Title	**Policy - Ethical Recruitment & Resignation for Foreign Workers / विदेशी कामदारमा नैतिक भर्ती र राजीनामा नीति**
Policy No.	**HCD-PL-FW01-R6**
Category	**Human Capital Department – Foreign Worker**
Approved by	**Senior General Manager – Human Capital Department**
Date Policy Took Effect	**01 January 2023**
Review Date	**04 July 2023**

1. Introduction / परिचय[सम्पादन गर्ने]

GSPP Holdings Sdn Bhd ("Company") sets out to introduce the policy emphasizing on operational ethics where Company shall comply with all norms and legal requirements relevant to their business in line with international business standards and human rights values.

जीएस पेपरबोर्ड र प्याकेजिङ एसडीएन बीएचडी ("कम्पनी") ले परिचालन नैतिकतामा जोड दिने नीति प्रस्तुत गर्न सेट गर्दछ जहाँ कम्पनीले अन्तर्राष्ट्रिय व्यापार मापदण्ड र मानव अधिकार मूल्यहरू अनुरूप आफ्नो व्यवसायसँग सम्बन्धित सबै मापदण्डहरू र कानूनी आवश्यकताहरूको पालना गर्नेछ।

2. Objective / उद्देश्य

This policy will provide clarity and transparency on the processes of hiring or legalising foreign workers as well as to ensure that all our recruitment activities in the plant are in accordance with the Malaysian Law.

यस नीतिले विदेशी कामदारहरू भर्ती गर्ने वा वैध बनाउने प्रक्रियाहरूमा स्पष्टता र पारदर्शिता प्रदान गर्नुका साथै प्लान्टमा हाम्रा सबै भर्ती गतिविधिहरू मलेशियाली कानून अनुसार छन् भन्ने सुनिश्चित गर्नेछ।

3. Foreign Workers Requisition / विदेशी कामदारको माग

In general, each section or department will send their requisition for the number of foreign workers required to Human Capital Department (HCD). The Company will generally recruit foreign workers from various countries, for example:

सामान्यतया, प्रत्येक शाखा वा विभागले आवश्यक विदेशी कामदारहरूको संख्याको लागि मानव पूँजी विभाग (एचसीडी) मा उनीहरूको माग पठाउनेछ। कम्पनीले सामान्यतया विभिन्न देशहरूबाट विदेशी कामदारहरू भर्ती गर्नेछ, उदाहरणका लागि:

i. Nepal / नेपाल
ii. Myanmar / म्यान्मार
iii. Bangladesh / बंगलादेश

4. "Zero Recruitment Fee" Policy / "शून्य भर्ती शुल्क" नीति

The Company practices a "Zero Recruitment Fee" policy in recruiting its foreign workers. Any recruitment fees, or other related payment for employment to the recruitment agencies or any other parties shall not be paid by the migrant workers. All cost including fees associated with recruitment, travelling and processing of the migrant worker's employment shall be covered by the Company as specified in table below (RBA Zero Recruitment Fee):

कम्पनीले आफ्ना विदेशी कामदारहरू भर्ती गर्दा "शून्य भर्ती शुल्क" नीति को अभ्यास गर्दछ। कुनै पनि भर्ती शुल्क, वा भर्ती एजेन्सीहरू वा कुनै अन्य पक्षलाई रोजगारको लागि अन्य सम्बन्धित भुक्तानी आप्रवासी कामदारहरूले भुक्तान गर्ने छैनन्।. आप्रवासी कामदारको रोजगारीको भर्ती, यात्रा र प्रशोधनसँग सम्बन्धित शुल्क सहित सबै लागत कम्पनीले तलको तालिकामा निर्दिष्ट गरे अनुसार कभर गर्नेछ (आरबीए शून्य भर्ती शुल्क):

Table 1: Cost Covered by the Company / तालिका १: कम्पनीले कभर गरेको लागत	
i.	Agency service fees including sub-agent fees, recruitment or placement fees उप-एजेन्ट शुल्क, भर्ती वा प्लेसमेन्ट शुल्क सहित एजेन्सी सेवा शुल्क।
ii.	Airfare or fare for other mode of transportation or local transportation from sending to receiving country हवाई भाडा वा यातायातको अन्य मोड वा स्थानीय यातायातको लागि भाडा प्राप्त गर्ने देशमा पठाउनबाट
iii.	Obtaining or legalizing contract, visa processing fees, identity document, passport, background check, security and exit clearance, banking services and work residence permit including renewal सम्झौता, भिसा प्रोसेसिङ शुल्क, परिचय पत्र, राहदानी, पृष्ठभूमि जाँच, सुरक्षा र निकास क्लियरेन्स, बैंकिङ सेवा र नवीकरण सहित कार्य निवास अनुमतिपत्र प्राप्त वा वैधीकरण
iv.	Work permit fees including annual renewal वार्षिक नवीकरण सहित वर्क परमिट शुल्क
v.	Government levy unless legally allowable for deduction कटौतीको लागि कानुनी रूपमा स्वीकार्य नभएसम्म सरकारी लेवी
vi.	Pre-departure training or orientation, skills tests, medical examination or other requirements for employment by sending or receiving country including security deposit if required पूर्व प्रस्थान प्रशिक्षण वा अभिमुखीकरण, सीप परीक्षण, चिकित्सा परीक्षण वा रोजगारको लागि अन्य आवश्यकताहरू आवश्यक भएमा सुरक्षा डिपोजिट सहित देश पठाएर वा प्राप्त गरेर
vii.	Government approved insurance premium, taxes or other related fees that legislation requires the employer to bear पूर्व प्रस्थान प्रशिक्षण वा अभिमुखीकरण, सीप परीक्षण, चिकित्सा परीक्षण वा रोजगारको लागि अन्य आवश्यकताहरू आवश्यक भएमा सुरक्षा डिपोजिट सहित देश पठाएर वा प्राप्त गरेर
viii.	Transportation and accommodation/subsistence fees within or across national border after employment to Company facility or provided accommodation यातायात र आवास / निर्वाह शुल्क कम्पनी सुविधा वा आवास प्रदान गरे पछि राष्ट्रिय सीमा भित्र वा पार।
ix.	Accommodation cost during recruitment process at the source country स्रोत देशमा भर्ती प्रक्रियाको समयमा आवास लागत
x.	Arrival/on boarding cost including but not limited to orientation, medical examination, immunizations आगमन बोर्डिंग लागत सहित तर अभिमुखीकरण, चिकित्सा परीक्षा, टीकाकरणमा सीमित छैन
xi.	If Company terminates a worker's contract early due to downsizing, facility closure or other unforeseen circumstances, such as ill health, the Company shall pay the cost of return transportation to the sending country यदि कम्पनीले कामदारको सम्झौता लाई डाउनसाइजिंग, सुविधा बन्द वा अन्य अप्रत्याशित परिस्थितिहरू जस्तै खराब स्वास्थ्यको कारण चाँडै समाप्त गर्दछ भने, कम्पनीले पठाउने देशमा फिर्ता यातायातको लागत भुक्तान गर्नेछ।
xii.	The Company are not required to provide return transportation if a worker is terminated for cause through proper and fair disciplinary and termination procedure. The Company is also not required to provide return transport if the worker voluntarily terminates their contract prematurely यदि कामदारलाई उचित र निष्पक्ष अनुशासनात्मक र समाप्ति प्रक्रियाको माध्यमबाट कारणको लागि समाप्त गरिएको छ भने कम्पनीले फिर्ता यातायात प्रदान गर्न आवश्यक छैन। यदि कामदारले स्वेच्छाले आफ्नो करार समयअगावै समाप्त गरेमा कम्पनीले फिर्ता यातायात प्रदान गर्न पनि आवश्यक छैन।
xiii.	Any other cost imposed by the government of sending or receiving country pertaining to the recruitment भर्तीसँग सम्बन्धित देश पठाउन वा प्राप्त गर्न सरकारले लगाएको कुनै पनि अन्य लागत
xiv.	Accommodation cost at the source country prior to departure and upon arrival at receiving country. प्रस्थान गर्नु अघि र प्राप्त गर्ने देशमा आगमनमा स्रोत देशमा आवास लागत।

5. Foreign Workers Employment Stages / वैदेशिक रोजगारको चरण

The recruitment of foreign workers consists of three main stages namely (i) pre-employment, (ii) employment and (iii) post-employment

विदेशी कामदारको भर्तीमा तीन मुख्य चरणहरू हुन्छन्: (१) पूर्व-रोजगार, (२) रोजगार र (३) रोजगार पछि

5.1 Pre-Employment / पूर्व-रोजगार

5.1.1 Confirmation of New Hire / नयाँ भाडामा लिएको पुष्टि

If there is need, respective section/department need to submit “Manpower Requisition Form” to Human Capital Department (HCD) to request for foreign workers. HCD will proceed the requisition of foreign workers. During the selection of foreign worker process, both party company and selected recruitment agencies must ensure there is:

आवश्यक परेमा सम्बन्धित शाखा/विभागले विदेशी कामदारका लागि अनुरोध गर्न मानव पूँजी विभाग (एचसीडी) मा 'म्यानपावर रिक्रिजिसन फारम' पेश गर्नुपर्नेछ. एचसीडीले विदेशी कामदारको मागलाई अगाडि बढाउनेछ. विदेशी कामदार प्रक्रियाको चयनको क्रममा, दुवै पार्टी कम्पनी र चयन गरिएका भर्ती एजेन्सीहरूले त्यहाँ सुनिश्चित गर्नुपर्दछ:

5.1.1.1 No Force Labour / कुनै बल श्रम छैन

All work shall be entered freely and voluntarily. There will be no forced, bonded, indentured, involuntary prison labour, slavery or trafficking of persons.

सबै काम हरू स्वतन्त्र र स्वेच्छाले प्रवेश गरिनेछ। जबर्जस्ती, बँधुवा, करारबद्ध, अनैच्छिक जेल श्रम, दासत्व वा मानव बेचबिखन हुने छैन.

5.1.1.2 No Child Labour / बाल श्रम छैन

The minimum age of workers should not be less than 18 years old.

कामदारकोन्यूनतम उमेर १८ वर्ष भन्दा कम हुनु हुँदैन

5.1.2 Recruitment Agencies / भर्ती एजेन्सीहरू

Selection for recruitment agencies is based on many factors including, but not limited to, reputation, cost and reliability. The recruitment agency shall be legally registered in its home country and has a long-standing reputation. The agent shall agree to be liable and accountable to ensure strict conformance to the ethical recruitment. However, if the recruitment agent who have failed to meet the compliance level required shall be suspended and subsequently terminated from representing the Company and shall be blacklist from future engagement.

भर्ती एजेन्सीहरूको लागि चयन सहित धेरै कारकहरूमा आधारित छ, तर सीमित छैन, प्रतिष्ठा, लागत र विश्वसनीयता. भर्ती एजेन्सी कानुनी रूपमा आफ्नो गृह देशमा दर्ता हुनेछ र लामो समयदेखि प्रतिष्ठा छ. अभिकर्ता नैतिक भर्तीको कडा अनुरूपता सुनिश्चित गर्न उत्तरदायी र जवाफदेही हुन सहमत हुनेछ. तथापि, यदि आवश्यक अनुपालन स्तर पूरा गर्न असफल भएका भर्ती एजेन्टलाई निलम्बित गरिनेछ र पछि कम्पनीको प्रतिनिधित्व गर्नबाट समाप्त गरिनेछ र भविष्यको संलग्नताबाट कालो सूचीमा राखिनेछ.

5.1.3 Policy Enforcement / नीति प्रवर्तन

All cost including fees associated with recruitment, travelling and processing of the migrant worker’s employment shall be covered by the Company as specified in table 1. Recruitment agencies are responsible for monitoring their process to make sure they follow these guidelines.

आप्रवासी कामदारको रोजगारीको भर्ती, यात्रा र प्रशोधनसँग सम्बन्धित शुल्क लगायत सबै लागत तालिका १ मा निर्दिष्ट गरिए बमोजिम कम्पनीले बेहोर्नु पर्नेछ ।. भर्ती एजेन्सीहरू उनीहरूको प्रक्रियाको अनुगमनको लागि जिम्मेवार छन् कि उनीहरूले यी दिशानिर्देशहरू पालन गर्छन् भनेर सुनिश्चित गर्न.

5.1.4 Preventive of Deceptive Recruitment / भ्रामक भर्ती को रोकथाम

During the recruitment process, the foreign worker at source country shall be briefed on the below but not limited to:

भर्ती प्रक्रियाको क्रममा, स्रोत देशमा विदेशी कामदारलाई तलको बारेमा जानकारी दिइनेछ तर यसमा सीमित छैन:

a) Term and condition of employment including information on wages and benefits, working hours, leaves and etc.
रोजगारीको अवधि र अवस्था जसमा ज्याला र लाभ, काम गर्ने समय, छुट्टी र आदिको बारेमा जानकारी समावेश छ

b) Zero recruitment cost policy
शून्य भर्ती लागत नीति

c) Employment termination conditions and cost of repatriation
रोजगारी को समाप्ति शर्तहरु र प्रत्यावर्तन को लागत

d) Grievance channels and complaint raising mechanism
गुनासो च्यानल र गुनासो उठाउने संयन्त्र

e) Forced and child labour
जबर्जस्ती करणी र बालश्रम

f) Basic Malaysian employment law
आधारभूत मलेशियाई रोजगार कानून

g) And other related provisions/information
र अन्य सम्बन्धित प्रावधानहरू / जानकारी

Appointed Company representatives shall brief successful foreign worker in a language understood by the foreign worker and must be given the opportunity to seek further information or clarification if needed

नियुक्त कम्पनीका प्रतिनिधिहरूले सफल विदेशी कामदारलाई विदेशी कामदारले बुझ्ने भाषामा संक्षिप्त जानकारी दिनुका साथै आवश्यक परेमा थप जानकारी वा स्पष्टीकरण लिने अवसर प्रदान गर्नु पर्दछ

Employment contract to be issued prior to the Company application for a calling visa. The foreign workers must be briefed thoroughly on the details of the employment contract before signing them and the contract must be with them in advance at minimum 7 days before the departure to give them the opportunity to ask question about the contract. The employment contract shall be in their native language and the Company will provide 2 copy of employment contract once they succeed the interview process. They need to sign both copy and pass 1 copy to the Company once they reach factory. The employment contract shall be direct contract between the workers and the Company.

कलिङ भिसाको लागि कम्पनीको आवेदन अघि जारी गरिने रोजगार सम्झौता। विदेशी कामदारहरूलाई हस्ताक्षर गर्नु अघि रोजगार सम्झौताको विवरणको बारेमा राम्ररी जानकारी गराउनुपर्दछ र सम्झौताको बारेमा प्रश्न सोध्ने अवसर प्रदान गर्न प्रस्थान गर्नु भन्दा कम्तिमा 7 दिन पहिले नै उनीहरूसँग हुनुपर्दछ रोजगार सम्झौता उनीहरूको मातृभाषामा हुनेछ र कम्पनीले अन्तर्वार्ता प्रक्रिया सफल भएपछि रोजगार सम्झौताको 2 प्रतिलिपि प्रदान गर्नेछ। तिनीहरूले दुबै प्रतिलिपिमा हस्ताक्षर गर्न र कारखानामा पुगेपछि कम्पनीलाई 1 प्रतिलिपि पास गर्न आवश्यक छ। रोजगार सम्झौता श्रमिक र कम्पनी बीचको प्रत्यक्ष सम्झौता हुनेछ।

The foreign worker shall agree to the condition in the employment contract and subsequently sign an acceptance of their own free will without coercion, intimidation or threats. The employment contract must sign in their source country and a copy of the signed employment contract need to be provided to the foreign worker for their safekeeping.

विदेशी कामदारले रोजगार सम्झौताको शर्तमा सहमत हुनु पर्दछ र पछि जबरजस्ती, धम्की वा धम्की बिना आफ्नो स्वतन्त्र इच्छाको स्वीकृतिमा हस्ताक्षर गर्नु पर्दछ। रोजगार करारले आफ्नो स्रोत देशमा हस्ताक्षर गर्नु पर्दछ र हस्ताक्षर गरिएको रोजगार सम्झौताको प्रतिलिपि विदेशी कामदारलाई उनीहरूको सुरक्षित राख्नको लागि प्रदान गर्नु पर्दछ।

The foreign worker must be briefed on the condition imposed by the government for them to pass their medical test in both the source country and upon arrival in Malaysia before they can obtain their work permit, failing which, they shall be repatriated, and the cost shall be borne by the Company.

विदेशी कामदारले श्रम स्वीकृति लिनु अघि स्रोत देश र मलेसियामा आइपुग्दा मेडिकल टेस्ट पास गर्न सरकारले तोकेको सर्तबारे अवगत गराउनु पर्नेछ, जसमा असफल भएमा उनीहरूलाई स्वदेश फर्काइनेछ र लागत पनि तिर्नुपर्नेछ। कम्पनी द्वारा वहन हुनेछ।

The foreign worker shall be interviewed if they have paid any fee or payment toward their recruitment. The foreign worker is encouraging to raise their grievance or complaint if there are lapses in the recruitment process. The grievance or complaint can directly channel to the appointed company representative. Should there be a valid and legitimate complaint by any successful or unsuccessful foreign worker, the Company shall immediately investigate and carry out remedial action immediately. If there is violation committed by any parties, the Company should take prompt action which may include removing them from the recruitment process and initiating other action against them.

विदेशी कामदारहरूले आफ्नो भर्ती तिर कुनै शुल्क वा भुक्तानी तिरेको छ भने अन्तर्वार्ता लिइनेछ। वैदेशिक रोजगारीमा जाने कामदारले भर्ना प्रक्रियामा गल्ती भएमा गुनासो वा गुनासो राख्न प्रोत्साहित गरिरहेका छन् । गुनासो वा गुनासो सीधा नियुक्त कम्पनी प्रतिनिधिलाई च्यानल गर्न सक्नुहुन्छ। यदि कुनै सफल वा असफल विदेशी कामदारद्वारा वैध र वैध उजुरी भएमा, कम्पनीले तुरुन्तै छानबिन गरी उपचारात्मक कारबाही गर्नेछ। यदि कुनै पक्षहरू द्वारा उल्लङ्घन गरिएको छ भने, कम्पनीले तुरुन्त कारबाही गर्नुपर्दछ जसमा उनीहरूलाई भर्ती प्रक्रियाबाट हटाउने र उनीहरू विरुद्ध अन्य कारबाही सुरु गर्न समावेश हुन सक्छ।

5.2 Employment / रोजगारी[सम्पादन गर्ने]

5.2.1 Arrival of Foreign Workers / विदेशी कामदारको आगमन[सम्पादन गर्ने]

The Company will pick up the foreign worker from the airport within 6 hours of their arrival according to immigration law. The Company will provide food and water after clearance process from airport to the Company.

कम्पनीले अध्यागमन कानुनअनुसार विदेशी कामदार आएको ६ घण्टाभित्र विमानस्थलबाटै लैजानेछ. कम्पनीले विमानस्थलबाट क्लियरेन्स प्रक्रिया पछि कम्पनीलाई खाना र पानी उपलब्ध गराउनेछ.

The foreign worker is to be sent to their respective section/department and have their documentation, registration, post-arrival interview completed. Post-arrival interview is important to ensure that no abuse of human rights and our appointed recruitment agencies are complying with our policies, particularly the “Zero Recruitment Fee” policy. A part of to ensure the “Zero Recruitment Fee” Policy being implemented, Post arrival interview also is mechanism to foreign worker to voice out their grievance.

विदेशी कामदारलाई सम्बन्धित शाखा/विभागमा पठाएर उनीहरूको कागजात, दर्ता, आगमनपछिको अन्तर्वार्ता पूरा गरी पठाउनु पर्नेछ. मानव अधिकारको कुनै दुरुपयोग र हाम्रो नियुक्त भर्ती एजेन्सीहरूले हाम्रो नीतिहरू, विशेष गरी "शून्य भर्ती शुल्क" नीतिको पालना गरिरहेका छन् भन्ने सुनिश्चित गर्न आगमन पछिको साक्षात्कार महत्त्वपूर्ण छ.

If there is a gap in the recruitment process, the company will immediately conduct an investigation. The investigation process will be carried out immediately (**refer appendix 1**).

यदि भर्ती प्रक्रियामा ग्याप छ भने, कम्पनीले तुरुन्तै अनुसन्धान गर्नेछ। अनुसन्धान प्रक्रिया तत्काल अघि बढाइनेछ (परिशिष्ट १ हेर्नुहोस्)।

5.2.2 Orientation and Induction Training / अभिमुखीकरण तथा इन्डक्सन तालिम

The orientation and induction training will be conducted by General Admin team with assistance of The Company Liaison Officer as an interpreter. The program includes explanation on employment contract, wages, medical leave, annual leave, voluntary overtime, payslip details, hostel and company rules & regulation, safety training, immigration law, Malaysian culture, and safety video.

अभिमुखीकरण तथा इन्डक्सन तालिम जनरल एडमिन टिमले कम्पनी लियाजन अफिसरको सहयोगमा दुभाषियाको रुपमा सञ्चालन गर्नेछ. कार्यक्रममा रोजगार करार, ज्याला, चिकित्सा बिदा, वार्षिक बिदा, स्वैच्छिक

ओभरटाइम, पेस्लिप विवरण, छात्रावास र कम्पनीको नियम र नियमन, सुरक्षा प्रशिक्षण, अध्यागमन कानून, मलेशियाली संस्कृति, र सुरक्षा भिडियोको बारेमा स्पष्टीकरण समावेश छ.

The program will also cover introduction of company various policies related to sexual harassment, grievance procedure, freedom of association, non-discrimination and handling of passport. The training materials is available in English, Bahasa Malaysia, Nepal, Myanmar and Bangladeshi.

कार्यक्रममा यौन उत्पीडन, गुनासो प्रक्रिया, संगतिको स्वतन्त्रता, भेदभाव रहित र राहदानी को ह्यान्डलिङ सँग सम्बन्धित विभिन्न नीतिहरु पनि समावेश गरिनेछ. प्रशिक्षण सामग्रीअङ्ग्रेजी, मलेसिया, नेपाल, म्यान्मा र बङ्गलादेशी भाषामा उपलब्ध छ.

The foreign workers will also be taken to their accommodations, workplaces, and basic facilities such as in-house clinic, ATM machine, multipurpose hall and etc.

विदेशी कामदारलाई उनीहरूको आवास, कार्यस्थल, र आधारभूत सुविधाहरू जस्तै इन-हाउस क्लिनिक, एटीएम मेशिन, बहुउद्देश्यीय हल आदिमा पनि लगिनेछ।.

5.2.3 Health Screening (FOMEMA) / स्वास्थ्य परीक्षण (FOMEMA)

The company will send for health screening (FOMEMA) at panel clinic with all cost borne by company except if they failed their health screening (FOMEMA). Then proceed to send the original passport of successful workers who have passed their health screening for the application and issuance of their work permit.

कम्पनीले प्यानल क्लिनिकमा हेल्थ स्क्रिनिङ (FOMEMA) को लागि पठाउनेछ र उनीहरूको स्वास्थ्य जाँच (FOMEMA) असफल भएमा बाहेक कम्पनीले बेहोर्ने सबै खर्च हरू कम्पनीले बेहोर्नेछ. त्यसपछि आवेदन र आफ्नो वर्क परमिट जारी गर्न आफ्नो स्वास्थ्य जाँच पास गरेका सफल कामदारहरूको मूल राहदानी पठाउन अगाडि बढ्नुहोस्.

5.2.4 Opening of Bank Savings Account / बैंक बचत खाता खोल्ने

Company will arrange with the foreign worker to open their bank account at company panel bank.

कम्पनीले विदेशी कामदारसँग कम्पनीको प्यानल बैंकमा आफ्नो बैंक खाता खोल्ने व्यवस्था मिलाउनेछ.

5.2.5 Passport Handling / राहदानी ह्यान्डलिङ

In accordance with The Company passport safekeeping guideline, the foreign workers are free to decide how and where they want their passport to be kept. They can either:

कम्पनीको राहदानी सुरक्षित राख्ने दिशानिर्देश अनुसार, विदेशी कामदारहरू आफ्नो राहदानी कसरी र कहाँ राख्न चाहन्छन् भन्ने निर्णय गर्न स्वतन्त्र छन्।. तिनीहरू ले पनि गर्न सक्छन्:

a) Keep their passport themselves / आफ्नो राहदानी आफै राख्नुहोस्

5.2.6 Renewal of Passport, Work Permit or Visa / राहदानी, वर्क परमिट वा भिसा को नवीकरण

The company will request for the passport from the foreign worker at least 90 days prior to the expiration of their passport, work permit or visa for renewal. The foreign worker need to pass their passport as soon as possible when the company needed for mention activities, as per agreed in “Foreign Worker Passport Safekeeping Consent Form”.

कम्पनीले विदेशी कामदारको राहदानी, वर्क परमिट वा नवीकरणका लागि भिसाको म्याद समाप्त हुनुभन्दा कम्तीमा ९० दिन अगावै राहदानीका लागि अनुरोध गर्नेछ. "विदेशी कामदार राहदानी सुरक्षित राख्ने सहमति फारम" मा सहमति भए अनुसार विदेशी कामदारले आफ्नो राहदानी जतिसक्दो चाँडो पास गर्नु पर्दछ जब कम्पनीले उल्लेख गतिविधिहरूको लागि आवश्यक पर्दछ

Any request from the foreign worker who may have an emergency or personal reason to travel out of the country after submission of their passport will be considered by the management on a case-by-case basis.

राहदानी बुझाएपछि आपतकालीन वा व्यक्तिगत कारण हुन सक्ने विदेशी कामदारको कुनै पनि अनुरोधलाई व्यवस्थापनले केस-बाय-केस आधारमा विचार गर्नेछ।.

5.2.7 Foreign Worker Accommodation / विदेशी कामदार आवास

Any accommodation provided for workers must be safe, clean and suitable for residential use, in line with the recently enforced Act 446. Employees’ Minimum Standards of Housing,

Accommodation and Amenities Act 1990. Each worker must have their own bed. Toilets and showers must be kept clean and separated by gender.

कामदारहरूको लागि प्रदान गरिएको कुनै पनि आवास सुरक्षित, सफा र आवासीय प्रयोगको लागि उपयुक्त हुनुपर्दछ, हालै लागू गरिएको ऐन 446 को अनुरूप।. आवास, आवास और सुविधाओं के कर्मचारियों के न्यूनतम मानक अधिनियम 1990. प्रत्येक कामदारको आफ्नै ओछ्यान हुनुपर्छ। शौचालय र वर्षालाई सफा राख्नुपर्छ र लिंगको आधारमा छुट्याउनुपर्छ।.

5.2.8 No Discrimination / कुनै भेदभाव छैन

Company will not discriminate against their workers or any potential employees during the hiring process. This includes remuneration or access to training, promotion, overtime, termination or retirement based on race, ethnicity, national origin, age, religion, disability, gender, gender identity, marital status, sexual orientation or political affiliation. Men and women of all nationalities will receive equal remuneration for work of equal value.

कम्पनीले भर्ती प्रक्रियाको क्रममा आफ्ना कामदारहरू वा कुनै पनि सम्भावित कर्मचारीहरू विरुद्ध भेदभाव गर्दैन. यसमा जाति, जातीयता, राष्ट्रिय उत्पत्ति, उमेर, धर्म, अशक्तता, लिंग, लैङ्गिक पहिचान, वैवाहिक स्थिति, यौन अभिमुखीकरण वा राजनीतिक सम्बद्धताको आधारमा प्रशिक्षण, पदोन्नति, ओभरटाइम, समाप्ति वा सेवानिवृत्तिको पारिश्रमिक वा पहुँच समावेश छ. सबै राष्ट्रका महिला र पुरुषले समान मूल्यको कामको लागि समान पारिश्रमिक पाउनेछन्.

5.2.9 Anti-Bribery and Transparency / घूसखोरी विरोधी र पारदर्शिता

Company will not tolerate, permit or engage in bribery, corruption or unethical practices with public officials or individuals in the private sector. Company shall have programs and reporting channel in place to ensure that whistle blowers may raise concerns confidentially, anonymously and without fear of retaliation as permitted by law.

कम्पनीले सार्वजनिक अधिकारी वा निजी क्षेत्रका व्यक्तिहरूसँग घूसखोरी, भ्रष्टाचार वा अनैतिक अभ्यासहरू सहन, अनुमति वा संलग्न हुने छैन. ह्विसल ब्लोअरहरूले गोप्य रूपमा, गुमनाम रूपमा र कानूनद्वारा अनुमति दिए अनुसार प्रतिशोधको डर बिना चिन्ता व्यक्त गर्न सक्दछन् भनेर सुनिश्चित गर्न कम्पनीसँग कार्यक्रम हरू र रिपोर्टिंग च्यानलहुनेछ.

5.2.10 Environment / वातावरण[सम्पादन गर्ने]

Company has a responsibility to protect human health and the environment by meeting applicable environmental legislation including air emissions, solid/hazardous waste and water discharge.

वायु उत्सर्जन, ठोस / खतरनाक अपशिष्ट र पानी को निर्वहन सहित लागू पर्यावरणीय कानून को पूरा गरेर मानव स्वास्थ्य र पर्यावरण को रक्षा गर्न को लागी कम्पनी को एक जिम्मेवारी छ.

5.2.11 Fair Disciplinary Practices / निष्पक्ष अनुशासनात्मक अभ्यासहरू

Physical abuse, discipline, the threat of physical abuse, sexual or other harassment and verbal abuse or other forms of intimidation shall be prohibited. Disciplinary procedures should always include an escalating series of verbal and written warnings including an internal enquiry prior to suspension or dismissal. Workers and supervisors should be made aware of the employer's grievance procedures and have the right to lodge complaints regarding disciplinary issues without fear of retaliation.

शारीरिक दुर्व्यवहार, अनुशासन, शारीरिक दुर्व्यवहारको धम्की, यौन वा अन्य उत्पीडन तथा मौखिक दुर्व्यवहार वा अन्य प्रकारका धम्की लाई निषेध गरिनेछ. अनुशासनात्मक प्रक्रियाहरूमा सँधै मौखिक र लिखित चेतावनीहरूको बढ्दो श्रृंखला समावेश हुनुपर्दछ जसमा निलम्बन वा बर्खास्ती भन्दा पहिले आन्तरिक जाँच समावेश छ. कामदार र सुपरभाइजरलाई रोजगारदाताको गुनासो प्रक्रियाबारे जानकारी गराउनुपर्दछ र प्रतिशोधको डर बिना अनुशासनात्मक मुद्दाहरूको बारेमा उजुरी दर्ता गर्ने अधिकार हुनुपर्दछ.

5.2.12 Compliance with National Law and Related Regulation / राष्ट्रिय कानून र सम्बन्धित विनियमको अनुपालन

Company comprehensive handbook stipulated the required obligation of an employer and the employee. The handbook will be amended from time to time in line with national law.

कम्पनीको व्यापक पुस्तिकाले नियोक्ता र कर्मचारीको आवश्यक दायित्व निर्धारित गर्दछ. पुस्तिका समय-समय पर राष्ट्रीय कानून के अनुरूप संशोधित किया जाएगा.

5.2.13 Grievance Mechanism / गुनासो संयन्त्र

The foreign workers have the right to freedom of association and are provided with a channel to voice out their grievances. The company is committed to an open and transparent approach to resolve outstanding grievances with the involvement of top management. All employees may report any grievance via:

विदेशी कामदारहरूलाई सङ्गत गर्ने स्वतन्त्रताको अधिकार छ र उनीहरूलाई आफ्ना गुनासाहरू व्यक्त गर्न एक च्यानल प्रदान गरिएको छ. कम्पनी शीर्ष व्यवस्थापनको संलग्नतामा बक्यौता गुनासोहरू समाधान गर्न खुला र पारदर्शी दृष्टिकोणको लागि प्रतिबद्ध छ. सबै कर्मचारीहरूले कुनै पनि गुनासोको माध्यमबाट रिपोर्ट गर्न सक्दछन्:

I. eGrievance / गुनासो[सम्पादन गर्ने]
II. Joint Consultative Committee (JCC) / संयुक्त परामर्श समिति (JCC)

Apart of email, the foreign worker can use eGrievance to channel their suggestion or complaints direct to the Management. They only need to scan eGrievance barcode that available around the company premises by using their personal phone.

इमेलबाहेक, विदेशी कामदारले आफ्नो सुझाव वा गुनासोहरू व्यवस्थापनमा सीधै च्यानल गर्न ईग्रीभेन्स प्रयोग गर्न सक्दछन्। तिनीहरूले केवल आफ्नो व्यक्तिगत फोन प्रयोग गरेर कम्पनी परिसर वरिपरि उपलब्ध ईग्रीवेन्स बारकोड स्क्यान गर्न आवश्यक छ।

The last grievance mechanism is Joint Consultative Committee (JCC). JCC members are elected democratically in a free and fair election among employees. This is to ensure capable and trusted leaders are elected and are able to represent the will and need of company employees. All grievances submitted will remain confidential.

जेसीसी सदस्यहरू कर्मचारीहरू बीच स्वतन्त्र र निष्पक्ष चुनावमा लोकतान्त्रिक रूपमा निर्वाचित हुन्छन्। यो सक्षम र विश्वसनीय नेताहरू निर्वाचित छन् र कम्पनीका कर्मचारीहरूको इच्छा र आवश्यकताको प्रतिनिधित्व गर्न सक्षम छन् भनेर सुनिश्चित गर्न हो. पेश किए गए सभी शिकायतें गोपनीय रहेंगी.

All grievances submitted by the foreign workers shall be address without fear and favour, and resolved in a fair and transparent manner. The grievance will directly channel to top management which is Senior General Manager Human Capital without any filtered.

विदेशी कामदारले प्रस्तुत गरेका सबै गुनासाहरू निर्धक्क र पक्षपातरहित ढङ्गले सम्बोधन गरिनेछ र निष्पक्ष र पारदर्शी ढङ्गले समाधान गरिनेछ । यो गुनासो सीधै शीर्ष व्यवस्थापनलाई च्यानल हुनेछ जुन वरिष्ठ महाप्रबन्धक मानव पूँजी हो जुन कुनै फिल्टर बिना।

5.2.14 Freedom of Movement

The Company recognises and respects foreign workers right to freedom of movement and shall not place any restriction in this regard especially outside of working hours. The foreign workers are free to go anywhere and anytime (within their off time). However, the Company will not provide any transport to facilitate their movement.

However if there happen any national emergency, for example Covid 19, the Company has the right to control any movement for foreign workers.

कम्पनीले विदेशी कामदारहरूको आवागमनको स्वतन्त्रताको अधिकारलाई मान्यता दिन्छ र सम्मान गर्दछ र यस सम्बन्धमा विशेष गरी कामको समय भन्दा बाहिर कुनै प्रतिबन्ध लगाउने छैन। विदेशी कामदारहरू जहाँसुकै र कुनै पनि समयमा जान स्वतन्त्र छन् (उनीहरूको बन्द समय भित्र)। यद्यपि, कम्पनीले उनीहरूको आवागमनलाई सहज बनाउन कुनै पनि यातायात प्रदान गर्ने छैन।

यद्यपि यदि कुनै राष्ट्रिय आपतकालीन अवस्था आयो भने, उदाहरणका लागि कोभिड १९, कम्पनीलाई विदेशी कामदारहरूको लागि कुनै पनि गतिविधि नियन्त्रण गर्ने अधिकार छ

5.3 Post-Employment / पोस्ट-रोजगार

Upon completion their contract period, the foreign workers are free to choose whether to renew their contract or be repatriated back to their home country.

आफ्नो करार अवधि पूरा भएपछि, विदेशी कामदारहरूले आफ्नो करार नवीकरण गर्ने वा आफ्नो देश फर्कने छनौट गर्न स्वतन्त्र छन्.

5.3.1 Unfit Workers / अयोग्य कामदार

Any new foreign workers who has failed their health screening (FOMEMA), the company has to make necessary arrangement to repatriate the foreign worker concerned and have all cost borne by the recruitment agency.

स्वास्थ्य परीक्षण (FOMEMA) मा असफल भएका कुनै पनि नयाँ विदेशी कामदारलाई कम्पनीले सम्बन्धित विदेशी कामदारलाई स्वदेश फर्काउनआवश्यक व्यवस्था मिलाउनु पर्नेछ र सबै खर्च भर्ती एजेन्सीले बेहोर्नु पर्नेछ.

However, for foreign worker who have been working with the company but yet to complete their contract period, and found to be physically or medically unfit, disable, coma or paralysed due to exposure to hazardous, contagious disease or substance, involvement in accident while in employment, based on the doctor's medical report and recommendation for repatriation, the repatriation cost shall be borne by the company. The company will not bear the repatriation cost of foreign worker who are found to be physically or mentally unfit due to self-negligence arising from such cases of self-inflicted injury or suicidal behaviour. Drug abuse, deliberate exposure to unsafe practices, refusal to use PPE's of to comply with safety standard.

तर, कम्पनीमा काम गर्दै आएका तर करार अवधि पूरा गर्न बाँकी रहेका र जोखिमपूर्ण, सङ्क्रामक रोग वा पदार्थको सम्पर्कमा आएर शारीरिक वा चिकित्सकीय रूपमा अयोग्य, अशक्त, कोमा वा पक्षाघात भएको, रोजगारीमा रहँदा दुर्घटनामा संलग्न भएको, चिकित्सकको मेडिकल रिपोर्ट र स्वदेश फिर्तीका लागि सिफारिसका आधारमा स्वदेश फिर्ती खर्च कम्पनीले व्यहोर्नेछ. आत्महत्या वा आत्महत्याको व्यवहारबाट उत्पन्न हुने आत्म-लापरवाहीका कारण शारीरिक वा मानसिक रूपमा अशक्त ठहरिएका विदेशी कामदारहरूको स्वदेश फिर्ती खर्च कम्पनीले व्यहोर्ने छैन।. लागूऔषध दुव्र्यसन, जानीजानी असुरक्षित अभ्यासको सम्पर्कमा आउनु, सुरक्षा मापदण्ड पालना गर्न पीपीई प्रयोग गर्न इन्कार गर्नु.

5.3.2 Contract Renewal / करार नवीकरण

The foreign workers are free to apply for contract extension up to maximum of 10 years according to Malaysian Law. The decision to extend their contract is subject to recommendation by respective section/department head.

मलेसियाको कानुनअनुसार विदेशी कामदारले बढीमा १० वर्षसम्म करार अवधि थपका लागि आवेदन दिन सक्नेछन्. उनीहरूको सम्झौता विस्तार गर्ने निर्णय सम्बन्धित शाखा / विभाग प्रमुखको सिफारिसको अधीनमा छ.

5.3.3 Renewal of Work Permit / वर्क परमिट को नविकरण

HCD will send email to notify respective section/department to send their foreign worker name list who choose to renew their contract or be repatriated. For those worker who renew their work permit, HCD will arrange their health screening (FOMEMA). HCD is responsible to handle work permit renewal and the cost will be borne by the company.

एचसीडीले आफ्नो करार नवीकरण गर्न वा स्वदेश फर्कन छनौट गर्ने विदेशी कामदारको नाम सूची पठाउन सम्बन्धित शाखा / विभागलाई सूचित गर्न इमेल पठाउनेछ।. वर्क परमिट नविकरण गर्ने कामदारका लागि एचसीडीले उनीहरुको हेल्थ स्क्रिनिङ (FOMEMA) को
व्यवस्था गर्नेछ. एचसीडी वर्क परमिट नवीकरण को संभालने के लिए जिम्मेदार है और लागत कंपनी द्वारा वहन की जाएगी.

5.3.4 Home Leave / घर बिदा

In the event an employee applies for home leave from the Company, the employee will be required to submit leave application, obtain approval and provide date of departure and arrival to and from home country for flight booking purposes and will not be subject to any cash deposit for balance levy amount.

यदि कुनै कर्मचारीले कम्पनीबाट घर बिदाको लागि आवेदन गरेमा, कर्मचारीले बिदाको आवेदन पेश गर्न, स्वीकृति प्राप्त गर्न र उडान बुकिङ प्रयोजनका लागि स्वदेशबाट प्रस्थान र आगमनको मिति प्रदान गर्न आवश्यक हुनेछ र कुनै पनि नगद जम्माको अधीनमा हुनेछैन। ब्यालेन्स लेवी रकमको लागि।

5.3.5 Resignation / राजिनामा

In the event an employee chooses to voluntary resign from the Company, the employee will be required to submit written resignation letter to their respective Department Head with a copy to the Human Capital Department (HCD). It is not sufficient to only provide verbal indication of resignation.

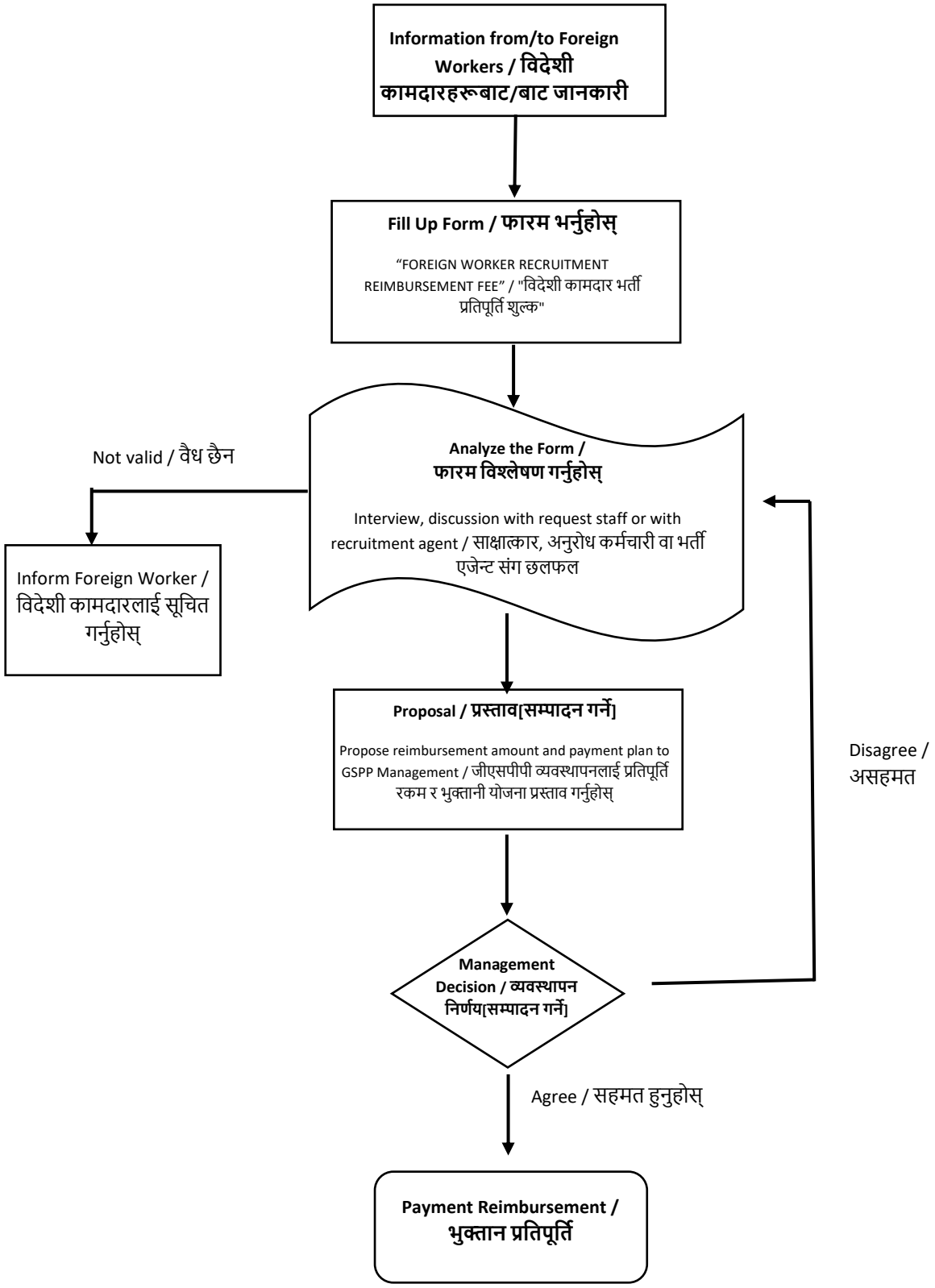
यदि कुनै कर्मचारीले कम्पनीबाट स्वेच्छिक राजीनामा दिन छनौट गरेमा, कर्मचारीले मानव पूँजी विभाग (एचसीडी) मा एक प्रतिको साथ सम्बन्धित विभाग प्रमुखलाई लिखित राजीनामा पत्र पेश गर्न आवश्यक हुनेछ।. राजिनामाको मौखिक संकेत मात्र दिएर पुग्दैन.

Approved by / द्वारा अनुमोदित



Mitzvah Mohamed Tajudin
Senior General Manager - Human Capital
वरिष्ठ महाप्रबन्धक - मानव पूँजी

Appendix 1 – Foreign Worker Recruitment Reimbursement Fee Flowchart
विदेशी कामदार भर्ती प्रतिपूर्ति शुल्क फ्लोचार्ट



Appendix 2 – Grievance Procedure

गुनासो प्रक्रिया[सम्पादन गर्ने]

Step 1

- Any employee may raise his grievance to his immediate supervisor within five (5) working days from the date of the grievance arising.
- कुनै पनि कर्मचारीले गुनासो उत्पन्न भएको मितिले पाँच (५) कार्य दिनभित्र आफ्नो तत्काल सुपरभाइजरसमक्ष आफ्नो गुनासो राख्न सक्नेछ ।

Step 2

- If the grievance cannot be resolved within five (5) working days of it being raised to the employee's supervisor, the employee or supervisor may refer the grievance and arrange to meet the Executive in charge from respective department to settle the grievance.
- कर्मचारीको सुपरिवेक्षकसमक्ष गुनासो उठेको पाँच (५) कार्यदिनभित्र गुनासो को समाधान हुन नसकेमा कर्मचारी वा सुपरभाइजरले गुनासो को निरुपण गर्न सम्बन्धित विभागको प्रमुख कार्यकारीलाई भेट्ने व्यवस्था मिलाउन सक्नेछ ।

Step 3

- If the grievance is not settled amicably by both parties within fifteen (15) working days of it being raised by the employee, the matter shall be referred to the HCD. A grievance of an employee will only be entertained in accordance with the procedures set out in clause above if he files in a Grievance Form in triplicate. Pending resolution of the grievance, the employee shall obey the lawful instructions issued by the Company.

- कर्मचारीले उठाएको पन्ध्र (१५) कार्य दिनभित्र दुवै पक्षबाट सौहार्दपूर्ण तरिकाले गुनासोको निरुपण नभएमा सो विषय एचसीडीमा पठाइनेछ ।एक कर्मचारीको गुनासो केवल माथिको खण्डमा उल्लिखित प्रक्रियाहरू अनुसार मात्र विचार गरिनेछ यदि उसले तीन प्रतिलिपिमा गुनासो फारममा फाइल गर्दछ।गुनासोको समाधान नभएसम्म, कर्मचारीले कम्पनीले जारी गरेको कानुनी निर्देशनहरू पालन गर्नु पर्दछ।