

# সরবরাহ ব্যবস্থায় (Supply Chain) বৃহৎ প্রতিষ্ঠানসমূহের অবশ্যপালনীয় বিধান (Due Diligence) সম্পর্কিত আইন

১৬ জুলাই ২০২১  
জার্মান সংসদ (বুণ্ডেসটাগ) নিম্নবর্ণিত আইন/বিধিমালা অনুমোদন  
করে

## অনুচ্ছেদ- ১

সরবরাহ ব্যবস্থায় মানবাধিকার লঙ্ঘন প্রতিরোধে  
সরবরাহ ব্যবস্থায় (Supply Chain) প্রতিষ্ঠানসমূহের অবশ্যপালনীয়  
বিধান (Due Diligence) সম্পর্কিত আইন  
(Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz- LkSG)



Implemented by:

**giz** Deutsche Gesellschaft  
für Internationale  
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

**IGS** INITIATIVE FOR  
GLOBAL SOLIDARITY

As a federally owned enterprise, GIZ supports the German Government in achieving its objectives in the field of international cooperation for sustainable development.

Published by:  
Deutsche Gesellschaft für  
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Registered offices  
Bonn and Eschborn, Germany

GIZ Office Dhaka  
+880 2 5506 8744-52  
+880 9 666 701 000  
+880 2 5506 8753  
[giz-bangladesh@giz.de](mailto:giz-bangladesh@giz.de)

Postal Address:  
PO Box 6091, Gulshan 1  
Dhaka 1212, Bangladesh

Project description:  
Initiative for Global Solidarity (IGS)

Head of project:  
Thorsten Metz

On behalf of  
German Federal Ministry for Economic Cooperation and Development (BMZ)

GIZ is responsible for the content of this publication. The translation is not legally binding, for information purpose only.

Dhaka, November 2022

**প্রথম ভাগ**  
**সাধারণ বিধানাবলী**  
**ধারা ১**  
**প্রয়োগের পরিধি**

(১) আইনানুগ কাঠামো নির্বিশেষে সকল প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে এই আইন প্রযোজ্য হবে, যাদের

১। নিজেদের কেন্দ্রীয় প্রশাসন, ব্যবসায়ের প্রধান কেন্দ্র এবং প্রধান প্রশাসনিক কার্যালয় অথবা নিজেদের বৈধ নিবন্ধন জার্মানিতে হবে এবং

২। সাধারণভাবে জার্মানিতে যাদের ৩,০০০ কর্মী রয়েছে, এর মধ্যে বিদেশে নিযুক্ত কর্মীরাও অন্তর্ভুক্ত।

এতদসত্ত্বেও উপ-ধারা (১) এর দফা-১ এর বিধান, আইনানুগ কাঠামো নির্বিশেষে সকল প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হবে, যাদের

১। বাণিজ্যিক কোডের (Handelsgesetzbuch- HGB) ১৩(ঘ) ধারার বিধানমতে একটি স্থানীয় কার্যালয় আছে এবং

২। সাধারণভাবে জার্মানিতে যার ন্যূনতম ৩,০০০ কর্মী রয়েছে।

২০২৪ সালের ১ জানুয়ারী থেকে উপ-ধারা (১) এর দফা-২ এবং উপ-ধারা (২) এর দফা-২ এর বিধানমতে কর্মীসংখ্যার ন্যূনতম সীমা যথাক্রমে ১,০০০ নির্ধারণ করা হয়েছে।

(২) নিয়োগদাতা প্রতিষ্ঠানের কর্মীর সংখ্যা হিসাব করার সময় কাজের মেয়াদকাল ছয় মাসের বেশি হলে অস্থায়ী ভিত্তিতে নিযুক্ত কর্মীদেরও অন্তর্ভুক্ত করতে হবে (অনুচ্ছেদ ১ এর উপ-ধারা (১) এর দফা ২ এবং উপধারা ২ এর দফা ২)।

(৩) মূল প্রতিষ্ঠানের কর্মী সংখ্যা নির্ণয়ের ক্ষেত্রে জার্মানিতে কর্মরত তার সকল অঙ্গ প্রতিষ্ঠানের কর্মীদের বিবেচনা করতে হবে (অনুচ্ছেদ ১ এর উপ-ধারা (১) এর ২ নং দফা) ।

## ধারা ২

### সংজ্ঞাসমূহ

(১) এই আইনের সংজ্ঞার্থের অধীনে সুরক্ষিত আইনি অবস্থান বলতে পরিশিষ্টে ১ থেকে ১১ নং ধারায় উল্লিখিত মানবাধিকার সুরক্ষা সংক্রান্ত সনদসমূহ থেকে উদ্ভূত সংজ্ঞার্থসমূহকে বোঝানো হবে।

(২) এই আইনের সংজ্ঞার্থের মধ্যে মানবাধিকারের ঝুঁকি বলতে বাস্তব পরিস্থিতির ভিত্তিতে এমন কোনো অবস্থা বোঝাবে যেখানে নিচের নিষেধাজ্ঞাগুলোর যে কোনোটির লঙ্ঘনের যথেষ্ট সম্ভাবনা প্রতীয়মান:

১। কর্মস্থলের আইন অনুযায়ী বাধ্যতামূলক শিক্ষা সম্পন্ন করার জন্য নির্ধারিত ন্যূনতম বয়সের চেয়ে কমবয়সী শিশুকে কর্মে নিয়োগে নিষেধাজ্ঞা; শর্ত থাকে যে কর্মে নিয়োজনের বয়স অনূন্য ১৫ বছর হতে হবে, কর্মস্থলের আইনে ১৯৭৩ সালের ২৬ জুন গৃহীত কর্মে নিয়োজনের ন্যূনতম বয়স সংক্রান্ত কনভেনশনের ১৩৮ নং ধারার অনুচ্ছেদ ২(৪) এবং অনুচ্ছেদ ৪ থেকে ৮ এর বিধানের অনুরূপ সামঞ্জস্য ব্যতিরেকে (কেন্দ্রীয় আইন গেজেট ১৯৭৬ দ্বিতীয়, পৃষ্ঠা নং ২০১, ২০২) ।

২। ১৮ বছরের কম বয়সের শিশুদের নিকৃষ্ট ধরনের শিশুশ্রমে নিয়োজনে নিষেধাজ্ঞা; ১৯৯৯ সালের ১৭ জুন তারিখে গৃহীত নিকৃষ্ট ধরনের শিশু শ্রমে নিষেধাজ্ঞা ও বিলোপে আশু পদক্ষেপ সংক্রান্ত আন্তর্জাতিক শ্রমসংস্থার ১৮২ নং ধারার ৩নং অনুচ্ছেদ অনুযায়ী (কেন্দ্রীয় আইন গেজেট ২০০১ দ্বিতীয়, পৃষ্ঠা নং ১২৯০, ১২৭১) এতে যা অন্তর্ভুক্ত:

(ক) সকল প্রকার দাসত্ব বা দাসত্বমূলক চর্চা, যেমন- শিশু বিক্রয় ও পাচার, ঋণদাসত্ব ও ভূমিদাসত্ব, সেই সঙ্গে সশস্ত্র সংঘাতে জোরপূর্বক ও বাধ্যতামূলকভাবে শিশুদের ব্যবহারসহ জবরদস্তিমূলক ও বাধ্যতামূলক শ্রম,

(খ) পতিতাবৃত্তিতে শিশুদের ব্যবহার, ক্রয়-বিক্রয়, হস্তান্তর, বিশেষতঃ তাদের দিয়ে পর্ন ছবি তৈরি অথবা পর্ন ছবিতে অভিনয় করানো;

(গ) অনৈতিক কাজে শিশুদের ব্যবহার, ক্রয়-বিক্রয় অথবা হস্তান্তর, বিশেষ করে মাদকদ্রব্য উৎপাদন অথবা পাচারের কাজে;

(ঘ) এমন কোনো কাজ, যার ধরন অথবা যে পরিস্থিতিতে তা করা হয় যার ফলে শিশুর স্বাস্থ্য, নিরাপত্তা বা মানসিক শক্তি ক্ষতিগ্রস্ত হয়;

৩। জোরপূর্বক কোনো ব্যক্তিকে বাধ্যতামূলক শ্রমে নিয়োজনে নিষেধাজ্ঞা; সে সব কাজ বা সেবা এর আওতায় পড়ে যেগুলোতে কোনো ব্যক্তিকে শাস্তির ভয় দেখিয়ে ঢোকানো হয়, যেটি সে স্বেচ্ছায় করতে ইচ্ছুক না; উদাহরণস্বরূপ, যেগুলো মানুষ ঋণের দায়ে পড়ে অথবা পাচারের শিকার হওয়ার ফলে করতে বাধ্য হয়; জবরদস্তিমূলক বা বাধ্যতামূলক শ্রমের বিষয়ে ১৯৩০ সালের ২৮ জুন গৃহীত আন্তর্জাতিক শ্রমসংস্থার কনভেনশন ২৯ এর অনুচ্ছেদ ২(২) (ফেডারেল ল গেজেট (Federal Law Gazette) ১৯৫৬ দ্বিতীয়, পৃষ্ঠা নং ৬৪০, ৬৪১) অথবা ১৯৬৬ সালের ১৯ ডিসেম্বর তারিখে গৃহীত নাগরিক ও রাজনৈতিক অধিকার সংক্রান্ত আন্তর্জাতিক অঙ্গীকারের (ফেডারেল ল গেজেট (Federal Law Gazette) ১৯৭৩ দ্বিতীয়, পৃষ্ঠা নং ১৫৩৩, ১৫৩৪) অনুচ্ছেদ ৮(৩)(খ) এবং (গ) এর আওতাভুক্ত কোনো কাজই বাধ্যতামূলক শ্রম হিসেবে গণ্য হবে না;

৪। সকল প্রকার দাসত্ব, দাসত্বের অনুরূপ চর্চা, ভূমিদাসত্ব অথবা কর্মক্ষেত্রে অন্যান্য সকল প্রকারের নিয়ন্ত্রণ অথবা অত্যাচার, যেমন- চরম অর্থনৈতিক বা লৈঙ্গিক পার্থক্যের ভিত্তিতে শোষণ এবং নিগ্রহের ওপর নিষেধাজ্ঞা;

৫। কর্মস্থলের আইনের দ্বারা প্রযোজ্য পেশাগত নিরাপত্তা ও স্বাস্থ্য সংক্রান্ত দায়-দায়িত্বসমূহ অগ্রাহ্য করা, যা কর্মক্ষেত্রে দুর্ঘটনার ঝুঁকি অথবা কর্ম-সম্পর্কিত স্বাস্থ্য ঝুঁকি বাড়াতে পারে, তার ওপর নিষেধাজ্ঞা, বিশেষত তা যদি সুনির্দিষ্টভাবে নিম্নোক্ত কারণগুলোতে হয়-

(ক) কর্মস্থল, কাজের স্থান ও যন্ত্রপাতির ব্যবস্থা ও রক্ষণাবেক্ষণে পর্যাপ্ত নিরাপত্তার অভাব;

(খ) রাসায়নিক, বস্তুগত ও জৈব পদার্থের ক্ষতিকর প্রভাব মোকাবেলায় যথাযথ প্রতিরোধ ব্যবস্থার অনুপস্থিতি;

(গ) অত্যধিক শারীরিক ও মানসিক অবসাদ প্রতিরোধের জন্য পদক্ষেপের ঘাটতি; বিশেষ করে কর্ম-ঘণ্টা ও বিশ্রামের জন্য অবসর বিবেচনায় অনুপযুক্ত সাংগঠনিক ব্যবস্থা; অথবা

(ঘ) কর্মীদের জন্য অপরিপূর্ণ প্রশিক্ষণ ও নির্দেশনা;

৬। সংগঠন করার স্বাধীনতাকে অস্বীকার করার ওপর নিষেধাজ্ঞা; এই স্বাধীনতা বলতে বোঝায়

(ক) যে কোনো ট্রেড ইউনিয়ন গঠন অথবা তাতে যোগদান করার বিষয়ে কর্মীরা স্বাধীন;

(খ) কোনো ট্রেড ইউনিয়ন গঠন, তাতে যোগদান এবং তার সদস্যপদ গ্রহণের কারণে তারা যাতে কোনোভাবেই অযৌক্তিক বৈষম্য অথবা প্রতিহিংসার শিকার না হন;

(গ) কর্মস্থলের জন্য প্রযোজ্য আইন মোতাবেক ট্রেড ইউনিয়নসমূহ যেন স্বাধীনভাবে পরিচালিত হতে পারে, তাদের অধিকার সমূহের মধ্যে ধর্মঘট ডাকার এবং যৌথভাবে দর-কষাকষি করার স্বাধীনতা থাকবে;

৭। নিয়োগের ক্ষেত্রে যে কোনো প্রকার বৈষম্যের বিষয়ে নিষেধাজ্ঞা, যেমন- জাতিগত ও নৃতাত্ত্বিক পরিচয়, সামাজিক অবস্থান, স্বাস্থ্যগত অবস্থা, প্রতিবন্ধিত্ব, যৌন পরিচিতি (sexual orientation), বয়স, জেভার বা লৈঙ্গিক পরিচয়, রাজনৈতিক মতাদর্শ, ধর্ম অথবা বিশ্বাস, যদি তা কাজের ধরন অনুযায়ী যৌক্তিক না হয়; অসম মূল্যায়ন বলতে যা বোঝায় তার মধ্যে একটা হচ্ছে, একই ধরনের কাজের জন্য এসব পার্থক্যের ভিত্তিতে অসম মজুরী দেওয়া;

৮। জীবন ধারণের জন্য পর্যাপ্ত মজুরী (লিভিং ওয়েজ) না দেওয়ার বিষয়ে নিষেধাজ্ঞা; জীবন ধারণের জন্য পর্যাপ্ত মজুরী হচ্ছে প্রযোজ্য আইন অনুযায়ী অন্ততপক্ষে ন্যূনতম মজুরী। তা বাদে, তা সংশ্লিষ্ট কর্মস্থলের আইন অনুযায়ী নির্ধারিত হবে;

৯। মাটির কোন ক্ষতিকর পরিবর্তন, পানি দূষণ, বায়ু দূষণ, ক্ষতিকর মাত্রায় শব্দ উৎপাদন অথবা অতিরিক্ত পানির ব্যবহার বিষয়ে নিষেধাজ্ঞা, যা

(ক) খাদ্যদ্রব্য সংরক্ষণ ও উৎপাদনের জন্য প্রাকৃতিক ভিত্তিকে উল্লেখযোগ্য মাত্রায় ক্ষতিগ্রস্ত করে;

(খ) নিরাপদ ও পরিষ্কার পানযোগ্য পানি পাওয়ার ক্ষেত্রে ব্যক্তিকে বাধা প্রদান করে;

(গ) শৌচাগার ব্যবহারে ব্যক্তির জন্য প্রতিবন্ধকতা তৈরি করে বা তার ব্যবহার-উপযোগিতাকে নষ্ট করে;

(ঘ) ব্যক্তির স্বাস্থ্যের ক্ষতি করে;

১০। বেআইনি উচ্ছেদ ও বেআইনিভাবে ভূমি, বনভূমি ও জলাশয় অধিগ্রহণ, উন্নয়নকাজ বা অন্য কোনো ব্যবহারের জন্য অবৈধভাবে ভূমি, বনভূমি ও জলাশয় দখল এবং ব্যক্তির জীবিকার ওপর আঘাতে নিষেধাজ্ঞা;

১১। প্রতিষ্ঠানের প্রকল্পের নিরাপত্তার জন্য বেসরকারী কিংবা সরকারী নিরাপত্তা বাহিনী নিয়োজিত করা কিংবা ব্যবহারের উপর নিষেধাজ্ঞা, যদি প্রতিষ্ঠানের নির্দেশনা অথবা নিয়ন্ত্রণের ঘাটতিজনিত কারণে নিরাপত্তা বাহিনীর ব্যবহার -

(ক) নিগ্রহ ও নিষ্ঠুরতা, অমানবিকতা অথবা অন্যের মর্যাদার ওপর আঘাত করে এমন আচরণের ওপর বিদ্যমান নিষেধাজ্ঞার লঙ্ঘন হয়;

(খ) জীবন বা অঙ্গহানি ঘটায়;

(গ) সংগঠিত হওয়া ও সংগঠন করার অধিকারকে ব্যহত করে।

১২. কোনো কাজ বা বিচ্যুতি যা সরাসরি দফা ১ থেকে ১১ এর মধ্যে বর্ণিত নেই, কিন্তু তা লঙ্ঘন হিসেবে বিবেচিত হবে যদি তা কোনো আইনগত অধিকারকে গুরুতর ভাবে প্রভাবিত করে এবং সেই প্রশ্নবিদ্ধ পরিস্থিতি আইনবিরুদ্ধ লঙ্ঘন হিসেবে প্রমাণিত হয়।

(৩) এই আইনের সংজ্ঞার্থ অনুযায়ী পরিবেশ সম্পর্কিত ঝুঁকি হল এমন একটি অবস্থা যাতে বাস্তব পরিস্থিতির ভিত্তিতে নিম্ন-বর্ণিত নিষেধাজ্ঞাসমূহের যে কোনোটি লঙ্ঘিত হওয়ার সম্ভাবনা রয়েছে:

১। ১০ অক্টোবর ২০১৩ তারিখের পারদ সম্পর্কিত মিনামাটা সনদের (Minamata Convention) অনুচ্ছেদ ৪(১) এবং পরিশিষ্ট ক এর ১ মোতাবেক পারদযুক্ত পণ্য উৎপাদনে নিষেধাজ্ঞা (ফেডারেল ল গেজেট (Federal Law Gazette) ২০১৭ দুই পৃষ্ঠা- ৬১০, ৬১১) (মিনামাটা সনদ)।

২। মিনামাটা সনদের অনুচ্ছেদ ৫(২) এবং পরিশিষ্ট- খ এর ১ এর সংজ্ঞা মোতাবেক উৎপাদন প্রক্রিয়ায় পারদ ও পারদযুক্ত উপাদান ব্যবহারের উপর নিষেধাজ্ঞা যা সংশ্লিষ্ট পণ্য ও প্রক্রিয়া বাতিলের জন্য নির্দিষ্ট তারিখ থেকে কার্যকর হবে।

৩। মিনামাটা সনদের অনুচ্ছেদ ১১(৩) এর সঙ্গে সাংঘর্ষিক পদ্ধতিতে পারদ সম্পর্কিত বর্জ্য ব্যবস্থাপনা পরিচালনার ওপর নিষেধাজ্ঞা;

৪। ২৩ মে ২০০১ তারিখের অব্যাহত জৈবদূষণ (Persistent Organic Pollutants) সম্পর্কিত স্টকহোম সনদের অনুচ্ছেদ ৩(১)(ক) এবং পরিশিষ্ট-ক মোতাবেক রাসায়নিক উৎপাদন এবং ব্যবহারে নিষেধাজ্ঞা (ফেডারেল ল গেজেট (Federal Law Gazette) দুই পৃষ্ঠা- ৮০৩, ৮০৪) (যা সংক্ষেপে POPs Convention নামে পরিচিত); ৬ মে ২০০৫ এর সিদ্ধান্ত অনুযায়ী যার সর্বশেষ সংশোধন (ফেডারেল ল গেজেট (Federal Law Gazette)) ২০০৯ দুই পৃষ্ঠা- ১০৬০, ১০৬১) হয়, এবং অব্যাহত জৈবদূষণ সংক্রান্ত ইউরোপীয় পার্লামেন্ট এবং কাউন্সিলের ২০ জুন ২০১৯ তারিখের প্রবিধিমালা (ইউ) ২০১৯/১০২১ এ বিদ্যমান (২৬ মে ২০১৯ তারিখের ওজে এল ১৬৯, পৃষ্ঠা- ৪৫-৭৭); যা দায়িত্বপ্রাপ্ত পরিষদ (ইইউ) ২০২১/২৭৭ [Commission Delegated Regulation (EU)] কর্তৃক ১৬ ডিসেম্বর ২০২০ তারিখে সর্বশেষ সংশোধিত হয় (২৩ ফেব্রুয়ারীর ওজে এল ৬২, পৃষ্ঠা- ১-৩)।

৫। অব্যাহত জৈবদূষণ সংক্রান্ত সনদের অনুচ্ছেদ ৬(১)(ঘ)(১) এবং (১) এর আওতায় প্রযোজ্য এলাকায় বিদ্যমান আইন লঙ্ঘন হয়, এমনভাবে বর্জ্য ব্যবস্থাপনা করা, সংগ্রহ, সংরক্ষণ এবং পরিশোধন যা পরিবেশগতভাবে সঠিক নয় সেই সম্পর্কিত নিষেধাজ্ঞা।

৬। আন্তঃসীমা অতিক্রমকারী ক্ষতিকর বর্জ্য চলাচল এবং তার পরিশোধন সংক্রান্ত ২২ মার্চ ১৯৮৯ তারিখের বাসেল সনদের অনুচ্ছেদ ১(১) এর আওতায় ক্ষতিকর বর্জ্য রপ্তানি এবং অনুচ্ছেদ ১(২) এর আওতায় অন্যান্য বর্জ্য রপ্তানির উপর নিষেধাজ্ঞা

(ফেডারেল ল গেজেট (Federal Law Gazette) ১৯৯৪ দুই পৃষ্ঠা- ২৭০৩, ২৭০৪) (বাসেল সনদ), তৃতীয় অধ্যাদেশের মাধ্যমে যার অনুচ্ছেদের সর্বশেষ সংশোধন ২২ মার্চ ১৯৮৯ ও ৪ মে ২০১৪ (ফেডারেল ল গেজেট (Federal Law Gazette) দুই পৃষ্ঠা- ৩০৬, ৩০৭); ইউরোপীয় পার্লামেন্টের প্রবিধিমালা (ইইউ) নং- ১০১৩/২০০৬ এবং বর্জ্য জাহাজিকরণ সম্পর্কিত ১৪ জুন ২০০৬ তারিখের পরিষদ সিদ্ধান্ত (১২ জুলাই ২০০৬ তারিখের ওজে এল ১৯০, পৃষ্ঠা- ১-৯৮) (প্রবিধিমালা (ইসি) নং- ১০১৩/২০০৩), পরিষদ অনুমোদিত প্রবিধিমালা (ইইউ) ২০২০/২১৭৪ হিসাবে ১৯ অক্টোবর ২০২০ সর্বশেষ সংশোধিত (২২ ডিসেম্বর ২০২০ তারিখের ওজে এল ৪৩৩, পৃষ্ঠা- ১১- ১৯)।

(ক) এমন পক্ষের প্রতি যারা এসব ক্ষতিকর ও অন্যান্য বর্জ্য আমদানি নিষিদ্ধ করেছে [বাসেল সনদের অনুচ্ছেদ ৪(১)(খ)] ।

(খ) বাসেল সনদের অনুচ্ছেদ ২ এর দফা ১১ এ সংজ্ঞা অনুযায়ী আমদানিকারক রাষ্ট্রের জন্য, যেটি কোনো নির্দিষ্ট আমদানির ব্যাপারে লিখিত অনুমতি দেয়নি, বা এমন ক্ষেত্রে যেখানে উক্ত আমদানিকারক রাষ্ট্র এহেন ক্ষতিকর বর্জ্য আমদানিকে নিষিদ্ধ করেনি (বাসেল সনদের অনুচ্ছেদ ৪(১)(গ))।

(গ) বাসেল সনদের সঙ্গে সম্পর্কিত নয় এমন কোনো পক্ষের ক্ষেত্রে [বাসেল সনদের অনুচ্ছেদ ৪(৫)] ।

(ঘ) কোনো আমদানিকারক রাষ্ট্র, যেখানে এহেন কোন ক্ষতিকর বর্জ্য এবং অন্যান্য বর্জ্য পরিবেশসম্মতভাবে ব্যবস্থাপনা করা হয় না এমন রাষ্ট্রে কিংবা অন্যত্র [বাসেল সনদের অনুচ্ছেদ ৪(৮) দফা ১]।

৭। বাসেল সনদের পরিশিষ্ট- ৭ এ তালিকাভুক্ত রাষ্ট্র থেকে উক্ত পরিশিষ্টে উল্লেখ নেই এমন রাষ্ট্রে ক্ষতিকর বর্জ্য রপ্তানি সংক্রান্ত

নিষেধাজ্ঞা [বাসেল সনদের অনুচ্ছেদ ৪-এ, প্রবিধিমালা (ইসি) নং- ১০১৩/২০০৬ এর অনুচ্ছেদ ৩৬]; এবং

৮। বাসেল সনদের পক্ষ নয় এমন কারোর থেকে সনদের পক্ষভুক্ত কোন স্থানে ক্ষতিকর ও অন্যান্য বর্জ্য আমদানির উপর নিষেধাজ্ঞা [বাসেল সনদের অনুচ্ছেদ ৪(৫)] ।

(৪) এই আইনের সংজ্ঞার্থ অনুযায়ী মানবাধিকার সম্পর্কিত দায়-দায়িত্বের লঙ্ঘন হচ্ছে উপ-ধারা (২) এর দফা ১ থেকে ১২ এ বর্ণিত নিষেধাজ্ঞাসমূহের লঙ্ঘন। এই আইনের সংজ্ঞার্থ অনুযায়ী পরিবেশ সম্পর্কিত দায়-দায়িত্বের লঙ্ঘন হচ্ছে ধারা উপ-ধারা (৩) এর দফা ১ থেকে ৮ এ বর্ণিত নিষেধাজ্ঞার লঙ্ঘন।

(৫) এই আইনের আওতায় সাপ্লাই চেইন বা সরবরাহ ব্যবস্থা বলতে যে কোনো প্রতিষ্ঠানের সকল পণ্য ও সেবাকে বুঝাবে। যার মধ্যে পড়বে জার্মানি এবং অন্যত্র হওয়া সকল ধাপ বা প্রক্রিয়া যা কাঁচামাল সংগ্রহ থেকে শুরু করে সর্বশেষ ক্রেতা বা ভোক্তার কাছে পৌঁছানো পর্যন্ত যে কোনো পণ্য উৎপাদন এবং সেবার দানের ক্ষেত্রে দরকার পড়বে। যার মধ্যে পড়বে-

- ১। নিজস্ব বাণিজ্যিক এলাকার মধ্যে প্রতিষ্ঠানের কার্যক্রম,
- ২। প্রত্যক্ষ সরবরাহকারীর (সাপ্লাইয়ার) কার্যক্রম, এবং
- ৩। পরোক্ষ সরবরাহকারীর কার্যক্রম।

(৬) এই আইনের সংজ্ঞার্থ অনুযায়ী যে কোনো প্রতিষ্ঠানের ব্যবসায়িক লক্ষ্য অর্জনের উদ্দেশ্যে পরিচালিত তার নিজস্ব ব্যবসা পরিধির আওতাভুক্ত প্রত্যেকটি কাজ, তা জার্মানীতেই কিংবা অন্যত্র করা হোক। সহযোগী প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে, মূল-প্রতিষ্ঠানের যদি অন্য প্রতিষ্ঠানের ওপর প্রভাব বা নিয়ন্ত্রণ থাকে তাহলে সেগুলোও মূল প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব ব্যবসায়ের পরিধি বা কার্যক্ষেত্রের আওতায় পড়বে।

(৭) এই আইনের সংজ্ঞার্থ অনুযায়ী প্রত্যক্ষ-সরবরাহকারী বলতে মূল-প্রতিষ্ঠানের উৎপাদন অথবা প্রয়োজনীয় সেবা প্রাপ্তি ও ব্যবহারের জন্য প্রয়োজনীয় পণ্য সরবরাহ অথবা সেবা প্রদানে চুক্তিবদ্ধ অংশীদারকে বোঝাবে।

(৮) এই আইন অনুযায়ী অপ্রত্যক্ষ সরবরাহকারী হল এমন কোনো প্রতিষ্ঠান যে সরাসরি সরবরাহকারী না তবে মূল-প্রতিষ্ঠানের উৎপাদন ও প্রয়োজনীয় সেবা প্রাপ্তি ও ব্যবহারের জন্য দরকারি।

**দ্বিতীয় ভাগ**  
**অবশ্যপালনীয় বাধ্যবাধকতা**  
**ধারা ৩**

**অবশ্যপালনীয় বাধ্যবাধকতা**

(১) প্রতিষ্ঠানসমূহ (কর্পোরেশন)মানবাধিকার অথবা পরিবেশ সংক্রান্ত ঝুঁকিকে প্রতিরোধ অথবা কমানো অথবা এ সংক্রান্ত দায়-দায়িত্বের লঙ্ঘন বন্ধের লক্ষ্যে তার সরবরাহ ব্যবস্থায় এই ভাগে বর্ণিত মানবাধিকার এবং পরিবেশ-সংক্রান্ত যথাযথ প্রক্রিয়া বজায় রাখার বিষয়ে বাধ্য থাকবে।  
অবশ্যপালনীয় বাধ্যবাধকতার মধ্যে পড়বে:

- ১। ঝুঁকি ব্যবস্থাপনা সংক্রান্ত ব্যবস্থা স্থাপন [ধারা ৪(১)],
- ২। প্রতিষ্ঠানের ভিতরে এক বা একাধিক দায়িত্বশীল ব্যক্তিকে দায়িত্ব প্রদান [ধারা ৪(৩)],
- ৩। নিয়মিতভাবে ঝুঁকিকে বিশ্লেষণ (ধারা ৫),
- ৪। নীতি বিষয়ে বিবৃতি প্রদান [ধারা ৬(২)],
- ৫। নিজস্ব ব্যবসায়ের কার্যক্ষেত্রে [ধারা ৬(১) ও (৩)] এবং প্রত্যক্ষ সরবরাহকারীদের জন্য [ধারা ৬(৪)] প্রতিরোধমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ,
- ৬। প্রতিকারমূলক পদক্ষেপ গ্রহণ [ধারা ৭(১) থেকে ৭(৩)],
- ৭। অভিযোগ ব্যবস্থাপনা প্রতিষ্ঠা (ধারা ৮),
- ৮। পরোক্ষ সরবরাহকারী পর্যায়ে ঝুঁকির বিষয়ে যথাযথ প্রক্রিয়া সংক্রান্ত দায়-দায়িত্ব পালন (ধারা ৯) এবং
- ৯। তথ্য সংরক্ষণ [ধারা ১০(১)] এবং প্রতিবেদন দাখিল [ধারা ১০(২)]।

(২) অবশ্য পালনীয় বাধ্যবাধকতার সঙ্গে সামঞ্জস্য রেখে যথোপযুক্ত পদক্ষেপ যেগুলোর ভিত্তিতে নির্ধারিত হবে-

১। কোন প্রতিষ্ঠানের ব্যবসায়িক কার্যক্রমের প্রকৃতি এবং ব্যাপ্তি,

২। মানবাধিকার ও পরিবেশ-সংক্রান্ত ঝুঁকি অথবা মানবাধিকার ও পরিবেশ-সংক্রান্ত দায়-দায়িত্ব লঙ্ঘনের ক্ষেত্রে প্রত্যক্ষভাবে দায়ী পক্ষকে প্রতিষ্ঠানের প্রভাবিত করার সক্ষমতা,

৩। সাধারণ ধারণার মধ্যে লঙ্ঘনের মাত্রা, লঙ্ঘনের প্রতিবিধান এবং মানবাধিকার-সংক্রান্ত ও পরিবেশ-সংক্রান্ত দায়-দায়িত্ব লঙ্ঘনের সম্ভাবনা,

৪। মানবাধিকার ও পরিবেশ-সংক্রান্ত ঝুঁকি অথবা দায়-দায়িত্ব লঙ্ঘনের ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানসমূহের অবদান।

(৩) এই আইনের অধীন পড়ে এমন কোন দায়-দায়িত্ব লঙ্ঘনের ঘটনায় দেওয়ানী আইনের কোনো দায় তৈরি হবে না বা দেওয়ানী আইনের কোনো দায় আলাদাভাবে এই আইনের ওপর প্রভাব ফেলবে না।

## ধারা ৪

### ঝুঁকি ব্যবস্থাপনা

(১) অবশ্য পালনীয় বাধ্যবাধকতা পালনে প্রতিষ্ঠানকে অবশ্যই একটি যথোপযুক্ত ও কার্যকর ঝুঁকি ব্যবস্থাপনা পদ্ধতি প্রতিষ্ঠা করতে হবে [ধারা ৩(১)]। এই ঝুঁকি ব্যবস্থাপনা উপযুক্ত পদক্ষেপের মাধ্যমে ব্যবসায়ের সকল কার্যক্রমে অঙ্গীভূত হতে হবে।

(২) সেই সকল উদ্যোগই কার্যকর যার মাধ্যমে মানবাধিকার ও পরিবেশ-সংক্রান্ত ঝুঁকি চিহ্নিত করা ও কমানো সম্ভব হয় এবং যদি প্রতিষ্ঠান তারই সাপ্লাই চেইনে (সরবরাহ ব্যবস্থায়) মানবাধিকার ও পরিবেশ-সংক্রান্ত

বাধ্যবাধকতা পালনের ক্ষেত্রে ঝুঁকি ও দায়দায়িত্ব লঙ্ঘনের ঝুঁকি কমায় বা সমাধা করে।

(৩) প্রতিষ্ঠানকে নিশ্চিত করতে হবে প্রতিষ্ঠানের মধ্যে কে অভ্যন্তরীণ ঝুঁকি যাচাই (মনিটরিং) করবে। যেমন- এই ক্ষেত্রে একজন মানবাধিকার কর্মকর্তাকে নিয়োগ করা যেতে পারে। দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যক্তি কিংবা ব্যক্তিদের কার্যক্রম সম্পর্কে উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষকে অবশ্যই নিয়মিতভাবে তথ্যাদি চাইতে হবে, বছরে অন্তত একবার।

(৪) ঝুঁকি ব্যবস্থাপনা পদ্ধতি প্রতিষ্ঠা ও বাস্তবায়নের ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানকে তার নিজ কর্মী, সরবরাহ ব্যবস্থার কর্মী এবং প্রতিষ্ঠানের সঙ্গে আইনগতভাবে সম্পর্কিত অন্যান্যরা যারা প্রতিষ্ঠানের অর্থনৈতিক কর্মকাণ্ডের দ্বারা অথবা সরবরাহ ব্যবস্থায় প্রতিষ্ঠানের অর্থনৈতিক কর্মকাণ্ডের দ্বারা প্রত্যক্ষভাবে ক্ষতিগ্রস্ত হতে পারেন তাদের স্বার্থকে বিবেচনায় নিতে হবে।

## ধারা ৫

### ঝুঁকি বিশ্লেষণ

(১) ঝুঁকি ব্যবস্থাপনার অংশ হিসেবে প্রতিষ্ঠানকে অবশ্যই ধারা ২ থেকে ৪ এর আলোকে যথাযথভাবে ঝুঁকি বিশ্লেষণ করতে হবে, যাতে তার নিজ ব্যবসায়ের ক্ষেত্র এবং সরাসরি সরবরাহ ব্যবস্থায় মানবাধিকার ও পরিবেশ-সংক্রান্ত ঝুঁকি চিহ্নিত করতে পারে। যে সকল ক্ষেত্রে কোন প্রতিষ্ঠান সঠিক প্রক্রিয়া অনুসরণ না করে সরবরাহকারীর সঙ্গে একটি সরাসরি সম্পর্ক কাঠামো সৃষ্টি করেছে অথবা অবশ্যপালনীয় বাধ্যবাধকতা এড়াতে প্রত্যক্ষ সরবরাহকারীর সঙ্গে কোন লেনদেনে যুক্ত হয়, তাহলে পরোক্ষ সরবরাহকারী, প্রত্যক্ষ সরবরাহকারী বলে বিবেচিত হবে।

(২) চিহ্নিত মানবাধিকার ও পরিবেশ-সংক্রান্ত ঝুঁকিকে অবশ্যই গুরুত্ব এবং অগ্রাধিকার দিতে হবে। এইক্ষেত্রে অন্যান্যের মধ্যে ধারা ৩(২)-এ তালিকাভুক্ত মানদণ্ড চূড়ান্ত।

(৩) প্রতিষ্ঠানকে ঝুঁকি বিশ্লেষণের ফলাফল তার প্রতিষ্ঠানের অভ্যন্তরে সিদ্ধান্ত গ্রহণকারী, যেমন- পরিচালনা পরিষদ অথবা ক্রয় বিভাগ (Purchasing Department) প্রভৃতির মধ্যে বিতরণ নিশ্চিত করতে হবে।

(৪) যদি প্রতিষ্ঠান সরবরাহ ব্যবস্থায় বড় ধরনের ঝুঁকির আশঙ্কা করে অথবা ঝুঁকি বেড়েছে বলে মনে করে তাহলে অবশ্যই বছরে একবার করে এবং যখন দরকার পড়বে তখন তার ঝুঁকি বিশ্লেষণের কাজ করতে হবে; যেমন- নতুন কোন পণ্য উৎপাদন, প্রকল্প কিংবা ব্যবসায়ের নতুন ক্ষেত্র সংযোজন হলে। এই প্রক্রিয়ায় ধারা ৮(১) এর অনুযায়ী প্রতিবেদন থেকে পাওয়া তথ্য বিবেচনায় নিতে হবে।

## ধারা ৬

### প্রতিরোধমূলক ব্যবস্থা

(১) যদি কোন প্রতিষ্ঠান ধারা ৫ মোতাবেক ঝুঁকি বিশ্লেষণ প্রক্রিয়ায় কোন ঝুঁকি চিহ্নিত করে থাকে, তবে তাকে অবশ্যই অযৌক্তিক কোন বিলম্ব না করে অনুচ্ছেদ (২) থেকে (৪) অনুযায়ী যথাযথ প্রতিরোধমূলক ব্যবস্থা নিতে হবে।

(২) প্রতিষ্ঠানকে অবশ্যই তার নিজস্ব মানবাধিকার কৌশল নিয়ে একটি নীতি বিবরণী দিতে হবে। উর্ধ্বতন ব্যবস্থাপকেরা এই নীতি বিবরণী তৈরি করবেন। প্রতিষ্ঠানের মানবাধিকার কৌশল নিয়ে নীতি বিবরণীতে অবশ্যই নিম্নোলিখিত উপদান থাকতে হবে:

১। প্রতিষ্ঠান কোন প্রক্রিয়ায় ধারা ৪(১), ধারা ৫(১), ধারা ৬(৩) এবং ধারা ৭ থেকে ১০-এ বর্ণিত বাধ্যবাধকতাগুলো পালন করবেন তার বিবরণী,

২। ঝুঁকি বিশ্লেষণের ভিত্তিতে মানবাধিকার ও পরিবেশ-সংক্রান্ত সনাক্তকৃত ঝুঁকির ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানের অগ্রাধিকার

৩। মানবাধিকার সংক্রান্ত এবং পরিবেশ সংক্রান্ত বিষয়ে ঝুঁকি বিশ্লেষণের ভিত্তিতে প্রতিষ্ঠানের কর্মী ও সরবরাহকারীদের জন্য সংজ্ঞা প্রদান করা

(৩) প্রতিষ্ঠানকে তার নিজ ব্যবসায়ের ক্ষেত্রে অবশ্যই উপযুক্ত প্রতিরোধমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে, বিশেষ করে:

১। সংশ্লিষ্ট ব্যবসায়ের প্রক্রিয়ায় নীতি বিবরণীতে উল্লিখিত মানবাধিকার কৌশল বাস্তবায়ন,

২। চিহ্নিত ঝুঁকিকে প্রতিরোধে বা কমাতে উপযুক্ত ক্রয় কৌশল ও পদ্ধতি প্রণয়ন ও বাস্তবায়ন,

৩। প্রযোজ্য ব্যবসায়ের ক্ষেত্রে প্রশিক্ষণ প্রদান,

৪। নীতি বিবরণীতে উল্লিখিত মানবাধিকার কৌশলের সঙ্গে সামঞ্জস্য রেখে নিজ ব্যবসায়ের ক্ষেত্রে ঝুঁকি-ভিত্তিক নিয়ন্ত্রণমূলক ব্যবস্থার বাস্তবায়ন।

(৪) প্রতিষ্ঠানকে অবশ্যই সরবরাহকারীদের সঙ্গে সম্পর্কিত উপযুক্ত প্রতিরোধমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে যার আওতায় বিশেষ করে থাকবে:

১। প্রত্যক্ষ সরবরাহকারী নির্বাচনের ক্ষেত্রে মানবাধিকার-সংক্রান্ত এবং পরিবেশ-সংক্রান্ত প্রত্যাশার বিবেচনা,

২। প্রত্যক্ষ সরবরাহকারীর কাছ থেকে চুক্তির মাধ্যমে নিশ্চয়তা আদায় করা যে তারা প্রতিষ্ঠানের উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের প্রত্যাশা অনুযায়ী মানবাধিকার-সংক্রান্ত এবং পরিবেশ-সংক্রান্ত দায়-দায়িত্ব পালন করবে এবং সরবরাহ প্রক্রিয়ায় সেই অনুযায়ী ব্যবস্থা গ্রহণ করবে,

৩। উপরোক্ত (২) অনুযায়ী প্রত্যক্ষ সরবরাহকারীর সঙ্গে চুক্তি অনুযায়ী প্রাথমিক ও পরবর্তী প্রশিক্ষণ কার্যক্রম বাস্তবায়ন।

৪। চুক্তিভিত্তিক যথাযথ নিয়ন্ত্রণ ব্যবস্থার বিষয়ে ঐক্যমত এবং প্রত্যক্ষ সরবরাহকারী পর্যায়ে মানবাধিকার কৌশলপত্রের অগ্রগতি দেখতে ঝুঁকি অনুযায়ী কার্যক্রম বাস্তবায়ন।

(৫) যদি কোন প্রতিষ্ঠান তার নিজস্ব ব্যবসায়ের ক্ষেত্রে কিংবা প্রত্যক্ষ সরবরাহকারী পর্যায়ে বড় ধরনের ঝুঁকির আশঙ্কা করে, প্রতিরোধমূলক ব্যবস্থার কার্যকারিতা বছরে একবার বা প্রয়োজনীয় ক্ষেত্রে তা আবশ্যিকভাবে যাচাই করবে। যেমন- নতুন কোন পণ্য উৎপাদন, প্রকল্প কিংবা নতুন ব্যবসায়ের প্রচলনের কারণে এমন প্রয়োজন হতে পারে। ধারা ৮(১) মতে প্রতিবেদন থেকে প্রাপ্ত তথ্যকে বিবেচনায় নিতে হবে। প্রয়োজন হলে কোন অযাচিত দেরি না করে পদক্ষেপগুলোকে হালনাগাদ করতে হবে।

## ধারা ৭

### প্রতিকার-কার্যক্রম

(১) যদি প্রতিষ্ঠান দেখতে পায় যে মানবাধিকার-সংক্রান্ত অথবা পরিবেশ-সংক্রান্ত যে বাধ্যবাধকতা তা লঙ্ঘনের ঘটনা ইতিমধ্যে ঘটেছে অথবা নিজ ব্যবসায় কিংবা প্রত্যক্ষ সরবরাহকারী পর্যায়ে তা অত্যাসন্ন, তবে এহেন লঙ্ঘনের প্রতিরোধ, অবসান কিংবা তার ব্যাপকতা কমাতে অবিলম্বে অবশ্যই কার্যকর ব্যবস্থা গ্রহণ করবে। এই ক্ষেত্রে ধারা ৫(১) এর দফা ২ প্রযোজ্য হবে। জার্মানীতে নিজস্ব ব্যবসায়ের ক্ষেত্রে, প্রতিকারমূলক কার্যক্রমের মাধ্যমে এ ধরনের লঙ্ঘনের ঘটনার অবসান ঘটাতে হবে। ধারা ২(৬) এর দফা ৩ এর আওতায় বিদেশে এবং নিজ দেশে নিজস্ব ব্যবসায়ের ক্ষেত্রে প্রতিকারমূলক কার্যক্রমের মাধ্যমে অবশ্যই তার অবসান ঘটাতে হবে। (২) যদি কোন প্রত্যক্ষ সরবরাহকারী (সাপ্লাইইয়ার) পর্যায়ে মানবাধিকার-সংক্রান্ত অথবা পরিবেশ-সংক্রান্ত দায়-দায়িত্ব লঙ্ঘন এমন হয় যে প্রতিষ্ঠান একটি নির্দিষ্ট সময়ের মধ্যে উক্ত লঙ্ঘনের অবসান করতে পারবে না, তখন প্রতিষ্ঠানকে অবশ্যই অযৌক্তিক দেরি (বিলম্ব) না করে

উক্ত লঙ্ঘনের অবসান কিংবা তার প্রবণতা কমানোর জন্য উদ্যোগ গ্রহণ ও বাস্তবায়ন করতে হবে। এহেন উদ্যোগে সুস্পষ্ট সময়সীমা থাকতে হবে। উক্ত উদ্যোগ গ্রহণ ও বাস্তবায়নের ক্ষেত্রে নিম্নলিখিত পদক্ষেপগুলোকে বিশেষ করে বিবেচনায় নিতে হবে:

১। যে প্রতিষ্ঠান লঙ্ঘন করেছে তাকে নিয়ে যৌথভাবে পরিকল্পনা তৈরি ও বাস্তবায়নের মাধ্যমে লঙ্ঘনের ঘটনার অবসান কিংবা কমানো

২। যেসব প্রতিষ্ঠান এহেন ক্ষতির কারণ কিংবা করতে পারে তাকে প্রভাবিত করার সক্ষমতা বাড়াতে সংশ্লিষ্ট সেক্টরে বিদ্যমান উদ্যোগসমূহ ও সেক্টরের মানোন্নয়নে সচেষ্ট প্রতিষ্ঠানসমূহের সঙ্গে একযোগে কাজ করা

৩। ঝুঁকি কমানোর প্রচেষ্টার পাশাপাশি সাময়িকভাবে ব্যবসায়িক সম্পর্ক স্থগিত রাখা।

(৩) ব্যবসায়িক সম্পর্ক ছিন্ন করার প্রয়োজন কেবলমাত্র তখনই পড়বে যদি

১। কোনো সুরক্ষিত আইনি অবস্থান কিংবা পরিবেশ-সংক্রান্ত দায়-দায়িত্ব লঙ্ঘন অত্যন্ত গুরুতর হিসাবে বিবেচিত হয়

২। কোন উদ্যোগের বাস্তবায়ন সত্ত্বেও নির্ধারিত সময়সীমার মধ্যে পরিস্থিতির সমাধান না হয়

৩। প্রতিষ্ঠানের পক্ষে গ্রহণ করার মতো আর কোন কার্যকর উপায় বা সে বিষয়ে তার যতটুকু সামর্থ্য আছে তার প্রয়োগ সফল হওয়ার সম্ভাবনা না থাকে

এই আইনের পরিশিষ্টে তালিকাভুক্ত সনদের কোনটি কোন রাষ্ট্র অনুস্বাক্ষর করেনি কিংবা জাতীয় আইনে তার বাস্তবায়ন করেনি এজন্য ব্যবসায়িক সম্পর্ক ছিন্ন করার দায় তৈরি হবে না। বৈদেশিক বাণিজ্যের উপর কেন্দ্রীয় আইন, ইউরোপীয় ইউনিয়নের আইন অথবা আন্তর্জাতিক আইনের দ্বারা নিষেধাজ্ঞা ধারা ২ এর দ্বারা প্রভাবিত হবে না।

(৪) যদি প্রতিষ্ঠান নিজস্ব ব্যবসায়িক ক্ষেত্র কিংবা প্রত্যক্ষ সরবরাহকারীর ক্ষেত্রে বড় ধরনের ঝুঁকির আশঙ্কা করে বা ঝুঁকি বেড়ে গেলে, প্রতিকারমূলক পদক্ষেপের কার্যকারিতা বছরে একবার এবং অন্তর্বর্তীকালে করে পর্যালোচনা করতে হবে, যেমন- নতুন কোন পণ্য উৎপাদন, প্রকল্প কিংবা ব্যবসায়িক ক্ষেত্র সম্প্রসারণ হলে। ধারা ৮(১) অনুযায়ী প্রতিবেদন থেকে পাওয়া দিকনির্দেশনা বিবেচনা করতে হবে। প্রয়োজন হলে কোন প্রকার অযথা দেরি না করে গৃহীত উদ্যোগকে সমন্বয়যোগী করতে হবে।

## ধারা ৮

### অভিযোগ নিষ্পত্তির পদ্ধতি

(১) প্রতিষ্ঠানকে উপ-ধারা (২) থেকে (৪) মোতাবেক একটি কার্যকর অভ্যন্তরীণ অভিযোগ নিষ্পত্তি প্রক্রিয়া নিশ্চিত করতে হবে। এই প্রক্রিয়ায় প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব ব্যবসায়িক ক্ষেত্র বা তার প্রত্যক্ষ সরবরাহকারীর অর্থনৈতিক কর্মকাণ্ডের কারণে কোনো মানবাধিকার এবং পরিবেশ-সংক্রান্ত ঝুঁকি সৃষ্টি অথবা মানবাধিকার অথবা পরিবেশ-সংক্রান্ত দায়-দায়িত্বের কোন লঙ্ঘন হয়েছে কি-না তা জানা যায়। অভিযোগকারীর অভিযোগ গৃহীত হওয়ার বিষয়টি নিশ্চিত করতে হবে। এ প্রক্রিয়ায় প্রতিষ্ঠানের দ্বারা নিয়োজিত ব্যক্তিদের অবশ্যই প্রাপ্ত অভিযোগের তথ্যাদি নিয়ে অভিযোগকারীর সঙ্গে কথা বলতে হবে। তারা সংশ্লিষ্ট বিষয়ের একটি গ্রহণযোগ্য সমাধানের পদ্ধতি প্রস্তাব করতে পারেন। কোন প্রতিষ্ঠান তার নিজস্ব প্রক্রিয়া বাদ দিয়ে বাইরে থেকেও কার্যকর কোন প্রক্রিয়া গ্রহণ করতে পারে, যদি তা নিম্নে বর্ণিত বিষয়গুলো মেনে করা হয়।

(২) প্রতিষ্ঠান লিখিত আকারে অভিযোগ নিষ্পত্তি প্রক্রিয়ার নিয়মকানুন তুলে ধরবে যা সর্বসাধারণের জন্য উন্মুক্ত থাকবে।

(৩) প্রতিষ্ঠান যে সকল ব্যক্তিকে উক্ত কার্যক্রম পরিচালনার দায়িত্ব দিয়েছে তাদেরকে অবশ্যই নিরপেক্ষভাবে দায়িত্ব পালনের নিশ্চয়তা দিতে হবে; বিশেষতঃ তাদেরকে অবশ্যই স্বাধীন হতে হবে এবং নিশ্চিত করতে হবে

যে তারা কোন প্রকার নির্দেশনার অধীন নয় এবং তারা গোপনীয়তা বজায় রাখতে বাধ্য।

(৪) এ প্রক্রিয়ায় যে সকল ব্যক্তির প্রবেশাধিকার রয়েছে, তাদের দায়-দায়িত্ব সম্পর্কে এবং অভিযোগ নিষ্পত্তির প্রক্রিয়া বাস্তবায়ন বিষয়ে প্রতিষ্ঠানকে পরিস্কারভাবে ও বিস্তৃত আকারে যথাযথ প্রক্রিয়ায় সবাইকে জানানোর ব্যবস্থা করতে হবে। প্রক্রিয়াটি সম্ভাব্য সকল পক্ষের নিকট সহজলভ্য হতে হবে, অবশ্যই পরিচয়ের গোপনীয়তা রক্ষা করতে হবে এবং অভিযোগ করার কারণে যাতে করে কেউ কোন প্রকার অসুবিধায় না পড়ে অথবা কোন শাস্তি না পায় তা অবশ্যই নিশ্চিত করতে হবে।

(৫) বছরে অবশ্যই একবার করে অভিযোগ নিষ্পত্তির প্রক্রিয়ার কার্যকারিতা পর্যালোচনা করতে হবে এবং যদি প্রতিষ্ঠান নিজস্ব ব্যবসায়ের ক্ষেত্রে কিংবা প্রত্যক্ষ সরবরাহকারীর ক্ষেত্রে বড় ধরনের ঝুঁকির আশঙ্কা করে বা ঝুঁকি বেড়ে গেছে বলে মনে করেন তাহলে অন্তর্বর্তীকালে এই পর্যালোচনা করা যাবে, যেমন- নতুন কোন পণ্য উৎপাদন, প্রকল্প অথবা ব্যবসায়ের ক্ষেত্রে যুক্ত হওয়া। প্রয়োজন হলে অযাচিত বিলম্ব না করে তা পুনরায় করতে হবে।

## ধারা ৯

### পরোক্ষ সরবরাহকারী (Indirect suppliers); আইনের অধীনে প্রক্রিয়া গ্রহণের অনুমোদন

(১) ধারা ৮ অনুযায়ী প্রতিষ্ঠানকে অবশ্যই একটি অভিযোগ নিষ্পত্তির প্রক্রিয়া চালু করতে হবে যাতে পরোক্ষ সরবরাহকারীর সঙ্গে অর্থনৈতিক কার্যক্রমের প্রেক্ষিতে সৃষ্ট মানবাধিকার বা পরিবেশ-সংক্রান্ত ঝুঁকি বা এ সংক্রান্ত দায়-দায়িত্ব লঙ্ঘনের বিষয়ে যে কেউ অভিযোগ করতে সক্ষম হন।

(২) প্রতিষ্ঠানকে অবশ্যই নিচের অনুচ্ছেদ (৩) এর আলোকে ধারা ৪ এ সংজ্ঞায়িত নিজস্ব ঝুঁকি-ব্যবস্থাপনা পদ্ধতি গ্রহণ করতে হবে।

(৩) কোনো প্রতিষ্ঠান যদি ইঙ্গিত পায় পরোক্ষ সরবরাহকারী পর্যায়ে মানবাধিকার-সংক্রান্ত অথবা পরিবেশ-সংক্রান্ত দায়-দায়িত্ব লঙ্ঘনের কোনো ঘটনা ঘটেছে, তাকে অযথা দেরি না করে প্রয়োজন অনুযায়ী নিচের পদক্ষেপ নিতে হবে

১। ধারা ৫(১) থেকে ৫(৩) অনুযায়ী ঝুঁকি বিশ্লেষণ করা

২। দায়ী পক্ষের জন্য উপযুক্ত প্রতিরোধমূলক ব্যবস্থা প্রণয়ন। যেমন- নিয়ন্ত্রণ ব্যবস্থার বাস্তবায়ন (Control measures), সংশ্লিষ্ট খাত বা খাতের প্রতিষ্ঠানের ঝুঁকির প্রতিরোধ ও এড়ানোর বিষয়ে সহায়তা।

৩। প্রতিরোধ, রদ কিংবা কমানোর পরিকল্পনা ও বাস্তবায়ন, এবং

৪। প্রয়োজন হলে ধারা ৬(২) মোতাবেক প্রতিষ্ঠানের নীতি বিবরণীকে সময়োপযোগী করা।

(৪) কেন্দ্রীয় অর্থনৈতিক সম্পর্ক ও জ্বালানি মন্ত্রণালয়ের সঙ্গে ঐক্যমতের ভিত্তিতে প্রণীত নিয়মের দ্বারা কেন্দ্রীয় শ্রম ও সামাজিক বিষয়ক মন্ত্রণালয় অনুচ্ছেদ ৩ এর বিষয়বস্তু নির্ধারণে ক্ষমতাপ্রাপ্ত। এইক্ষেত্রে সংসদের (Bundesrat) কোন অনুমতির দরকার হবে না।

## ধারা ১০

### তথ্য লিপিবদ্ধকরণ ও প্রতিবেদন দাখিল সংক্রান্ত বাধ্যবাধকতা

(১) ধারা ৩ এর সঙ্গে সঙ্গতি রেখে ডিউ ডিলিজেন্স (Due Diligence) এর যেসব বাধ্যবাধকতা পালন করা হয়েছে প্রতিষ্ঠান তা নিয়মিত লিপিবদ্ধ রাখবে। তা অন্তত সাত বছর সংরক্ষণ করতে হবে।

(২) আর্থিক বছরের ডিউ ডিলিজেন্সের (Due Diligence) বাধ্যবাধকতা পূর্ণ করার বিষয়ে প্রতিষ্ঠানকে অবশ্যই একটি বার্ষিক প্রতিবেদন তৈরি করতে হবে এবং তা বছর শেষ হওয়ার চার মাসের মধ্যে প্রতিষ্ঠানের ওয়েবসাইটে প্রকাশ করতে যাতে সবাই তা বিনামূল্যে পায়। এবং সাত বছর সেখানে

রাখতে হবে। আর এই প্রতিবেদনটিকে এমনভাবে উপস্থাপন করতে হবে যাতে তা সবার জন্য বোধগম্য হয় -

১। প্রতিষ্ঠান মানবাধিকার ও পরিবেশ-সংক্রান্ত কোনো ঝুঁকি অথবা মানবাধিকার-সংক্রান্ত বা পরিবেশ-সংক্রান্ত দায়-দায়িত্ব লঙ্ঘনের কোনো ঘটনা চিহ্নিত করেছে কি-না এবং যদি তা হয়ে থাকে তবে কোনটি,

২। ধারা ৪ থেকে ৯-তে উল্লিখিত ডিউ ডিলিজেন্স (Due Diligence) এর বাধ্যবাধকতা পূরণে প্রতিষ্ঠান কী কী করেছে; এর মধ্যে ধারা ৬(২) মোতাবেক নীতি বিবরণীর উপাদান এবং প্রাপ্ত অভিযোগের বিষয়ে ধারা ৮ অথবা ৯(১) মোতাবেক প্রতিষ্ঠান কর্তৃক গৃহীত ব্যবস্থাসমূহ

৩। প্রতিষ্ঠানের গৃহীত কার্যক্রমের প্রভাব ও কার্যকারিতার মূল্যায়ন

৪। উক্ত মূল্যায়ন থেকে ভবিষ্যত পদক্ষেপের জন্য প্রাপ্ত নির্দেশনাসমূহ

(৩) যদি প্রতিষ্ঠান মানবাধিকার বা পরিবেশ-সংক্রান্ত কোনো ঝুঁকি অথবা মানবাধিকার-সংক্রান্ত কিংবা পরিবেশ-সংক্রান্ত বাধ্যবাধকতা লঙ্ঘনের কোন ঘটনা না পায়, এবং যৌক্তিকভাবে প্রতিবেদনে যদি তার ব্যাখ্যা থাকে, তাহলে অনুচ্ছেদ (২) থেকে (৪) মোতাবেক আর কোন বিস্তারিত তথ্যের দরকার হবে না।

(৪) ব্যবসায় ও বাণিজ্যের গোপনীয়তা রক্ষায় যথাযথ গুরুত্ব দিতে হবে।

**তৃতীয় ভাগ**  
**দেওয়ানী কার্যধারা**

**ধারা ১১**

**মামলা করার বিশেষ ক্ষমতা**

(১) কোন ব্যক্তি যদি ধারা ২(১)-এর আলোকে আইনসঙ্গত কোন অধিকার লঙ্ঘনের দাবি করেন, তাহলে সে স্থানীয় ট্রেড ইউনিয়ন অথবা কোন বেসরকারী সংস্থাকে স্বীয় ক্ষমতাবলে তার অধিকার প্রয়োগের জন্য অনুমোদন দিতে পারবেন।

(২) কোন ট্রেড ইউনিয়ন অথবা বেসরকারী সংস্থাকে কেবলমাত্র উপধারা (১) এর অধীন অনুমতি দেওয়া যেতে পারে যদি সেটির স্থায়ী অবস্থান থাকে এবং তার গঠনতন্ত্র মোতাবেক কোন বাণিজ্যিক কার্যক্রমে যুক্ত না থাকে এবং মানবাধিকার অথবা রাষ্ট্রের জাতীয় আইন সংশ্লিষ্ট কোন অধিকার বাস্তবায়নে অস্থায়ীভাবে নিয়োজিত না হয়ে থাকে।

**চতুর্থ ভাগ**  
**কর্তৃপক্ষ কর্তৃক পর্যবেক্ষণ ও প্রয়োগ**  
**উপ-বিভাগ ১**  
**অডিট সংক্রান্ত প্রতিবেদন**  
**ধারা ১২**  
**প্রতিবেদন দাখিল**

(১) ধারা ১০(২) এর দফা ১ মোতাবেক প্রতিবেদন অবশ্যই জার্মান ভাষায় ইলেক্ট্রনিকালি বা ডিজিটাল প্রক্রিয়ায় যথাযথ কর্তৃপক্ষ কর্তৃক দাখিল করতে হবে।

(২) আর্থিক বছর শেষ হওয়ার পর পরবর্তী চার মাস শেষ হওয়ার আগেই প্রতিবেদন অবশ্যই দাখিল করতে হবে।

**ধারা ১৩**  
**আইনি ব্যবস্থা গ্রহণের ক্ষমতা**

(১) যথাযথ কর্তৃপক্ষ ক্ষতিয়ে দেখবেন যে-

১। ধারা ১০(২) এর দফা ১ মোতাবেক প্রতিবেদন দাখিল করা হয়েছে কিনা এবং

২। ধারা ১০(২) ও (৩) মোতাবেক যা যা করা দরকার তা করা হয়েছে কিনা।

(২) যদি ধারা ১০(১) ও (৩) মোতাবেক পালনীয় শর্তাদি পূরণ করা না হয়ে থাকে, তাহলে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানকে একটি যৌক্তিক সময়ের মধ্যে প্রতিবেদন সংশোধন করতে নির্দেশনা দিতে পারবে।

(৩) কেন্দ্রীয় অর্থনৈতিক সম্পর্ক ও জ্বালানী মন্ত্রণালয়ের সঙ্গে ঐক্যমত্যের ভিত্তিতে কেন্দ্রীয় শ্রম ও সামাজিক সম্পর্ক বিষয়ক মন্ত্রণালয়ে নিচের

প্রক্রিয়াগুলোর নিয়ন্ত্রণে আরো বিস্তৃত আকারে সিদ্ধান্ত নিতে পারে যার জন্য সংসদের (Bundersat) কোন অনুমতির দরকার হবে না।

১। ধারা ১২ মোতাবেক প্রতিবেদন দাখিল করার পদ্ধতি, এবং

২। উপ-ধারা (১) ও (২) মোতাবেক কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রতিবেদন নিরীক্ষার করার প্রক্রিয়া।

## উপ-বিভাগ ২

### ঝুঁকি অনুযায়ী ব্যবস্থা বা নিয়ন্ত্রণ

#### ধারা ১৪

### কর্তৃপক্ষ কর্তৃক গৃহীত পদক্ষেপ; বিধিবদ্ধ প্রক্রিয়া গ্রহণের বিষয়ে ক্ষমতা প্রদান

#### (১) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কার্যকর পদক্ষেপ নেবে-

১। যিনি দায়িত্বপ্রাপ্ত কর্মকর্তা তার বিবেচনা যথাযথ প্রয়োগের ক্ষেত্রে,

(ক) ধারা ৩ থেকে ধারা ১০(১) মোতাবেক মানবাধিকার ও পরিবেশ-সংক্রান্ত সম্ভাব্য ঝুঁকি তথা মানবাধিকার-সংক্রান্ত এবং পরিবেশ-সংক্রান্ত বাধ্যবাধকতা পালন পর্যবেক্ষণ এবং

(খ) উপরোক্ত (ক) এর আওতায় বাধ্যকতা লঙ্ঘনের ক্ষেত্র চিহ্নিতকরণ, তার অবসান ও প্রতিরোধ;

২। অনুরোধক্রমে, যদি অনুরোধকারী যুক্তিসহকারে অনুরোধ করেন (ক) যে ধারা ৩ থেকে ৯ পর্যন্ত বিবৃত বাধ্যবাধকতা লঙ্ঘনের কারণে তিনি ক্ষতিগ্রস্ত হয়েছেন অথবা তার সুরক্ষিত কোন অবস্থান (অধিকার) লঙ্ঘিত হয়েছে, অথবা

(খ) উপরোক্ত (ক)- এর আলোকে যে লঙ্ঘনের কথা বলা হচ্ছে তা দ্রুত ঘটতে যাচ্ছে।

(২) কেন্দ্রীয় অর্থনৈতিক সম্পর্ক ও জ্বালানী মন্ত্রণালয়ের সঙ্গে ঐক্যমত্যের ভিত্তিতে কেন্দ্রীয় শ্রম ও সামাজিক সম্পর্ক বিষয়ক মন্ত্রণালয় উপ-ধারা (১) এবং ধারা ১৫ থেকে ১৭ এর বিধান মোতাবেক প্রদত্ত ক্ষমতাবলে ঝুঁকি-ভিত্তিক নিয়ন্ত্রণ প্রক্রিয়া বিস্তারিতভাবে পরিচালনা করার জন্য সিদ্ধান্ত নিতে পারবে। যার জন্য সংসদের (Bundersat) কোন অনুমতির দরকার হবে না।

## ধারা ১৫

### আদেশ ও পদক্ষেপসমূহ

যথাযথ কর্তৃপক্ষ ধারা ৩ থেকে ১০(১) এর আওতায় বাধ্যবাধকতার লঙ্ঘন চিহ্নিতকরণ, অবসান ও প্রতিরোধে যথাযথ ও প্রয়োজনীয় আদেশ দেবে এবং যথাযথ ও প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণ করবে। যা নির্দিষ্টভাবে হতে পারে-

১। তলব করা

২। নির্দেশনা প্রাপ্তির তিন মাসের মধ্যে বাস্তবায়নের সুস্পষ্ট সময়সীমা উল্লেখসহ সংশোধনমূলক কর্ম-পরিকল্পনা দাখিল করতে প্রতিষ্ঠানকে আদেশ দিতে পারবে

৩। বাধ্যবাধকতা বাস্তবায়নে প্রতিষ্ঠানকে সুনির্দিষ্ট কার্যক্রমের নির্দেশনা দিতে পারবে।

## ধারা ১৬

### প্রবেশের অধিকার

ধারা ১৪ এ প্রদত্ত দায়িত্ব পালনের ক্ষেত্রে এটি প্রয়োজনীয় বিধায়, যথাযথ কর্তৃপক্ষ ও তাদের প্রতিনিধিগণ নিম্নোক্ত বিষয়ে ক্ষমতাপ্রাপ্ত

১। স্বাভাবিক কার্যকালে অথবা প্রতিষ্ঠানের কার্য পরিচালনার নির্দিষ্ট সময়ে প্রতিষ্ঠানের প্রাঙ্গণ, কার্যালয় ও বাণিজ্যিক ভবনে প্রবেশ ও পরিদর্শন, এবং

২। ধারা ৩ থেকে ১০(১) এর অধীনে যে বাধ্যবাধকতা তা পালিত হয়েছে কি-না দেখতে স্বাভাবিক কার্যকালে অথবা প্রতিষ্ঠানের কার্যপরিচালনার নির্দিষ্ট সময়ে প্রতিষ্ঠানের কার্যক্রম সংক্রান্ত কাগজপত্র ও দলিলপত্র পরিদর্শন এবং পরীক্ষা

## ধারা ১৭

### তথ্য প্রদান ও কাগজপত্র দাখিল করার বাধ্যবাধকতা

(১) ধারা ১৫ এর দফা ১ এর ২ নং বাক্য মোতাবেক তলব করা প্রতিষ্ঠান ও ব্যক্তিবর্গ যথাযথ কর্তৃপক্ষের অনুরোধে প্রয়োজনীয় তথ্য ও কাগজপত্র জমা দেবেন; যাতে তারা এই আইনের অধীনে বা ভিত্তিতে তাদের দায়িত্ব পালন করতে পারেন। (স্টকহোম সনদের অনুচ্ছেদ ১৫ অনুযায়ী) সহযোগী প্রতিষ্ঠান কর্তৃক, প্রত্যক্ষ ও পরোক্ষ সরবরাহকারীদের তথ্যাদি ও কাগজপত্র হস্তান্তর এই বাধ্যবাধকতার আওতায় পড়বে। চুক্তির বিদ্যমান শর্ত অনুযায়ী বা তাদের আইনগত অবস্থানের কারণে এসব প্রতিষ্ঠান বা ব্যক্তি প্রয়োজনীয় তথ্যাদি অথবা কাগজপত্র হস্তান্তর করতে বাধ্য। তাছাড়াও তাদের কাছে যেসব তথ্য চাওয়া হবে সেগুলো প্রদান করতে বাধ্য থাকবে।

(২) প্যারাগ্রাফ (১) এর আওতায় যেসব তথ্য প্রদান এবং কাগজপত্র হস্তান্তর করতে হবে, তার মধ্যে পড়বে-

১। কোন প্রতিষ্ঠান এই ধারার আওতায় পড়বে কি-না তা নির্ধারণের জন্য তথ্য ও প্রমাণাদি

২। ধারা ৩ থেকে ১০(১) অনুযায়ী বাধ্যবাধকতা পালন সংক্রান্ত তথ্য ও প্রমাণাদি, এবং

৩। ধারা ৩ থেকে ১০(১) এর আওতায় বাধ্যবাধকতা পালনের প্রক্রিয়া পর্যবেক্ষণের জন্য প্রতিষ্ঠানের অভ্যন্তরে দায়িত্বপ্রাপ্ত সকল ব্যক্তির নাম।

(৩) যে কোন ব্যক্তি যিনি প্যারাগ্রাফ (১) মোতাবেক তথ্য দিতে বাধ্য তিনি কোনো প্রশ্নের জবাবে তথ্য দিতে অপারগতা প্রকাশ করতে পারেন যদি দেখা যায় সেই তথ্য দেওয়ার ফলে তার বা তার কোনো আত্মীয় ফৌজদারি কার্যবিধির ৫২(১) ধারার অধীনে বা ফৌজদারি বিচার অথবা প্রাতিষ্ঠানিক অপরাধ সংক্রান্ত আইনের (Regulatory Offence Act) (Strafprozessordnung) আওতায় বিচারের মুখোমুখি হতে পারেন। যাকে

তথ্য দিতে বলা হচ্ছে তিনি চাইলে তথ্য না দেওয়ার অধিকারও তার আছে, সেই বিষয়টি তাকে জানাতে হবে। তথ্য অথবা প্রমাণাদি দিতে অপারগতা প্রকাশ করার যে আইনগত অধিকার তা গোপনীয়তা সংক্রান্ত আইনসম্মত দায়িত্বকে প্রভাবিত করবে না ।

## ধারা ১৮

### সহনশীলতা ও সহযোগিতার করার বাধ্যবাধকতা

প্রতিষ্ঠানকে অবশ্যই উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ এবং তার প্রতিনিধিদের কার্যক্রমকে মেনে নিতে হবে এবং কার্যক্রম বাস্তবায়নে তাদেরকে সহযোগিতা করতে হবে। উপধারা ১ অনুযায়ী প্রতিষ্ঠানের মালিক এবং তাদের প্রতিনিধিদের জন্য, আইন অনুযায়ী বা আইনি ক্ষমতাবলে তাদের পক্ষে প্রতিনিধিত্ব করার জন্য নিয়োগপ্রাপ্ত ব্যক্তিদের ক্ষেত্রেও প্রযোজ্য হবে।

## উপ-অধ্যায় ৩

### উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ, প্রকাশনা, জবাবদিহি সংক্রান্ত প্রতিবেদন

## ধারা ১৯

### উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ

(১) কেন্দ্রীয় অর্থনৈতিক সম্পর্ক ও রপ্তানি নিয়ন্ত্রণ দপ্তর আইনের এই বিভাগের আওতায় পর্যবেক্ষণ ও বাস্তবায়নের জন্য দায়িত্বপ্রাপ্ত। কেন্দ্রীয় অর্থনৈতিক সম্পর্ক ও জ্বালানী মন্ত্রণালয় এই আইনের আওতায় কেন্দ্রীয় অর্থনৈতিক সম্পর্ক ও রপ্তানি নিয়ন্ত্রণ দপ্তরের এ বিষয়ে আইনি ও কারিগরি তদারকির জন্য দায়িত্বপ্রাপ্ত। কেন্দ্রীয় অর্থনৈতিক সম্পর্ক ও জ্বালানী মন্ত্রণালয় কেন্দ্রীয় শ্রম ও সামাজিক সম্পর্ক মন্ত্রণালয়ের সঙ্গে ঐক্যমতের ভিত্তিতে আইনি ও কারিগরি বিষয় তদারকি করে থাকে।

(২) কর্তৃপক্ষ তার দায়িত্ব পালনকালে ঝুঁকি অনুযায়ী কর্ম-কৌশল গ্রহণ করে।

## ধারা ২০

### প্রকাশনা (হ্যান্ডআউটস)

উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষসমূহের সঙ্গে আলোচনাক্রমে এই আইনের জন্য পালনীয় বিষয়ে সংশ্লিষ্ট খাতের বা সম্পর্কিত অন্যান্য খাতের নির্দিষ্ট তথ্য, সহায়তা এবং সুপারিশমালা প্রকাশ করে। বৈদেশিক নীতি সংক্রান্ত বিষয়াদি সংশ্লিষ্ট হওয়ায় এসব তথ্য, সহায়তা ও সুপারিশমালা প্রকাশের পূর্বে কেন্দ্রীয় বৈদেশিক দপ্তরের পূর্বানুমতি দরকার হয়।

## ধারা ২১

### জবাবদিহি/দায়বদ্ধতা সংক্রান্ত প্রতিবেদন

(১) ধারা ১৯(১) এর বাক্য ১ এর বিধান মোতাবেক উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ বছরে একবার করে বিভাগ ৪ এর আওতায় আগের বছরের পর্যবেক্ষণ ও বাস্তবায়ন কার্যক্রমের উপর প্রতিবেদন প্রকাশ করবে। এই ক্ষেত্রে প্রতিবেদন প্রথমবারের মতো ২০২২ সালে জন্য তৈরি করতে হবে এবং তা যথাযথ কর্তৃপক্ষের ওয়েবসাইটে প্রকাশ করতে হবে।

(২) এই প্রতিবেদনে চিহ্নিত বিধি লঙ্ঘনের ঘটনা এবং তার সমাধানে নির্দেশিত পদক্ষেপসমূহের উল্লেখ থাকবে, একই সঙ্গে এতে ধারা ১২ অনুযায়ী প্রতিষ্ঠানের দাখিলকৃত প্রতিবেদনের ওপর একটি মূল্যায়ন থাকবে, সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানের নাম উল্লেখ না করে।

## পঞ্চম ভাগ

### গণক্রয় (Public procurement)

#### ধারা ২২

#### গণ-ক্রয়াদেশ থেকে অব্যাহতি

(১) যে প্রতিষ্ঠানকে ধারা ২৪(২) অনুসারে কোন লঙ্ঘনের দায়ে ২৪(১) ধারার অধীন জরিমানা করা হয়েছে, যা বিধানের আওতায় বাধ্যতামূলক ও চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত হিসেবে প্রতিষ্ঠিত হয়েছে, সেই প্রতিষ্ঠান “প্রতিযোগিতায় বিঘ্ন সৃষ্টির বিরুদ্ধে প্রণীত আইনের” (Act against Restraint of Competition (Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen) ধারা ৯৯ ও ১০০ মোতাবেক চুক্তি সম্পাদনকারী কর্তৃপক্ষের জন্য সরবরাহ, কাজ ও সেবা পাওয়ার চুক্তি প্রক্রিয়ায় অংশগ্রহণ করতে পারবে না, যতক্ষণ পর্যন্ত তারা উক্ত আইনের ধারা ১২৫ মোতাবেক দায়মুক্ত প্রমাণ করতে না পারবে। তবে এই অযোগ্যতা বাক্য ১ মোতাবেক কোন নির্দিষ্ট সময়ের জন্য, সর্বোচ্চ তিন বছর পর্যন্ত কার্যকর থাকবে। (২) প্যারাগ্রাফ (১) অনুযায়ী কোনো প্রমাণিত বিধি লঙ্ঘনের জন্য কমপক্ষে ১৭৫,০০০ ইউরো জরিমানা করা হয়ে থাকলে ওই প্রতিষ্ঠানকে গণক্রয় প্রক্রিয়ায় অংশগ্রহণের অযোগ্য বিবেচনা করা হবে।

১। ২৪(২) এর বাক্য ১ এর ২ নং দফার সঙ্গে ধারা ২৪(২) এর বাক্য ২ এর ক্ষেত্রে, বিধি লঙ্ঘনের জন্য চূড়ান্ত ও অপরিবর্তনীয় সিদ্ধান্ত হিসাবে কমপক্ষে ১,৫০০,০০০ ইউরো জরিমানা করা হলে,

২। ২৪(২) এর বাক্য ১ এর ২ নং দফার সঙ্গে ধারা ২৪(২) এর বাক্য ২ এর ক্ষেত্রে, বিধি লঙ্ঘনের জন্য চূড়ান্ত ও অপরিবর্তনীয় সিদ্ধান্ত হিসাবে কমপক্ষে দুই মিলিয়ন ইউরো জরিমানা করা হলে, এবং

৩। ধারা ২৪(৩) এর ক্ষেত্রে, বিধি লঙ্ঘনের জন্য চূড়ান্ত ও অপরিবর্তনীয় সিদ্ধান্ত হিসাবে কমপক্ষে গড় বার্ষিক টার্নওভারের (Turnover) শতকরা ০.৩৫ ভাগ সমপ্রয়োজন জরিমানা করা হলে

(৩) কাউকে বাদ দেওয়ার সিদ্ধান্ত গ্রহণের আগে আবেদনকারী হিসাবে তাকে শুনানিতে অংশগ্রহণের সুযোগ দিতে হবে।

## ষষ্ঠ ভাগ

### আর্থিক শাস্তি ও প্রশাসনিক দণ্ড

#### ধারা ২৩

#### আর্থিক দণ্ড

প্রশাসনিক ব্যবস্থা সংক্রান্ত (Verwaltungsvollstreckungsgesetz) আইনের ১১(৩) ধারা স্বত্বেও উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রশাসনিক ব্যবস্থা হিসেবে ধারা ১৯(১) এর দফা (১) এর আওতায় সর্বোচ্চ আর্থিক জরিমানার পরিমাণ হবে সর্বোচ্চ ৫০,০০০ ইউরো।

#### ধারা ২৪

### প্রশাসনিক জরিমানা সংক্রান্ত বিধান

(১) কোনো ব্যক্তি বিধিবিধান লঙ্ঘন করেন যখন তিনি তা ইচ্ছাকৃতভাবে কিংবা অবহেলাবশতঃ

১। ধারা ৪(৩) এর বাক্য ১ এর বিপরীতে, এখানে যা বলা হয়েছে তা যথাযথভাবে অনুসরণ করা হয়েছে, এটি প্রমাণে ব্যর্থ হন,

২। ধারা ৫(১) এর বাক্য ১ অথবা ধারা ৯(৩) এর বাক্য ১ এর বিপরীতে, যদি ঝুঁকি পর্যালোচনা করা না হয়, করলেও তা সঠিকভাবে, পূর্ণাঙ্গভাবে কিংবা সময়মতো করা না হয়,

৩। ধারা ৬(১) এর বিপরীতে, কোন প্রতিরোধমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করা না হয়, আর গ্রহণ করলেও তা সময়মতো করা না হয়,

৪। ধারা ৬(৫) এর বাক্য ১, ধারা ৭(৪) এর বাক্য ১ অথবা ধারা ৮(৫) এর বাক্য ১ এর বিপরীতে কোন পর্যালোচনা করা না হয়, আর করলেও তা সময়মতো করা না হয়,

৫। ধারা ৬(৫) এর বাক্য ৩, ধারা ৭(৪) বাক্য ৩ অথবা ধারা ৮(৫) এর বাক্য ২ এর বিপরীতে কোন পদক্ষেপকে সময়ানুগ করতে ব্যর্থ হয়, আর করলেও তা যথাসময়ে করা না হয়

৬। ধারা ৭(১) এর বাক্য ১ এর বিপরীতে প্রতিকারমূলক ব্যবস্থা নিতে ব্যর্থ হয় অথবা নিলেও তা যথাসময়ে করা না হয়

(৭) এগুলোর বিপরীত হলে

(ক) ধারা ৭(২) এর বাক্য ১, অথবা

(খ) ধারা ৯(৩) এর বাক্য নং ৩,

কোন উদ্যোগ নিতে ব্যর্থ হয় অথবা নিলেও তা সময়মতো নেওয়া হয়নি, অথবা বাস্তবায়ন করতে ব্যর্থ অথবা বাস্তবায়ন করলেও তা সময়মতো করা হয়নি।

৮। ধারা ৮(১) এর বাক্য ১ এর সঙ্গে ধারা ৯(১) এর বিপরীতে, এটি অভিযোগ নিষ্পত্তির প্রক্রিয়া নিশ্চিত করতে ব্যর্থ হয়

৯। ধারা ১০(১) এর বাক্য ২ এর বিপরীতে সংশ্লিষ্ট কাগজপত্র সংরক্ষণ করতে ব্যর্থ হয়, আর করলেও তা সাত বছরের জন্য সংরক্ষণ করা না হয়

১০। ধারা ১০(২) এর বাক্য ১ এর বিপরীতে, সঠিকভাবে প্রতিবেদন তৈরি করতে ব্যর্থ হয়,

১১। ধারা ১০(১) এর বাক্য ১ এর বিপরীতে, যে প্রতিবেদনের কথা বলা হয়েছে তা জনগণের জন্য সহজলভ্য করতে ব্যর্থ হয় অথবা তা সময়মতো করতে ব্যর্থ হয়,

১২। ধারা ১২ এর বিপরীতে কোন প্রতিবেদন দাখিল না করা অথবা করলেও তা সময়মতো না করা, অথবা

১৩। ধারা ১৩(২) অথবা ধারা ১৫ এর ২ নং বাক্য-এর ২ নং এর বিধান মোতাবেক জারিকৃত আদেশ পালন করতে ব্যর্থ হয়

(২) প্রশাসনিক নিয়ম লঙ্ঘনের জন্য যে শাস্তি হতে পারে-

১। উপ-ধারা (১) এ বর্ণিত ক্ষেত্রসমূহে

(ক) দফা ৩, ৭ এর (খ) এবং ৮,

খ) দফা ৬ এবং ৭ এর (ক)

যা ৮ লাখ ইউরো পর্যন্ত জরিমানা হতে পারে,

২। উপ-ধারা (১) এর দফা নং ১, ২, ৪, ৫ ও ১৩, যাতে ৫ লাখ ইউরো পর্যন্ত প্রশাসনিক জরিমানা হতে পারে।

৩। উপ-ধারা (১)এ বর্ণিত অন্যান্য ক্ষেত্রে, যাতে ১ লাখ ইউরো পর্যন্ত প্রশাসনিক জরিমানা হতে পারে।

দফা নং ১ এর ১ নং বাক্য, এবং প্রশাসনিক অপরাধ আইনের ধারা ৩০(২) এর বাক্য ৩ ধারা ১ এর প্রযোজ্য হবে।

(৩) বিচারাধীন কোনো ব্যক্তি বা প্রতিষ্ঠানের বাৎসরিক আয়ের পরিমাণ ৪০০ মিলিয়ন ইউরোর বেশি হলে, উপ-ধারা(১) এর দফা ৬ অথবা ৭(ক) এর প্রশাসনিক বিধি লঙ্ঘনের ক্ষেত্রে, উপ-ধারা (২) এর বাক্য ২ এর সঙ্গে উপ-ধারা ১ এর বাক্য ১ নং এর ১(খ) এর লঙ্ঘন হয়ে থাকলে তখন গড় বাৎসরিক আয়ের শতকরা ২ ভাগ জরিমানা হতে পারে। যেহেতু তারা বা তাদের প্রতিষ্ঠান একটি অর্থনৈতিক ইউনিট হিসাবে কাজ করে, তাদের বাৎসরিক আয়ের পরিমাণ (টার্নওভার) হিসাব করা হবে প্রশাসনিক সিদ্ধান্ত গ্রহণের আগের তিন অর্থ বছরের বৈশ্বিক আয়ের হিসাবে। বার্ষিক গড় আয়ের (টার্ন-ওভার) অনুমিত হিসাব করা যেতে পারে।

(৪) কোনো বিচারাধীন ব্যক্তি ও সাংগঠনিক ব্যক্তিবর্গের ওপর জরিমানা নির্ধারণের ভিত্তি হল তার প্রশাসনিক বিধি লঙ্ঘনের মাত্রা। হিসাবের সময় তাদের অর্থনৈতিক অবস্থাকেও বিবেচনায় নিতে হবে। এই মূল্যায়নে পরিস্থিতি কতখানি তাদের পক্ষে বা কতখানি তাদের বিপক্ষে তার বিবেচনা করতে হবে। নিম্নোল্লিখিত বিষয়কে বিবেচনায় নিতে হবে- -

১। প্রশাসনিক আইন লঙ্ঘনকারীর বিরুদ্ধে অভিযোগ,

২। প্রশাসনিক আইন লঙ্ঘনকারীর লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য,

৩। প্রশাসনিক আইন লঙ্ঘনকারীর গুরুত্ব, মাত্রা ও সময়কাল,

৪। প্রশাসনিক আইন লঙ্ঘনের ধরণ, বিশেষতঃ সম্পৃক্তদের সংখ্যা এবং বিচারাধীন ব্যক্তি বা সাংগঠনে তাদের অবস্থান,

৫। প্রশাসনিক আইন লঙ্ঘনের প্রভাবসমূহ,

৬। প্রশাসনিক বিধি লঙ্ঘন সংক্রান্ত আইনের ৩০ ও ১৩০ ধারার অধীনে, প্রশাসনিক বিধি লঙ্ঘনের প্রতিরোধ ও চিহ্নিত করণে গৃহীত সাবধানতামূলক পদক্ষেপের আওতায়, পূর্বকার কোনো প্রশাসনিক আইন লঙ্ঘনে বিচারাধীন ব্যক্তি ও ব্যক্তিবর্গের সাংগঠন।

৭। বিচারাধীন ব্যক্তি অথবা ব্যক্তিবর্গের সাংগঠন কর্তৃক অপরাধ চিহ্নিতকরণ এবং ক্ষতি নিরসনে গৃহীত পদক্ষেপ, এবং প্রশাসনিক অপরাধ সংঘটিত হওয়ার পর তার প্রতিরোধ ও চিহ্নিতকরণে গৃহীত সতর্কতামূলক পদক্ষেপ।

৮। প্রশাসনিক বিধি লঙ্ঘনে ক্ষতিগ্রস্ত বিচারাধীন ব্যক্তি অথবা ব্যক্তিবর্গের সাংগঠনের ওপর প্রভাব

(৫) প্রশাসনিক অপরাধ সংক্রান্ত আইনের ধারা ৩৬(১) এর দফা ১ এর আওতায় প্রশাসনিক কর্তৃপক্ষ হল কেন্দ্রীয় অর্থনৈতিক সম্পর্ক ও রপ্তানি নিয়ন্ত্রণ দপ্তর। কেন্দ্রীয় দপ্তরের আইনি ও কারিগরি তদারকির বিষয়ের ধারা ১৯(১) এর দফা ২ ও ৩ এর বিধান প্রযোজ্য হবে।

## পরিশিষ্ট

(ধারা ২(১), ধারা ৭(৩) এর দফা ২ সংশ্লিষ্ট)

### সনদসমূহ

১। ২৮ জুন ১৯৩০ গৃহীত জ্বরদস্তিমূলক অথবা বাধ্যতামূলক শ্রম সংক্রান্ত আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সনদ নং- ২৯ (ফেডারেল ল গেজেট (Federal Law Gazette) ১৯৫৬ দুই পৃষ্ঠা নং- ৬৪০, ৬৪১) (আইএলও সনদ নং- ২৯)।

২। ২৮ জুন ১৯৩০ গৃহীত জ্বরদস্তিমূলক অথবা বাধ্যতামূলক শ্রম সংক্রান্ত আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সনদ নং- ২৯ এর প্রটোকল (ফেডারেল ল গেজেট (Federal Law Gazette)) ২০১৯ দুই পৃষ্ঠা নং- ৪৩৭, ৪৩৮।

৩। ৯ জুলাই ১৯৪৮ গৃহীত সংগঠন করার অধিকার এবং সংগঠিত হওয়ার অধিকার বিষয়ে সুরক্ষা সংক্রান্ত আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সনদ, ধারা ৮৭ (ফেডারেল ল গেজেট (Federal Law Gazette)) ১৯৫৬ দুই পৃষ্ঠা নং- ২০৭২, ২০৭১), যা ২৬ জুন ১৯৬১ তারিখের সনদ দ্বারা সংশোধিত (ফেডারেল ল গেজেট (Federal Law Gazette) ১৯৬৩ দুই পৃষ্ঠা নং- ১১৩৫, ১১৩৬)) (আইএলও সনদ নং- ৮৭) ।

৪। ১ জুলাই ১৯৪৯ গৃহীত সংগঠিত হওয়া এবং যৌথভাবে দর-কষাকষির নীতিমালার প্রয়োগ সংক্রান্ত আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সনদ নং- ৯৮ (ফেডারেল ল গেজেট (Federal Law Gazette) ১৯৫৫ দুই পৃষ্ঠা নং- ১১২২, ১১২৩)), যা ২৬ জুন ১৯৬১ তারিখের সনদ দ্বারা সংশোধিত (ফেডারেল ল গেজেট (Federal Law Gazette) ১৯৬৩ দুই পৃষ্ঠা নং- ১১৩৫, ১১৩৬)) (আইএলও সনদ নং- ৯৮) ।

৫। ২৯ জুন ১৯৫১ গৃহীত সমকাজের জন্য পুরুষ ও নারীর সমান মজুরী সংক্রান্ত আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সনদ নং- ১০০ (ফেডারেল ল গেজেট

(Federal Law Gazette) ১৯৫৬ দুই পৃষ্ঠা নং- ২৩, ২৪)) (আইএলও সনদ নং- ১০০) ।

৬। ২৫ জুন ১৯৫৭ গৃহীত জবরদস্তিমূলক শ্রম নিরসন সংক্রান্ত আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সনদ নং- ১০৫ (ফেডারেল ল গেজেট (Federal Law Gazette) ১৯৫৯ দুই পৃষ্ঠা নং- ৪৪১, ৪৪২)) (আইএলও সনদ নং- ১০৫) ।

৭। ২৫ জুন ১৯৫৮ গৃহীত কর্মসংস্থান ও পেশাগত বৈষম্য সংক্রান্ত আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সনদ নং- ১১১ (ফেডারেল ল গেজেট (Federal Law Gazette) ১৯৬১ দুই পৃষ্ঠা নং- ৯৭, ৯৮)) (আইএলও সনদ নং- ১১১) ।

৮। ২৬ জুন ১৯৭৩ গৃহীত কর্মে প্রবেশের ন্যূনতম বয়স সংক্রান্ত আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সনদ নং- ১৩৮ (ফেডারেল ল গেজেট (Federal Law Gazette) ১৯৭৬ দুই পৃষ্ঠা নং- ২০১, ২০২)) (আইএলও সনদ নং- ১৩৮) ।

৯। ১৭ জুন ১৯৯৯ গৃহীত নিকৃষ্ট ধরণের শিশুশ্রম নিষিদ্ধকরণ ও আশু কার্যক্রম সংক্রান্ত আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সনদ নং- ১৮২ (ফেডারেল ল গেজেট (Federal Law Gazette) ২০০১ দুই পৃষ্ঠা নং- ১২৯০, ১২৯১)) (আইএলও সনদ নং- ১৮২) ।

১০। ১৯ ডিসেম্বর ১৯৬৬ নাগরিক ও রাজনৈতিক অধিকার সংক্রান্ত আন্তর্জাতিক সনদ (ফেডারেল ল গেজেট (Federal Law Gazette) ১৯৭৩ দুই পৃষ্ঠা নং- ১৫৩৩, ১৫৩৪))।

১১। ১৯ ডিসেম্বর ১৯৬৬ গৃহীত অর্থনৈতিক, সামাজিক ও সাংস্কৃতিক অধিকার সংক্রান্ত আন্তর্জাতিক সনদ (কেন্দ্রীয় আইনের গ্যাজেট ১৯৭৩ দুই পৃষ্ঠা নং- ১৫৬৯, ১৫৭০) ।

১২। ১০ ডিসেম্বর ২০১৩ গৃহীত পারদ সংক্রান্ত মিনামাটা সনদ (কেন্দ্রীয় আইনের গ্যাজেট ২০১৭ দুই পৃষ্ঠা নং- ৬১০, ৬১১) (মিনামাটা সনদ) ।

১৩। অব্যাহত জৈবদূষণ (Persistent Organic Pollutants) সংক্রান্ত স্টকহোম সনদ যার তারিখ ২৩ মে ২০০১ (কেন্দ্রীয় আইনের গ্যাজেট ২০০২ দুই পৃষ্ঠা নং- ৮০৩, ৮০৪) (POPs Convention), ৬ মে ২০০৫ তারিখের সিদ্ধান্তমূলে সর্বশেষ সংশোধিত (ফেডারেল ল গেজেট (Federal Law Gazette) ২০০৯ দুই পৃষ্ঠা নং- ১০৬০, ১০৬১)) ।

১৪। ২২ মার্চ ১৯৮৯ গৃহীত ক্ষতিকর বর্জ্যের আন্তঃদেশীয় চলাচল নিয়ন্ত্রণ ও তার অবসান সংক্রান্ত বাসেল সনদ (ফেডারেল ল গেজেট (Federal Law Gazette) ১৯৯৪ দুই পৃষ্ঠা নং- ২৭০৩, ২৭০৪)) (বাসেল সনদ); ২২ মার্চ ১৯৮৯ তারিখের বাসেল সনদের পরিশিষ্ট সংশোধন সংক্রান্ত তৃতীয় অধ্যাদেশ যার তারিখ ৬ মে ২০১৪ (কেন্দ্রীয় আইনের গ্যাজেট ২০০৯ দুই পৃষ্ঠা নং- ৩০৬/৩০৭) ।

## অনুচ্ছেদ ২

### প্রতিযোগিতার উপর বিধিনিষেধ আরোপ সংক্রান্ত আইনের সংশোধন

প্রতিযোগিতার উপর বিধিনিষেধ আরোপ আইনের ১২৪(২) ধারায় (Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen) যা ২৬ জুন ২০১৩ তারিখে গৃহীত (ফেডারেল ল গেজেট (Federal Law Gazette) ১ পৃষ্ঠা নং- ৩২৭)), ৯ মার্চ ২০২১ তারিখে আইনের ১ম অনুচ্ছেদ দ্বারা সর্বশেষ সংশোধিত (ফেডারেল ল গেজেট (Federal Law Gazette) ১ পৃষ্ঠা নং- ১৭৫০, ৩২৪৫)) “নুন্যতম মজুরী আইনের ধারা ১৯ (Mindestlohngesetz)” শব্দের পর “এবং” শব্দটি কমা দ্বারা প্রতিস্থাপিত হবে এবং “অঘোষিত কাজ ও বেআইনি কাজ নিরসন আইনের ২১ ধারা (Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz)” শব্দের পর শব্দমালা “এবং ২২ ধারার “সরবরাহ ব্যবস্থায় (Supply Chain) বৃহৎ প্রতিষ্ঠানসমূহের অবশ্যপালনীয় বিধান (Due Diligence) সম্পর্কিত আইন”

প্রতিস্থাপিত হবে (যুক্ত হবে কার্যকর হওয়ার তারিখ এবং কেন্দ্রীয় আইন গ্যাজেটের রেফারেন্স)।

### অনুচ্ছেদ ৩

#### প্রতিযোগিতা সংরক্ষণ আইনের সংশোধনী (Wettbewerbsestergsetz)

১৮ জুলাই ২০১৭ তারিখের প্রতিযোগিতা সংরক্ষণ আইন (Wettbewerbsestergsetz) (ফেডারেল ল গেজেট (Federal Law Gazette) ১ পৃষ্ঠা নং- ২৭৩৯)), যা ১৮ জানুয়ারী ২০২১ তারিখের আইনের অনুচ্ছেদ ১০ দ্বারা সর্বশেষ সংশোধিত (কেন্দ্রীয় আইন গ্যাজেট ১ পৃষ্ঠা নং ২) নিম্নরূপে সংশোধন হলো:

১। ধারা ২(১) নিম্নরূপে সংশোধিত হইল-

ক) ২ নং এ অক্ষর (ঙ) এ শব্দ “হয়েছে” এর পর কমা ও শব্দ “অথবা” এর পরিবর্তে সেমিকোলন হবে।

খ) ৩ নং এ শেষের দাড়ির পরিবর্তে সেমিকোলন এবং শব্দ “অথবা” বসবে।

গ) নিম্নোক্ত নং ৪ যুক্ত হবে-

“৪। “সরবরাহ ব্যবস্থায় (Supply Chain) বৃহৎ প্রতিষ্ঠানসমূহের অবশ্যপালনীয় বিধান (Due Diligence) সম্পর্কিত আইন” ২৪(১) ধারা মোতাবেক প্রশাসনিক অপরাধের জন্য চূড়ান্ত ও বাধ্যকর সিদ্ধান্ত হিসাবে প্রশাসনিক জরিমানা হলে (যুক্ত হবে: কার্যকর হওয়ার তারিখ এবং কেন্দ্রীয় আইন গ্যাজেটের রেফারেন্স নম্বর) যে ক্ষেত্রে আরোপিত প্রশাসনিক জরিমানার পরিমাণ হতে হবে কমপক্ষে ১৭৫,০০০ ইউরো।”

২। ধারা ৩ এ নিম্নোক্ত প্যারাগ্রাফ (৪) যুক্ত করা হ'ল:

“(৪) ৪ নং এর প্যারাগ্রাফ (১) এ বর্ণিত তথ্য নিরীক্ষা ও সম্পূর্ণ করা কালে, নিবন্ধন কর্তৃপক্ষ কেন্দ্রীয় কর দপ্তরের কোন প্রতিষ্ঠানের বৈধ ভ্যাট পরিচিতি নম্বর (Identification number) যা রক্ষিত হয়েছে অথবা রক্ষিত হতে যাচ্ছে তা দেওয়ার জন্য অনুরোধ করতে পারেন। এই অনুরোধের ক্ষেত্রে নিবন্ধন কর্তৃপক্ষকে অবশ্যই নাম অথবা প্রতিষ্ঠানের নাম এবং একই সঙ্গে প্রতিষ্ঠানের আইনি-ধরণ ও ঠিকানা উল্লেখ করতে হবে। মূল্য সংযোজন কর আইনের (Umsatzsteuergesetz) ধারা ২৭ক (২) দফা ২ অপরিবর্তিত থাকবে।”

## অনুচ্ছেদ ৪

### কর্ম-গঠন আইনের সংশোধন (Betriebsverfassungsgesetz)

কর্ম গঠন আইনের ধারা ১০৬(৩), যা ২৫ সেপ্টেম্বর ২০০১ তারিখ জারী হয় (কেন্দ্রীয় আইনের গ্যাজেট ১ পৃষ্ঠা নং- ২৫১৮), যার সর্বশেষ সংশোধন হয়েছে ২০ মে ২০২০ তারিখের আইনের অনুচ্ছেদ ৬ বলে (কেন্দ্রীয় আইনের গ্যাজেট ১ পৃষ্ঠা নং- ১০৪৪), বিদ্যমান নং ৫ক এর পর ৫খ যুক্ত হবে-

“৫খ সরবরাহ ব্যবস্থায় (Supply Chain) বৃহৎ প্রতিষ্ঠানসমূহের অবশ্যপালনীয় বিধান (Due Diligence) সম্পর্কিত আইন” মোতাবেক সরবরাহ ব্যবস্থায় অবশ্যপালনীয় বিধান (Due Diligence) সংক্রান্ত বিষয়াদি;”

## অনুচ্ছেদ ৫

### কার্যকর হওয়া

১। এই আইনের ধারা ২ এর বিধান সাপেক্ষে, এই আইন ১ জানুয়ারী ২০২৩ থেকে কার্যকর।

২। “সরবরাহ ব্যবস্থায় (Supply Chain) বৃহৎ প্রতিষ্ঠানসমূহের অবশ্যপালনীয়

বিধান (Due Diligence) সম্পর্কিত আইন" এর ধারা ১৩(৩), ধারা ১৪(২) এবং ধারা ১৯ থেকে ২১ এই আইন ঘোষণার পরের দিন থেকে কার্যকর হয়েছে।

সংসদের (Bundesrat) সাংবিধানিক অধিকারসমূহ পালিত হয়েছে।  
উপরোক্ত আইন এতদ্বারা কার্যকর করা হ'ল। ইহা কেন্দ্রীয় আইনের  
গ্যাজেটে প্রকাশিত হবে।

বার্লিন, ১৬ জুলাই ২০২১

কেন্দ্রীয় রাষ্ট্রপতি

স্টেইনমেইয়ার

কেন্দ্রীয় চ্যান্সেলর

ড. এংগেলা মারকেল

শ্রম ও সামাজিক সম্পর্ক বিষয়ক কেন্দ্রীয় মন্ত্রী

হিউবারটাস হেইল

অর্থনৈতিক সহযোগিতা ও উন্নয়ন বিষয়ক কেন্দ্রীয় মন্ত্রী

গার্ড মুলার

অর্থনৈতিক সম্পর্ক ও জ্বালানী বিষয়ক কেন্দ্রীয় মন্ত্রী

পিটার আল্টমেইয়ার

**Published by**

Deutsche Gesellschaft für  
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH  
Registered Offices Bonn and Eschborn, Germany

GIZ Bangladesh  
PO Box 6091, Gulshan 1

Dhaka 1212, Bangladesh