policies, mismanagement, misappropriation of monies, actual or suspected fraud, substantial and specific danger to public health and safety or abuse of authority.

l) **Good Faith :** A **whistleblower** shall be deemed to be communicating in „good faith‟ if there is a reasonable basis for communication of unethical and improper practices or any other alleged wrongful conduct. Good Faith shall be deemed lacking when the employee does not have personal knowledge of a factual basis for the communication or where the employee knew or reasonably should have known that the communication about the unethical and improper practices or alleged wrongful conduct is malicious, false or frivolous.

m) **Unethical and Improper Practices** Unethical and improper practices shall mean – a) An act which does not conform to approved standard of social and professional behaviour; b) An act which leads to unethical business practices; c) Improper or unethical conduct; d) Breach of etiquette or morally offensive behaviour, moral turpitude, unlawful conduct, etc.

n) **"Whistleblower"** means all permanent employees, customers, investors, suppliers, lenders, service providers, etc. of the Company who disclose in good faith any unethical and improper practices or alleged wrongful conduct to the Competent Authority and in exceptional cases to the Audit Committee in writing.

7. INTERPRETATION:

Terms that have not been defined in this policy shall have the same meaning assigned to them in the Companies Act, 1956, SEBI Regulation(s) or any other applicable law.

9. MAIN FEATURES:

The policy is intended to bring to notice improper practices, which could have substantial impact on the Company. Such actions may include:-

(a) Incidents of unethical behavior towards internal or external stake holders

(b) Fraud, embezzlement of Company's Fund or resources.

(c) Moral turpitude

(d) Unlawful conduct including abuse of authority, disregarding company‟s rules & regulations and policy, etc.

10. MAKING A DISCLOSURE:

8.4 A disclosure shall be in writing, signed by the Whistleblower and shall bear his name, employee number, designation where applicable and address. Anonymous or pseudonymous disclosures shall not be entertained.

8.5 The disclosure shall be in a sealed envelope and addressed to the Chairman & Managing Director. If the Whistle Blower believes that there is a conflict of interest between Chairman & Managing Director, he/she may make the disclosure directly to the Chairman, Audit Committee.

8.6 The Whistleblower should have the knowledge of the facts on which the disclosure is based and should disclose all available information about the existence of improper practice in the Company.

10. INVESTIGATION:

9.2 The Competent Authority shall determine whether the circumstances warrant an investigation into the disclosure. If the Competent Authority is prima facie satisfied that the disclosure warrants investigation of the alleged improper practice, it will appoint the investigating authority to investigate the same.

9.6 The investigation shall be fair and objective and shall be undertaken by a person who has no conflict of interest with the Whistle Blower or the suspected employee(s).

9.7 Suspected employee(s) will normally be informed of the allegations at the outset of a formal investigation, and will have opportunity for inputs during investigation. Suspected employee(s) will not be entitled to any assistance from co-worker, including legal assistance, during investigation.

9.8 The investigation shall be completed within 30 days or such extended period as the Competent Authority may permit for reasons to be recorded.

9.9 The Investigating Authority will submit a report on the investigation to the Competent Authority. Competent Authority if so desires, may order further investigation on any specific aspect(s).

11. CONFIDENTIALITY AND PROTECTION:

10.4 The identity of the Whistleblower will be kept confidential. Any disclosure of identity of the Whistleblower for the purpose of proper investigation shall carry with it a caveat of secrecy and non-disclosure by the recipient to the extent that any further unauthorized disclosure by such a person shall constitute a breach of CDA Rules or Certified Standing Orders as may be applicable. Accordingly, CDA Rules/Certified Standing Orders shall stand amended to that extent.

10.5 Whistleblower will be protected against any harassment, victimization and adverse personal action. In case whistleblower feels aggrieved on that account, he may make a representation to the Competent Authority. Relief granted by the Competent Authority shall be binding and mandatory on the management.

10.6 Malicious allegations or disclosures by the Whistleblower may make him liable for disciplinary or other action, as may be the case.

12. **ACTION:**

11.8 If the Competent Authority is of the opinion that the investigation discloses the existence of improper practice, which involves vigilance angle, the same shall be referred to the Vigilance Division.

11.9 Where the Competent Authority is of the opinion that the investigation points out to the existence of an improper practice, which is an offence punishable under the law, the Competent Authority may direct the concerned Authority to report the offence(s) to the appropriate law enforcement agency.

11.10 If the Competent Authority is satisfied that the alleged unethical and improper practice or wrongful conduct existed or is in existence, which warrants disciplinary action against suspected employee(s), it shall refer the matter to the concerned Disciplinary Authority for appropriate disciplinary action. Competent Authority may also recommend suspension/termination of any contract or arrangement or transaction vitiated by such unethical and improper practice/wrongful conduct.

11.11 In cases where the management does not approve of the recommendations of the Competent Authority, the Management shall record specific reasons therefor and shall inform the Board thereof in the subsequent meeting.

11.12 If the Competent Authority is of opinion that no further action on disclosure is warranted, he shall inform the Whistleblower in writing.

11.13 Subject to legal constraints, the Whistleblower will be informed of the outcome of the investigation.

11.14 If the Competent Authority is satisfied that the disclosure is false, motivated or vexatious, the Competent Authority may refer the matter to the concerned Disciplinary Authority for appropriate Disciplinary Action against the Whistleblower.

14. REVIEW:

Competent Authority shall submit a half yearly report of the disclosures made, investigations conducted and the action taken to the Board of Directors.

15. ACCOUNTABILITY OF WHISTLEBLOWER :

13.7 The Whistleblower is not required to provide proof of improper activity/practice, but he must have sufficient cause for such a disclosure.

13.8 Disclosure should not be of frivolous nature and not based on conjecture or hearsay.

13.9 Avoid anonymity when making a disclosure.

13.10 Cooperate with investigating authorities, maintaining full confidentiality.

13.11 The intent of the Policy is to bring genuine and serious issues. Malicious allegations may attract action.

13.12 In exceptional cases, where the Whistleblower is not satisfied with the outcome of the investigation, he can make direct appeal to the Audit Committee.

16. **ANNUAL AFFIRMATION**

Chairman & Managing Director shall annually affirm to the Board that it has not denied any personal access to the Competent Authority and that it has provided protection to Whistleblower from adverse personnel action.

The affirmation shall form part of Corporate Governance Report as annexed to the Annual Report of the Company.

17. **MODIFICATION:**

This Policy can be changed, modified or abrogated by the Board of Directors.

-*-*-