



TGV SRAAC LIMITED

Gondiparla, Kurnool-518004

ANTI-HARASSMENT POLICY

- (A) **TGV SRAAC LIMITED**, will not, under any circumstances, condone or tolerate conduct, which may constitute Anti-harassment on the part of its management, supervisors or other personnel. It is our policy that, all employees have the right to work in an environment free from any type of illegal discrimination, including anti-harassment.
- (B) Any supervisor, who becomes aware of possible harassment, should promptly advise their supervisor (or) the Human Resources Representative, who will handle the matter in a timely and confidential manner.

Anti-harassment is defined as:

- Making anti-advances or requests for anti-favours, as a term or condition of employment.
 - Basing an employment decision on submission or rejection by an employee of un-welcome anti-harassment.
 - Advances, requests for anti-harassment favours or verbal or physical contact of an anti-harassment nature.
 - Creating an intimidating, hostile or offensive working environment or atmosphere either by
 - Verbal actions, including calling employees by terms of endearment; using vulgar, kidding or demeaning language; or
 - Physical conduct, which interferes with an employee's work performance.
- (C) Any employee is found to be engaged in the conduct of anti-harassment, will be subjected to immediate discipline up to and including discharge.
- (D) It is also, expressly prohibited for an employee to retaliate against employees, who bring anti-harassment charges or assist in investigating charges. Retaliation is a violation of this policy and may result in disciplinary action, upto and including termination. No employee will be discriminated against, or discharged, because of bringing or assisting in the investigation of a complaint of anti-harassment.

Our TGV group, always follows this policy and will be implemented in true spirit for all levels of employees.

Place: Kurnool

(K Karunakar Rao)

Chief Executive Officer (CEO)



TGV SRAAC LIMITED

Gondiparla, Kurnool-518004

ANTI-HARASSMENT POLICY

उत्पीड़न रोधी नीति

(A) TGV SRAAC LIMITED, किसी भी परिस्थिति में, ऐसे आचरण को नज़रअंदाज़ या बर्दाश्त नहीं करेगी, जो उसके प्रबंधन, पर्यवेक्षकों या अन्य कर्मियों की ओर से उत्पीड़न-विरोधी हो सकता है। यह हमारी नीति है कि, सभी कर्मचारियों को उत्पीड़न विरोधी सहित किसी भी प्रकार के अवैध भेदभाव से मुक्त वातावरण में काम करने का अधिकार है।

(B) किसी भी पर्यवेक्षक, जो संभावित उत्पीड़न के बारे में जागरूक हो जाता है, को तुरंत अपने पर्यवेक्षक (या) मानव संसाधन प्रतिनिधि को सलाह देनी चाहिए, जो मामले को समय पर और गोपनीय तरीके से संभालेगा।

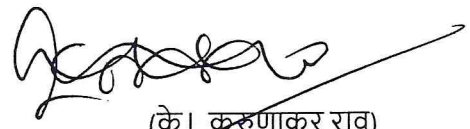
- विरोधी उत्पीड़न को रोजगार के एक नियम या शर्त के रूप में, अग्रिम-विरोधी या पक्षपात-विरोधी अनुरोध करने के रूप में परिभाषित किया गया है।
- गैर-स्वागत विरोधी उत्पीड़न के कर्मचारी द्वारा प्रस्तुत करने या अस्वीकार करने पर रोजगार निर्णय के आधार पर।
- अग्रिम, उत्पीड़न विरोधी पक्ष के लिए अनुरोध या उत्पीड़न विरोधी प्रकृति के मौखिक या शारीरिक संपर्क।
- मौखिक क्रियाओं से डराने वाला, शत्रुतापूर्ण या आक्रामक कार्य वातावरण या माहौल बनाना, जिसमें कर्मचारियों को अश्लील, मजाक या अपमानजनक भाषा का उपयोग करके प्यार की शर्तों पर बुलाना शामिल है: या शारीरिक आचरण, जो किसी कर्मचारी के कार्य प्रदर्शन में हस्तक्षेप करता है

(C) कोई भी कर्मचारी पाया जाता है उत्पीड़न विरोधी आचरण में लिप्त होंगे, उन्हें सेवामुक्त करने सहित तत्काल अनुशासन के अधीन किया जाएगा।

(D) एक कर्मचारी के लिए यह स्पष्ट रूप से निषिद्ध है, जो कर्मचारियों के खिलाफ जवाबी कार्रवाई करता है, जो उत्पीड़न विरोधी आरोप लगाते हैं या जांच के आरोपों में सहायता करते हैं। प्रतिशोध इस नीति का उल्लंघन है और इसके परिणामस्वरूप अनुशासनात्मक कार्रवाई हो सकती है, जिसमें बर्खास्तगी तक और शामिल है किसी भी कर्मचारी को उत्पीड़न विरोधी शिकायत की जांच में लाने या सहायता करने के कारण किसी भी कर्मचारी के साथ भेदभाव नहीं किया जाएगा, या छुट्टी नहीं दी जाएगी।

हमारा टीजीवी समूह हमेशा इसका पालन करता है। नीति और कर्मचारियों के सभी स्तरों के लिए सही भावना में लागू किया जाएगा

दिनांक: 01.12.2021


(के। करुणाकर राव)
मुख्य कार्यकारी अधिकारी (सीईओ)



TGV SRAAC LIMITED

Gondiparla, Kurnool-518004

ANTI-HARASSMENT POLICY

మానవ వేధింపుల వ్యతిరేక విధానం

(A) టీ. జి.వి.ఎస్.ఆర్.ఎ. ఎ.సి లిమిటెడ్, దాని నిర్వహణ, పర్యవేక్షకులు లేదా ఇతర సిబ్బంది నుండి వేధింపుల నిరోధకంగా ఉండే ప్రవర్తనను ఎట్టి పరిస్థితుల్లోనూ క్షమించదు లేదా సహించదు. వేధింపు-వ్యతిరేకతతో సహా ఎలాంటి చట్టవిరుద్ధమైన వివక్షకు తావులేని వాతావరణంలో పని చేసే హక్కు ఉద్యోగులందరికీ ఉంటుందని మా విధానం.

(B) వేధింపులకు గురయ్యే అవకాశం ఉన్న ఎవరైనా పర్యవేక్షకుడు తక్షణమే వారి సూపర్వైజర్కు (లేదా) మానవ వనరుల ప్రతినిధికి ఫిర్యాదు సలహా ఇవ్వాలి, వారు ఈ విషయాన్ని సకాలంలో మరియు గోప్యంగా నిర్వహిస్తారు.

వేధింపు-వ్యతిరేకత ఇలా నిర్వచించబడింది:

- ఉద్యోగానికి సంబంధించిన పదం లేదా షరతుగా వ్యతిరేక అడ్వాన్స్లు లేదా వ్యతిరేక ప్రయోజనాల కోసం అభ్యర్థనలు చేయడం.
- వేధింపులకు స్వాగతించని ఉద్యోగి సమర్పణ లేదా తిరస్కరణపై ఉద్యోగ నిర్ణయం ఆధారంగా. వేధింపు నిరోధక స్వభావానికి సంబంధించిన అడ్వాన్స్లు, వేధింపు నిరోధక సహాయాల కోసం అభ్యర్థనలు లేదా మౌఖిక లేదా శారీరక పరిచయం.
- మౌఖిక చర్యల ద్వారా భయపెట్టే, ప్రతికూలమైన లేదా అప్రియమైన పని వాతావరణం లేదా వాతావరణాన్ని సృష్టించడం,
- అలాగే ఉద్యోగులను ఆప్యాయత నిబంధనల ద్వారా పిలవడం; అసభ్యకరమైన, తమాషా లేదా కించపరిచే భాషను ఉపయోగించడం; లేదా శారీరక ప్రవర్తన,
- ఇది ఉద్యోగి పని పనితీరుకు ఆటంకం కలిగిస్తుంది.

(C) ఎవరైనా ఉద్యోగి, వేధింపుల నిరోధక ప్రవర్తనలో నిమగ్నమై ఉన్నట్లు గుర్తించబడితే, డిశ్చార్జ్తో సహా తక్షణ క్రమశిక్షణ చర్యలకు లోబడి నిర్ణయించబడుతుంది

(D) వేధింపుల ఆరోపణలు లేదా దర్యాప్తు ఆరోపణలపై సహాయం చేసే ఉద్యోగులపై ప్రతీకారం తీర్చుకోవడం ప్రతి ఉద్యోగికి స్పష్టంగా నిషేధించబడింది. ప్రతీకారం అనేది ఈ విధానాన్ని ఉల్లంఘించడం మరియు రద్దు చేయడంతో సహా క్రమశిక్షణా చర్యకు దారితీయవచ్చు. వేధింపు నిరోధక ఫిర్యాదును తీసుకురావడం లేదా విచారణలో సహాయం చేయడం వల్ల ఏ ఉద్యోగి పట్ల వివక్ష చూపబడదు లేదా డిశ్చార్జ్ చేయబడదు.

మా TGV గ్రూప్, ఎల్లప్పుడూ ఈ విధానాన్ని అనుసరిస్తుంది మరియు అన్ని స్థాయిల ఉద్యోగుల కోసం నిజమైన స్ఫూర్తితో ఈ విధానం అమలు చేయబడుతుంది.

Date : 01.12.2021


(ఛీఫ్ మేనేజింగ్ డైరెక్టర్)

ముఖ్య కార్యనిర్వహణాధికారి(CEO)