



**TATA CODE OF CONDUCT
2015**



உத்வேக தலைமை

100 ஆண்டுகளுக்கும் மேலாக, டாடா குழுமம், நிறுவனர் ஜாம்செட்ஜி டாடாவின் பார்வைக்கு உண்மையாக நிலைத்திருந்த தொலைநோக்குகளால் வழிநடத்தப்பட்டது. வியாபார வளர்ச்சியுடன் சமுதாயத்தின் அதிக நன்மைகளைத் தந்த ஒரு பார்வை. பொறுப்புள்ள வணிக நடைமுறைக்கு வழிவகுத்த வழிமுறையை மாற்றி அமைத்த முன்னோடியான சமூக முயற்சிகளை நடைமுறைப்படுத்திய ஒரு பார்வை. ஒரு குழுவில் ஒரு வலுவான சமூக மனசாட்சி கொண்டுவந்த ஒரு பார்வை.



மற்றவர்களை விட தன்னலமற்ற, மிகவும் தாராளமான அல்லது அதிகமான மனப்பான்மை கொண்டதாக நாங்கள் கருதவில்லை. ஆனால் நாங்கள் திடமான மற்றும் நேர்மையான வணிக கொள்கைகளை ஆரம்பித்தோம், பங்குதாரர்களின் நலன்களை எங்கள் சொந்த, மற்றும் ஊழியர்களின் நலன் மற்றும் நலன்புரி, எங்கள் வெற்றிக்கு உறுதியான அடித்தளம் என நாங்கள் கருதுகிறோம்.

ஜம்செட்ஜி டாடா

டாடா குழும தலைவர் (1868 - 1904) நிறுவனர்.

பொருளடக்கம்

முன்னுரை

1. எங்களுடைய மதிப்புகள்
2. எங்கள் குழமத்தின் நோக்கம் மற்றும் அதன் குறீயிடு
3. எங்களுடைய அடிப்படை கொள்கைகள்
4. எங்கள் ஊழியர்கள்
5. எங்கள் வாடிக்கையாளர்கள்
6. எங்களது சமூகம் மற்றும் சுற்றுச்சூழல்கள்
7. எங்களது தொடர் பங்குதாரர்கள்
8. எங்கள் நிதி பங்குதாரர்கள்
9. அரசு

எங்கள் குழு நிறுவனங்கள்

வளர்ச்சிக்கான வழிமுறைகள்

பொறுப்புடமை

முன்னுரை

டாடா காபி நிறுவனங்கள் 150 வருடங்களுக்கு மேலாக அதன் நிறுவனர் வழிவகுத்த மதிப்புகளையும் கொள்கைகளையும் தொடர்ந்து பின்பற்றி வருகின்றன. டாடாவின் நன்னெறி கோட்பாடானது முதலில் திருரத்தன் டாடா அவர்களால் முறைபடுத்தப்பட்டது. நமது நிறுவனங்கள் மற்றும் நமது சக ஊழியர்களின் நடத்தையினை வணிக தொடர்பான அனைத்து செயல்பாடுகளிலும் வழிநடத்தவும் நிர்வகிக்கவும் ஏதுவாக குழுமத்தின் கொள்கைகளையும் மதிப்புகளையும் இக்கோட்பாடு முன்னிலைப் படுத்துகின்றன. இன்று இக்கோட்பாடு நமது தனித்துவத்தின் அடிப்படையாக இருப்பதுடன் மட்டுமின்றி டாடாவின் முக்கிய மதிப்புகளுக்கு தலைமை பொறுப்பாக அமைகின்றது.

டாடாவின் நன்னெறி கோட்பாடானது நிறுவனத்தின் தொடர்பு உடைய அனைத்து நிலை மக்களுக்கும் நாம் செயல்புரியும் சமூகங்கள் உட்பட உறுதிபாட்டை கோடிட்டு காட்டுகிறது. மேலும் தொழில்சார்ந்த இக்கட்டுவேளைகளில் வழிகாட்டி விளக்காய் அமைந்து நெறிபடுத்துகின்றது. இக்கோட்பாடானது சட்டம் மற்றும் ஒழுங்கு முறைகளுக்கு ஏற்ப சமகால மற்றும் சூழ்நிலையின் அடிப்படையில் மாற்றி அமைக்கும் வண்ணம் அவ்வப்போது புதுப்பிக்க உட்பட்டது. இருப்பினும் அதன் மைய கருத்து மாறாமல் இருக்கும்.

சக்தி வாய்ந்த இந்த நன்னெறி கோட்பாட்டில் வெளிவந்த முக்கிய மதிப்புகள் மற்றும் கொள்கைகளை நமது அனைத்து தொழிலாளர்களும் இயக்குனர்களும் பங்குதாரர்களும் உறுதி செய்து மற்றும் பின்பற்றுவதன் மூலம் நமது நட்சத்திர நற்பெயர் மற்றும் வணிக வெற்றியானது வரையறுக்கப்பட்டுள்ளது. ஒவ்வொரு டாடா சக பணியாளரும் டாடா நிறுவனமும் நம் வணிக நலன்களை உலகம் முழுவதும் நிர்வகிக்க சட்டங்களையும் ஒழுங்கு முறைகளையும் தொடர்ந்து கடைபிடிப்பதோடு மட்டும் இல்லாமல் பிறரால் சமநிலைக்கு தூண்டுகோலாகும் வண்ணம் ஆழ்ந்த மரியாதையை ஏற்படுத்துமாறு தொடர்ந்து இந்நெறிமுறை நடத்தையில் புதிய தரங்களை அமைப்பார்கள் என நான் உறுதியாக நம்புகிறேன்.

N.சந்திர சேகரன்

21.02.2017



A. நம் குழுமத்தின் மதிப்பு

நம் குழுமத்தின் மதிப்புகள் வரையறுக்கப்பட்டுள்ளன. நம்முடைய குழுமத்தின் தொழில்சார்ந்த ஐந்து மதிப்பு சம்பந்தமான விதிமுறைகள் கீழே கொடுக்கப்பட்டுள்ளன.



நேர்மை
நேர்மையான,
வெளிப்படையான மற்றும்
ஒழுக்கமானதாக இருக்க
வேண்டும்; நாம் செய்யும்
எல்லாவற்றையும் சோதிக்க
வேண்டும் பொது ஆய்வு

பொறுப்பு
நாம் எமது தொழில்களில்
சுற்றுச்சூழல் மற்றும் சமூக
கொள்கைகளை
ஒருங்கிணைப்போம்,
மக்களிடமிருந்து வரும் பல முறை
மக்களுக்கு திரும்பி வருவதை
உறுதி செய்வோம்.

தனித் தகுதி
தரம் உயர்ந்த தரத்தை
அடைவதைப் பற்றி நாம்
உணர்ச்சிவசப்பட்டு இருக்கிறோம்,
எப்போதும் தகுதித் திறனை
மேம்படுத்துகிறோம்

ஒற்றுமை
நாங்கள் எங்கள் மக்களை முதலீடு
செய்வோம், தொடர்ச்சியான கற்றல் மற்றும்
நம்பிக்கை மற்றும் பரஸ்பர மரியாதை
அடிப்படையில் அக்கறை மற்றும் கூட்டு
உறவுகளை உருவாக்க

புரிந்துணர்வு ஆற்றல்
தெரியமான மற்றும் சுறுசுறுப்பான,
தெரியமாக சவால்களை எடுத்து,
புதுமையான தீர்வை உருவாக்க
ஆழமான நுகர்வோர் நுண்ணறிவு
பயன்படுத்தி

மேற்கண்ட ஐந்து வகையான மதிப்புகளை அடிப்படையாக கொண்டு நம் நிறுவனம் தற்போது இயங்கி வருகிறது.

B.எங்கள் குழுமத்தின் நெறிமுறைகளின் நோக்கம் (Scope and Purpose of this code)

1. மேற்படி நம் குழுமத்தின் விதிமுறைகள்
 - நம்முடைய குழுமத்தில் பணிபுரியும் பணியாளர்களுடன் நம் குழுமத்துடன் இணைந்து பணிபுரிய வேண்டும் என்பது பற்றியும்,
 - நம்முடைய வாடிக்கையாளர்கள் நம் நிறுவனத்தோடு எவ்வாறு நடந்து கொள்ள வேண்டும்,
 - அதோடு நம் வாடிக்கையாளர்களுடன் நம் குழுமம் எவ்வாறு நடந்து கொள்ளவேண்டுமென்பது பற்றியும், நம் குழுமம் காலச்சூழ்நிலைகளுக்கேற்ப தொழில்களை உலக மக்களோடு இணைந்து எவ்வாறு செய்ய முடியுமென்பது பற்றியும் மற்றும்
 - நம் குழுமத்தைச் சார்ந்த பங்குதாரர்கள் தொழில்துறை சம்பந்தமாக மூலப்பொருட்கள் அனுப்புவோர்கள், நம் நிறுவன பொருட்களை விற்பனை செய்யும் விற்பனை பிரதிநிதிகள், ஒப்பந்தத்தாரர்கள் மற்றும் முகவர்கள் ஆகியோர்கள் நம் குழுமத்துடன் எவ்வாறு நடந்துகொள்ள வேண்டும் என்பது பற்றியும்,
 - நம் குழுமம், நம்முடன் தொடர்புடைய உடன் இணைந்த பங்குதாரர்கள் மற்றும் தோழமை நிறுவனத்தாருடன் எவ்வாறு நடந்து கொள்ளவேண்டியது பற்றியும்,
 - நம் குழுமம், குழும நிதி சம்பந்தமான பங்குதாரர்களுடன் எவ்வாறு நடந்து கொள்வது என்பது பற்றியும்,
 - நம் குழுமத்தின் விற்பனையை எவ்வாறு உலக நாடுகளில் உள்ள அரசுகளை அனுசரித்து செய்ய வேண்டியது பற்றியும்.
2. நம் குழுமத்தில் உள்ள மற்ற குழு நிறுவனங்களுடன் எவ்வாறு நடந்து கொள்ள வேண்டும் என்பது பற்றியும், இந்த விதிமுறைகளில் தெளிவாக குறிப்பிடப்பட்டுள்ளது. இந்த விதிமுறைகளில் நம் அல்லது அவர்கள் என்று சொல்லக்கூடிய அர்த்தமென்பது நம்முடைய செயல் இயக்குனர்கள், அதிகாரிகள், பணியாளர்கள் மற்றும் அவர்களுடைய பணி மற்றும் கடமைகள் பற்றி இந்த விதிமுறைகளில் தெளிவாக குறிப்பிடப்பட்டுள்ளது.
3. 3நம் குழுமத்தின் கூட்டாண்மை நிறுவனங்கள் என்பதன் அர்த்தம் நம் டாடா குழுமத்துடன் விற்பனை மற்றும் உற்பத்தியில் தொடர்புடைய கூட்டாண்மை நிறுவனங்களை குறிக்கும். இந்த நெறிமுறைகள் மற்றும் எதிர்பார்ப்புகள் அனைத்தும் நம்முடைய குழுமத்தில் பணிபுரியும் அனைவருக்கும் குழுமத்துடன் தொடர்புடைய கூட்டாண்மை நிறுவனம் மற்றும் அவர்களின் பணியாளர்களுக்கும் இந்த விதிமுறைகள் அனைத்தும் பொருந்தும், மற்றும் இந்த விதிமுறைகள் அனைத்தையும், அனைவரும் கண்டிப்பாக தெரிந்திருக்க வேண்டுமென்பதில் எவருக்கும் மாறுபாடான நிலை இருக்கக்கூடாது.
4. இந்த கோட் எங்களுடன் பணிபுரியும் அனைவருக்கும் எமது எதிர்பார்ப்புகளை அமைக்கிறது. இந்த கோட் நாங்கள் செய்யும் எல்லாவற்றையும் மற்றும் எங்களுடன் வேலை செய்யும் பொருட்டு அதை ஒத்த விதத்தில் செயல்பட வேண்டும் என்பதையும் நாங்கள் அறிவோம்.

நினைவில் ...

இந்த குறியீட்டில் உள்ள மதிப்புகள் மற்றும் கோட்பாடுகளை கடைப்பிடிப்பதன் மூலம் நமது நற்பெயர் மற்றும் எங்கள் பிராண்ட் பங்குகளை பாதுகாப்பதற்கான எமது உறுதிப்பாடாகும். அவ்வாறு செய்வதன் மூலம் நமது தனித்துவமான கலாச்சாரத்தையும் அடையாளத்தையும் பலப்படுத்துகிறோம்.

எங்கள் அடிப்படை கொள்கைகள் (Our Core Principles)



பெருநிறுவன நிறுவனங்கள், அவர்களின் உரிமையாளர்களின் நலன்களுக்காக மட்டுமே நிர்வகிக்கப்படக் கூடாது, ஆனால் அவர்களது ஊழியர்களின் நலன்கள் பற்றியும், நுகர்வோர் அவர்களின் தயாரிப்புகள், உள்ளூர் சமூகம், இறுதியாக ஒட்டுமொத்த நமது நாட்டின் ஒட்டுமொத்த நலன்கள் பற்றியும் நிர்வகிக்கப்பட வேண்டும்.

J.R.D. லாடா

தலைவர், லாடா சன்ஸ் (1938 - 1991)

C.எங்கள் அடிப்படை கொள்கைகள் (Our Core Principles)

1. நம்முடைய குழுமம் செய்யும் தொழில்களானது உயர்ந்த சமூக நோக்குடனும், சமூக கோட்பாட்டுடனும் இணைந்து இருக்க வேண்டும். நாம் எப்பொழுதும் யாருக்கும் லஞ்சம் கொடுப்பதோ, அல்லது வாங்குவதோ எவ்வித முறையிலும் இருக்க கூடாது.
2. நம்முடைய குழுமத்தின் வியாபார நோக்கம், திட்டங்களனைத்தும் இவ்வுலகில் உள்ள குழமக்களின் சமூகம் மற்றும் கலாச்சார மேம்பாட்டை உயர்த்துவதாக இருக்கவேண்டுமே தவிர அதற்கு பாதகம் விளைவிப்பதாக இருக்கக்கூடாது.
3. நம்முடைய குழுமத்தின் செயல்பாடுகள் உலக மக்களின் பொருளாதார வாழ்க்கை தரத்தை உயர்த்தும் வகையிலும், அவர்களுடைய கலாச்சாரம், பாரம்பரியத்தை வளாக்கும் உணர்வோடு பாதிக்காமல் செயல்முறைப்படுத்த வேண்டும்.
4. நம்முடைய குழுமத்தின் செயல்பாடுகள் உலகமக்களின் பாதுகாப்பிற்கும் அவர்களுடைய தொழில் சார்ந்த நன்மைக்கும் மற்றும் அவர்களுடைய உடல்நிலை மட்டுமல்லாது சுற்றுப்புறச் சூழ்நிலைக்கு பந்தகம் விளைவிக்கும் வகையில் இருக்கக்கூடாது.
5. நம் குழுமத்தின் செயல்பாடுகள் உலகில் உள்ள எந்த நாட்டில் இயங்கினாலும், அந்நாட்டின் கலாச்சாரத்திற்கு எதிராக இல்லாமல் மிகவும் வெளிப்படையாக நேர்மையுடன் மற்றும் மனதிடத்தடன் செய்யக்கூடிய தொழிலாகவே இருக்க வேண்டும்.
6. நம்முடைய குழுமத்தின் நிதி சம்பந்தமான பங்குதாரர்களுக்கு மனித உரிமைகள் மற்றும் மரியாதைக்கு மீறிய செயல்களாக இல்லாமல் அவர்களுக்குரிய மரியாதை அளிக்கக் கூடியவைகளாக இருக்கவேண்டும்.
7. நம்முடைய குழும பங்குதாரர்களுக்கு அவர்களுக்கு அளிக்கக்கூடிய பயனளிப்புக்கு ஈடான லாப தொகைகளை வெளிப்படையாக அனைவரும் அறியும் வகையில் செலுத்த வேண்டும்.
8. நம்முடைய குழும நிறுவனத்தின் பங்குதாரர்களுக்கு நாம் உண்மையானவர்களாகவும், பொறுப்பானவர்களாகவும் இருந்து பதிலளிக்க கடமைப்பட்டுள்ளோம்.
9. நம் குழுமம் எந்த நிலையிலும், சட்டத்திற்கு அப்பாற்பட்ட உண்மைத்தன்மை இல்லாத எந்தவொரு தொழிலையும் செய்யக்கூடாது.
10. நம் குழுமத்தில் உள்ள அனைவரும் நம்முடைய விதிமுறைகள் மற்றும் நெறிமுறைகளுக்கு மாறாக எந்த செயல்களிலும், ஈடுபடக்கூடாது மற்றும் நம் பங்குதாரர்களையும் அதில் ஈடுபடுத்தக்கூடாது.
11. நம் குழுமத்தின் செயல்பாடுகள் சுற்றுப்புறச் சூழ்நிலைக்கு எதிராக இருக்கக்கூடாது மற்றும் சட்டத்தால் தண்டிக்கப்படக்கூடிய மற்றும் பொதுமக்களுக்கு தீங்கு விளைவிக்கக்கூடிய அல்லது பொதுமக்களின் நலனுக்கெதிரான செயல்களாக இருக்கக்கூடாது.
12. நம்முடைய நிறுவனத்தின் செயல்பாடுகளும், நடவடிக்கைகளும் நம் உடனணைந்த கூட்டாண்மை நிறுவனங்களும், ஒரு நாட்டின் சுதந்திரத்திற்கு எதிரானதாகவும், சமூகநிலைப்பாட்டிற்கு எதிரானதாகவும் இருக்கக்கூடாது.
13. நம் குழுமத்தின் இவ்விதிமுறைகள் அந்த அந்த நாட்டின் சட்டங்களுக்கு உட்பட்டும், தொழிலாளர் சட்டத்திற்கும், அவர்களின் நலனுக்கும் பாதகம் ஏற்படாதவகையில் இல்லாமல் இருக்க வேண்டும்.

நினைவில் ...

"நல்ல நம்பிக்கை" என்றால், நீங்கள் அளித்திருக்கும் தகவல் உண்மையாயிருப்பதாக ஒரு நியாயமான நம்பிக்கை இருப்பதை அர்த்தப்படுத்துகிறது. இது சாத்தியமான மீறல் அல்லது வழக்கு பற்றி 'அனைத்து ஆதாரங்களையும்' கொண்டதாக இல்லை.

எங்களது பணியாளர்கள் (Our Employees)



நாங்கள் சிறந்த நபர்களை, எங்கள் மதிப்புகள் மற்றும் கொள்கைகளை பகிர்ந்து மக்கள், அவர்கள் சொந்தமாகச் செயல்படுத்துவதற்கு விடுவித்தோம். நாங்கள் அவர்களைப் கட்டுப்படுத்தவில்லை. நாங்கள் அவர்களை ஊக்குவிக்கிறோம் மற்றும் அவர்களுக்கு தலைமைத்துவத்திற்கான வாய்ப்பினை அளிக்கின்றோம்.

J.R.D. டாடா

தலைவர், டாடா சன்ஸ் (1938 - 1991)

D. எங்களது பணியாளர்கள்(Our Employees)

சம வாய்ப்புகள் கொடுக்கும் நிலையில் முதலாளித்துவம்

- 1 நம் குழுமத்தில் உள்ள அனைத்து நிறுவன முதலாளிகளும், நிறுவனத்தில் பணிபுரியும் நபர்களுக்கான பணிகளை அவர்களுடைய திறனை வைத்து மட்டுமே கொடுக்கும்படி அறிவுறுத்தப்பட்டுள்ளனர். பணியாளர்கள் அவர்களுடைய ஜாதி, மதம், இனம், நிறம், பாலினம், வயது, பண்பாடு, ஊனத்தன்மை ஆகியவற்றின் அடிப்படையில் எவ்வித பாகுபாடுமில்லாமல் பணியமர்த்தப்படுவார்கள்
- 2 நம் பணியாளர்களின் பதவி உயர்வானது அவர்களின் திறமையின் வெளிப்பாடு. நன்னடத்தை, அவர்களின் ஆளுமைத்தன்மை ஆகியவற்றின் அடிப்படையிலேயே அமையும்.
- 3 நம் குழுமத்தின் பணியாளர்கள் சம்பந்தமான அனைத்து விதிமுறைகளும், அவர்களின் நலனுக்கெதிராக எந்நிலையிலும் அமையாது, மேலும், அந்த விதிமுறைகள் அனைத்தும் பணியின் தன்மை, பயிற்சி மற்றும் மேம்பாடு ஆகியவற்றை உணர்த்தும் வகையில் அமைந்திருக்கும் .

Q & A

ஒரு வேலை தேவை விரிவான பயணத்திற்கு உட்படுகிறது. வேட்பாளர்கள் ஒரு சிறந்த அனுபவம் மற்றும் தகுதிகள் உள்ளது. எனினும், இந்த வேட்பாளர் ஒரு பெற்றோர் ஆவார். இதன் விளைவாக, இத்தகைய நிலைமை வேலையின் தேவையை சமாளிக்க இந்த வேட்பாளர் திறனை கணிசமாக பாதிக்கும் என்று நான் நினைக்கிறேன். நான் என்ன செய்ய வேண்டும்?

கோட் இணங்க, ஒரு பணியாளர் நியமனம் செய்ய முடிவு தகுதி அடிப்படையில் இருக்க வேண்டும். வேட்பாளர் வேலைக்கான பயணத் தேவைகளை பூர்த்தி செய்ய முடியாது என்று ஒரு ஊகம் செய்ய முடியாது. அனைத்து தகுதியுள்ள வேட்பாளர்களையும் அவர்கள் வேலைக்கான பயணத் தேவைகளை சமாளிக்க முடியும் என்பதை நிரூபிக்கவோ அல்லது நியாயப்படுத்தவோ சமமான வாய்ப்பை வழங்க வேண்டும். ஒரு பெற்றோராக இருப்பது எங்கள் நிறுவனத்தில் ஆட்சேர்ப்பு அல்லது வேலைவாய்ப்பு எந்த நேரத்திலும் பாரபட்சமாக நடத்தப்பட முடியாது.

நினைவில்...

எந்த விதத்திலும் துன்புறுத்தலை நாங்கள் பொறுத்துக் கொள்ள மாட்டோம், எனவே ஒவ்வொரு பணியாளரும் பணியிடத்தில் இத்தகைய தவறான செயல்களை ஊக்கப்படுத்துவதை எதிர்க்கிறோம்.

மதிப்பு மாரியதையும்

- 4 நம்முடைய முதலாளிகள் அனைவரும் எந்த சூழ்நிலையிலும் பணியாளர்களுக்கும், அவர்களுக்குமுள்ள தொடர்பில் சகிப்புத்தன்மை, புரிந்துகொள்ளுதல் மற்றும் சூழ்நிலைக்கு தகுந்து இருவரும் உடன் இணைந்து செல்லுதல் என்ற வரைமுறையிலேயே செல்வார்கள்.
- 5 நம்முடைய முதலாளிகள் பணியாளர்களுடன் அவர்களின் மதிப்புக்கும், மாரியதையும் பந்தகம் விளைவிக்கும் வகையில் எவ்வகையிலும் செயல்படமாட்டார்கள். அவர்கள் எந்த சூழ்நிலையிலும், மனரீதியாகவோ, உடல்ரீதியாகவோ, வார்த்தைகளின் ரீதியாகவோ, பாலின ரீதியாகவோ அவர்கள் சகிக்க முடியாத எவ்வித தொந்தரவுகளையும் செய்யமாட்டார்கள்.
- 6 நம் குழு முதலாளிகள், பணியாளர்களின் நியாயமான உரிமைகளையும், கடமைகளையும் கேட்டு, அவைகள் சட்ட விதிகளுக்கு உட்பட்டு இருக்கும் பட்சத்தில் அவற்றை செயல்முறைப்படுத்த எவ்வித தயக்கமும் காட்டமாட்டார்கள்.
- 7 நம் குழு முதலாளிகள் பணியாளர்களுக்கு தரவேண்டிய மாரியதையும், அவர்களுக்கு அளிக்க வேண்டிய சுதந்திரத்தையும், என்றும் கொடுக்க தவறமாட்டார்கள், அதே சமயத்தில் நம் குழுமத் பணியாளர்கள், நம் நிறுவனத்திற்குள்ளேயும், வெளியேயும் நம் குழுமத்தின் மதிப்பிற்கும், மாரியதையும் எவ்விதத்திலும் பங்கம் ஏற்படாத வகையிலும், நம் நிறுவனத்தின் நம்மதிப்பிற்கும் தொழிலுக்கும் எவ்வித கலங்கம் ஏற்படாத வகையிலும் செயல்படுவதை முழுமையாக கண்காணிக்க தவற மாட்டார்கள்.

மனித உரிமைகள்

- 8 எங்கள் பணியிடங்களில் குழந்தைகளை நாங்கள் பயன்படுத்துவதில்லை.
- 9 நம் குழுமத்தில் இளம்சிறார்களை எந்த நேரத்திலும் பணியமர்த்தப்படமாட்டார்கள், நம் குழுமத்தில் பணிபுரியும் பணியாளர்களை அச்சுறுத்தியோ, அவர்களுடைய தனிப்பட்ட ஆவணங்களை வைத்துக்கொண்டோ, அல்லது அவர்களை வற்புறுத்தியோ பணிகள் வாங்கப்படமாட்டார்கள்.
- 10 நம் குழுமத்தில் நிறுவனம் சார்ந்த பணிகளுக்காக நேரடியாகவோ, இடைத்தரகர்கள் மூலமாகவோ எவருக்கும் லஞ்சம் மற்றும் ஊழல் சம்பந்தமாக எவ்விதமான தொகைகளும் வாங்கப்படவோ, அல்லது கொடுக்கப்படவோ மாட்டாது. ஏதேனும், அவ்வாறு நடந்திருப்பின் சட்டப்படியான தகுந்த நடவடிக்கைகள் எடுக்க நம் குழுமம் தயங்காது.

லஞ்சம் மற்றும் ஊழல்

நினைவில்...

லஞ்சம், ஊழல் எதிர்ப்பு, போட்டிக்கான எதிர்ப்பு, தரவு தனியுரிமை போன்ற எந்த ஒரு சட்டத்தின் ஊழியர்களாலும் கூட மீறல் கடுமையான நிதி அபராதங்கள் விளைவிக்கும் மற்றும் நிறுவனத்திற்கு சீர்படுத்த முடியாத புகார் சேதம் ஏற்படலாம்.

பரிசு மற்றும் விருந்தோம்பல்

- 11 நம் குழுமம் வியாபாரம் சம்பந்தமாக சில சமயங்களில் பரிசு மற்றும் விருந்தோம்பல் செயல்பாடுகளில் ஈடுபடும் மேற்படி பரிசு மற்றும் விருந்தோம்பல் முறையானது, பொழுது போக்கு அம்சமாகவோ, அல்லது சுற்றுலா அம்சமாகவோ இருக்கலாம், அதில் ஏதேனும் குறைபாடுகள் இருப்பின் தொழிலாளர்கள் நம் குழுமத்திற்குப் புகார் அளித்தால் அதன்மேல் சட்டத்திற்குட்பட்டு நடவடிக்கைகள் மேற்கொள்ளப்படும்

சங்கம் நிறுவதற்கான சுதந்திரம்

- 12 நம் குழுமம் சார்ந்த நிறுவனங்களில் பணிபுரியும் பணியாளர்கள் சங்கம் அமைப்பதை அங்கீகரிக்கும், மேற்படி சங்கத்தின் செயல்பாடுகள் நம் குழும நிறுவனங்களின் வளர்ச்சிக்காக எடுக்கும் முடிவுகளுக்கு நிர்வாகம் முழு ஒத்துழைப்பு அளிக்கும், அதே சமயத்தில் சங்கத்தின் வாயிலாக நிர்வாகத்திற்கும், பணியாளர்களுக்கும் சண்டை சச்சரவுகள் சம்பந்தமாக அதன் அமைப்பாளர்கள் முதலிலேயே நிர்வாகத்திற்கு தகவல் அளிக்கும் பட்சத்தில், நிர்வாகம் அது சம்பந்தமாக நிச்சயம் சட்டப்படியான நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்ளும்.

நினைவில் ...

ஒரு பொது விதியாக, நாம் ஒரு வியாபார கூட்டாளியிடமிருந்து பரிசு அல்லது விருந்தோம்பலை ஏற்றுக் கொள்ளலாம், அத்தகைய பரிசு மட்டுமே:

- எளிமையான மதிப்பைக் கொண்டிருப்பதோடு எந்தவொரு வகையிலும் முன்னுரிமை வழங்குவதற்கு வழங்குபவர் ஒரு கருத்தை (அல்லது மறைமுகமான கடமை) உருவாக்க முடியாது;
- நம் நிறுவனத்தின் சிறந்த நலனுக்காக செயல்படும் எங்கள் திறனைக் கட்டுப்படுத்தவோ, செல்வாக்கு செலுத்தவோ தோன்றாது;
- வெளிப்படையாக வெளிப்படுத்தியிருந்தால் எங்கள் நிறுவனம் அல்லது வழங்குபவர் சங்கடப்பட மாட்டார்கள்.

பின்வரும் பரிசுகளை ஒருபோதும் பொருத்தமற்றவையாகவும், ஒருபோதும் கொடுக்கப்படவோ அல்லது ஏற்கப்படவோ கூடாது:

- ரொக்கம் அல்லது தங்கம் அல்லது பிற விலைமதிப்பற்ற உலோகங்கள், கற்கள் அல்லது கற்களின் பரிசு;
- பொருந்தும் சட்டத்தின் கீழ் தடை செய்யப்படும் பரிசு;
- லஞ்சம் அல்லது வசூலிக்கும் கட்டணம் அல்லது அனுசூல பணம்* ஆகியவற்றின் இயல்புகள்;
- பரிசு கொடுப்பவர் அல்லது பெறுநரின் அமைப்பு மூலம் தடைசெய்யப்பட்ட பரிசு மற்றும்
- சேவைகள் அல்லது பிற அல்லாத பண நன்மைகள் (எ.கா. வேலைவாய்ப்புக்கான வாக்குறுதி) வடிவிலான பரிசு.

(*அனுசூல பணம் செலுத்துதல் என்பது வழக்கமான சட்டபூர்வமான அரசாங்க நடவடிக்கைகளை பாதுகாப்பதற்காகவோ அல்லது வேகப்படுத்துவதற்கெனவோ செலுத்துதல் ஆகும்.)

பணியாளர்கள் பணியிடத்திற்கு வெளியே இருக்கும் போது நடைபெறும் நடவடிக்கைகள் சம்பந்தமாக

13 நம் குழுமத்தில் பணிபுரியும் தொழிலாளர்கள் நம் குழுமத்தில் பணிபுரியும் நேரத்தை தவிர்த்து இதர நேரங்களில் வேறொரு தொழில்கள் மேற்கொள்ள எவ்வித தடையேதுமில்லை, ஆனால் அத்தொழில் நம் குழும நிறுவனத்திற்கு பாதிப்பு ஏற்படுத்தாத வகையில் இருக்கவேண்டும். மேற்படி அந்நடவடிக்கைகள் நம் நிறுவனத்தின் சட்டவிதிகளுக்கும், நெறிகளுக்கும் மற்றும் லாப நோக்கிற்கும் எதிரானவையாக இருக்கும் பட்சத்தில், அத்தொழில் செய்ய மேற்படி பணியாளர்கள் நம் நிறுவனத்தில் முன் அனுமதி பெறவேண்டும்.

உடமைகள் தொடர்பான நேர்மையான அறிக்கைகள்

14 நம் குழுமத்தில் பணிபுரியும் பணியாளர்கள் அவர்களுடைய உடமைகள் மற்றும் வருமானங்கள் குறித்த அனைத்து நிதிநிலை அறிக்கைகளை எவ்வித மாற்றமுமில்லாமல் ஒளிவு மறைவின்றி நம் நிறுவனத்திற்கு தகவல் தெரிவிக்க வேண்டும்.

15 நம் குழுமத்தில் உள்ள கூட்டாண்மை நிறுவனத்தின் பணியாளர்கள் மற்றும் இயக்குனர்கள் நம் குழுமத்தில் வியாபார ஒப்பந்தத்தை முறித்துக் கொள்வதாகவோ அல்லது மாற்றம் செய்வதாகவோ இருந்தாலோ, அதனை முன்னமே தெரிவித்து

அனுமதிபெறவேண்டும். அவ்வாறு நம் குழுமம் அனுமதிக்கும் பட்சத்தில் மேற்படி கூட்டாண்மை நிறுவனத்தின் ஒப்பந்தம் முறிவு சம்பந்தமாக தகுந்த தகவல் தொடர்பு மூலமாக தெரிவிக்கும் உரிமை நம் குழுமத்திற்கு உண்டு.

16 நம் குழுமத்தில் உள்ள நிறுவன பணியாளர்கள் அளிக்கும் தனிப்பட்ட உடமைகள் மற்றும் நிதி நிலை தொடர்பான தகவல்களை குழுமம் தகுந்த பாதுகாப்பான முறையில் ரகசியம் காக்கப்படும்.

17 நம் குழுமத்தின் நிறுவன பணியாளர்கள் நம் நிறுவனங்களில் உள்ள சின்னம் மற்றும் காப்புரிமை சம்பந்தமான தகவல்களை ரகசியமாக பாதுகாக்க வேண்டும்.

18 நம் குழுமத்தின் பணியாளர்கள், நம் உடன் இணைந்துள்ள முன்றாந்தர கூட்டாண்மை நிறுவனங்களின் காப்புரிமைகள் சம்பந்தமான தகவல்களையும் ரகசியமாக பாதுகாக்க வேண்டும், அதனை பணியாளர்கள் தங்களுடைய சுய லாபத்திற்கு தவறாக பயன்படுத்தக்கூடாது. அந்த தகவல்களை வேறு யாருடனும் பகிர்ந்து கொள்ளக்கூடாது, அவ்வாறு நிகழும் பட்சத்தில், மேற்படி பணியாளர்கள் மீது தகுந்த நடவடிக்கைகள் மேற்கொள்ளப்படும்.

19 அதே சமயத்தில் நம் குழும பணியாளர்கள் நிறுவனத்தின் காப்புரிமை சம்பந்தமான சொத்துக்களைப் பற்றிய விவரங்கள் ஏதேனும் திருடப்பட்டுவிட்டாலோ, அல்லது தொலைந்து போனாலோ, அல்லது மறைக்கப்பட்டாலோ அந்த தகவல் தெரிந்த நேரத்தில் உடனடியாக நிர்வாகத்திற்கு தெரியப்படுத்த வேண்டும்.

Q & A

நான் என் கம்பெனியின் நிதி துறையின் கணக்காளர். என் கலை திறமை காரணமாக, குழந்தைகளுக்கான பிரசுரத்திற்கான கார்ட்டூன்களை நான் பெற்றேன், அதில் நான் இழப்பீடு பெறுவேன். இந்த நடவடிக்கை வார இறுதிக்குள் நடைபெறும். இந்த வாய்ப்பை ஏற்கும் முன் நான் என்ன செய்ய வேண்டும்?

இந்த வாய்ப்பை ஏற்றுக்கொள்வதற்கு முன்னர், நிறுவனத்தின் கொள்கைகள் மற்றும் விதிகள் உங்கள் மேற்பார்வையாளருக்கு ஒரு வெளிப்பாட்டைக் கொடுக்க வேண்டுமா என தீர்மானிக்க வேண்டும், இதன் மூலம் நிறுவனம் இந்த நடவடிக்கையை உங்கள் நிறுவனத்தின் நலன்களை மோசமாக பாதிக்கும் என்பதை தீர்மானிக்கலாம். அது அவ்வாறு செய்யாத நிறுவனத்திலிருந்து உறுதிப்படுத்தியவுடன், நடவடிக்கை எடுக்க நீங்கள் சுதந்திரமாக இருக்க வேண்டும். நீங்கள் வெளிப்படுத்தியிருக்கும் சூழ்நிலையில் ஏதாவது மாற்றம் ஏற்பட்டால், நிறுவனத்தின் கவனத்தை ஈர்ப்பதற்கு இது உங்கள் கடமையாகும்.

- 20 நம் குழும பணியாளர்கள் நிறுவனங்களின் சொத்து மற்றும் வியாபாரம் சம்பந்தமாக கணினி போன்ற தகவல் தொடர்பு சாதனங்களை பயன்படுத்தும் போது அந்த பயன்பாடானது நிறுவனத்தின் சட்டவிதி மற்றும் நெறிகளுக்கு உட்பட்டு இருக்கவேண்டும். மேற்படி தகவல் தொடர்பு சாதனங்களை கையாளும் போது மேற்படி சங்கதிகளை தவறாக கையாளக்கூடாது. மேலும், அதனை மோசடி மற்றும் கையாடல் செய்வது போன்ற குற்ற நடவடிக்கைகளில் ஈடுபடுதல் கூடாது.
- 21 நம் குழும நிறுவனத்திலுள்ள பணியாளர்கள் பண மோசடி, தொழில் மோசடி மற்றும் லஞ்சம் ஆகியவற்றிற்கு எதிரான சட்ட நடவடிக்கைகளுக்கு உட்பட்டு செயல்பட வேண்டும்.

உள் வர்த்தகம்

22. நம் குழும பணியாளர்கள், நம் நிறுவனத்தின் வியாபார உத்திகள் மற்றும் நிறுவனத்தால் ரகசியமாக பாதுகாக்கப்படும் சங்கதிகளை தங்களுடைய சுய லாபத்திற்காக, தன் குடும்ப உறுப்பினர்களிடமோ, அல்லது நண்பர்களிடமோ தெரிவித்தல் கூடாது. மேற்படி சங்கதிகள் நம் கூட்டாண்மை நிறுவனங்களுக்கோ, நம் வாடிக்கையாளர்களுக்கோ அல்லது விநியோகஸ்தர்களுக்கோ தெரிவித்தல் கூடாது.

Q&A

எங்கள் நிறுவனம் சமீபத்தில் ஒரு புதிய வணிக முயற்சியை அறிமுகப்படுத்தியுள்ளது. இது தொடர்பாக, ஒரு முக்கிய பத்திரிகையான பத்திரிகையாளராக இருக்கும் உங்கள் நண்பன், தனது வரவிருக்கும் கட்டுரையில் அவர் மறைமுகமாக சில தகவல்களை வழங்கும்படி கேட்டுள்ளார். அவர் உங்களை மேற்கோள் காட்டவோ அல்லது உங்கள் அடையாளத்தை வெளிப்படுத்தவோ இல்லை என்று வாக்குறுதி அளித்துள்ளார். நீங்கள் அவருக்கு இந்த தகவலை கொடுக்க வேண்டுமா?

இல்லை. இந்த இயல்பான தகவலை ஊடகங்கள் மூலம் பகிர்ந்து கொள்ளக்கூடாது, ஆதாரம் இருக்கும் என்று உறுதியளித்தாலும் கூட. நிறுவனத்தில் மட்டுமே அங்கீகரிக்கப்பட்ட நபர்கள் ஊடகங்களுக்கு பேச மற்றும் இந்த இயல்பு பற்றிய தகவல்களை வழங்க அனுமதிக்கப்பட்டுள்ளனர்.

எங்கள் நிறுவனம் உங்கள் சமூகத்தில் ஒரு "சமூக ஊடகம் பயன்பாடு" கொள்கையை கொண்டுள்ளது, இது உங்கள் சொந்த நேரத்தில் அத்தகைய ஊடகங்களை நீங்கள் அணுகினால் கூட சமூக ஊடகங்களைப் பயன்படுத்துவதற்கு "dos and don'ts" என்பதைக் குறிக்கிறது. ஏன் இத்தகைய கொள்கை இருக்கிறது?

வெளிப்புற தொடர்பு ஒரு தீவிர விஷயம். எங்களது நிறுவனம் அல்லது அதன் வியாபாரங்களைப் பற்றிய தகவலைக் குறிப்பிடுவதால் தெளிவான, உண்மையாக இருக்க வேண்டும் மற்றும் எந்தவொரு மீறலையும் செய்யாத தேவையில்லை என்பதால் கவனமாக நிர்வகிக்கப்பட வேண்டும்

நாங்கள் மற்ற கட்சிகளுக்கு வழங்கியுள்ளோம். ஒவ்வொரு வணிகத்திலும் மேலாளர்கள் வெளிநாட்டிற்கு பல்வேறு வகையான அறிக்கைகளை அங்கீகரிக்கவும், செய்யவும் பரிந்துரைக்கப்பட்டுள்ளனர். நீங்கள் பெறக்கூடிய தகவலுக்கான தகவலுக்காகவோ அல்லது வழங்க வேண்டிய தகவலைப் பற்றிய தகவலைப் பற்றி இந்த மேலாளர்கள் ஆலோசனை செய்யப்பட வேண்டும்.

சமூக ஊடகத்தைப் பயன்படுத்துவது, குறிப்பாக வலைப்பதிவுகள் அல்லது சமூக வலைப்பின்னல் தளங்களில், எங்கள் நிறுவனம் அல்லது நாங்கள் செய்யும் வணிக பற்றி பேசும்போது நீங்கள் மிகுந்த ஜாக்கிரதையாக இருக்க வேண்டும். நீங்கள் அரட்டை அடிப்பது போல் இது உணரலாம் நண்பர்களாகவோ அல்லது தனிப்பட்ட கருத்தை வெளிப்படுத்தினாலும் எங்கள் நிறுவனத்தின் ரகசிய தகவலை நீங்கள் பகிர்ந்து கொள்ள முடியாது.

நினைவில்...

அங்கீகாரமற்ற மென்பொருள், வர்த்தக முத்திரை, பதிப்புரிமை பெற்ற பொருள் அல்லது லோகோவை நகலெடுப்பது அல்லது பதிவிறக்குவது உட்பட, அவர்களின் சொத்துகள், அறிவுசார் சொத்து அல்லது வர்த்தக இரகசியங்களை தவறாக பயன்படுத்துவதன் மூலம் மற்றவர்களின் சொத்துரிமைகளை நாம் மதிக்க வேண்டும். கணினி மென்பொருள் நிரல்களின் அங்கீகரிக்கப்படாத நகல்களை நாங்கள் செய்யக்கூடாது அல்லது கம்பனி கணினிகள் மீது உரிமம் பெறாத தனிப்பட்ட மென்பொருளை பயன்படுத்தக்கூடாது.

தடைசெய்யப்பட்ட மருந்துகள் மற்றும் பொருட்கள்

23. நம் குழுமத்தின் பணியாளர்கள் தடைசெய்யப்பட்ட மருந்துகள், போதைவஸ்துகள் ஆகியவற்றை நம் நிறுவன வாககத்திற்குள்ளும், பணிபுரியும் இடங்களுக்குள்ளும் எடுத்துச்செல்லுதல் மற்றும் உபயோகித்தல் கூடாது. மேற்படி விதிகள் நிறுவனத்தின் அலுவலக நேரத்திலும் மற்ற இதர நேரங்களிலும் பொருந்தும்.

சாத்திய மோதல்கள்

24. மேலும், நம் குழுமம் சம்பந்தமான ஏதேனும் ரகசியத் தகவல்கள் வெளியேறுவது சம்பந்தமாக ஏதேனும் தெரியும் பட்சத்தில் அதுபற்றி தகவல்களை பணியாளர்கள் உடனே நிர்வாகத்திற்கு குறிப்பிட்ட நேரத்திற்குள் தெரிவிக்க வேண்டும். மேற்படி விசயங்கள் தெரிந்தும், தகவல்களை தெரிவிக்காத பட்சத்தில் மேற்படி பணியாளர்கள் மீது நிர்வாகம் சட்டப்படியான நடவடிக்கைகள் மேற்கொள்ளும் நிலையில் அதனை தவிர்க்க இயலாது.

25. நம் குழுமத்தின் பணியாளர்கள் நிறுவனத்தின், நிர்வாகத்திற்கு எதிரான விசயங்கள் ஏதேனும் தெரியும் பட்சத்தில் அதனை உடனே நிர்வாகத்திற்கு அதன் ஆரம்பம் முதல் தெளிவுபட தெரிவிக்க வேண்டும், மேற்படி விசயங்கள் தவிர, தங்களுடைய உறவினர்களுக்கு இடையில் ஏதேனும் தகவல் பரிமாற்றம் ஏற்பட்டு,அதாவது ரத்த சொந்தங்கள் மூலமாக (பெற்றோர், கணவன், மனைவி மற்றும் பிள்ளைகள்) நிறுவனத்தின் விசயங்கள் மற்றவர்களுக்கு பரிமாற்றம் செய்வதை அறிந்த உடனே அதனைப் பற்றிய விவரத்தினையும் உடனே நிர்வாகத்திற்கு தெரியப்படுத்த வேண்டும்.

26. மேற்படி விவரங்களை பணியாளர்கள் தெரிந்து அதனை நிர்வாகத்திற்கு தகவல்தர மறுக்கும் பட்சத்தில் இதுபற்றிய விபரங்கள் நிர்வாகத்திற்கு தெரிய வந்தால், பணியாளர்கள் மீது நிர்வாகம் சட்டப்படியான நடவடிக்கைகள் மேற்கொள்ளும்.



எங்கள் நிறுவனத்தின் வாடிக்கையாளர் தரவுத்தளத்தை பராமரிப்பதற்கு நீங்கள் பொறுப்பு. உங்கள் நண்பர்களில் ஒருவரான ஒரு வியாபார துறையைத் தொடங்கி, தனது வியாபார நோக்கத்திற்காக சந்தைப்படுத்தலுக்காக இந்த தரவுத்தளத்தில் இருந்து ஒரு சில விவரங்களை பகிர்ந்து கொள்ளுமாறு கோருகிறார். அவர் தரவு மற்றும் அவரது மூல இரகசியமாக வைத்திருப்பார் என்று அவர் உங்களுக்கு உறுதியளிக்கிறார். நீங்கள் அவ்வாறு செய்ய வேண்டுமா?

இல்லை. வாடிக்கையாளர் தகவலின் இரகசியத்தை நீங்கள் மதிக்க வேண்டும், எந்தவொரு நபருடனும் எந்தவொரு நபருடனும் சரியான அங்கீகாரமின்றி பகிர்ந்து கொள்ளக்கூடாது. எங்கள் நிறுவனத்தின் பல்வேறு வணிக அலகுகளின் வருவாய் எண்களை நீங்கள் அணுகலாம். மாலைப் பானங்களைப் பற்றி உங்களுடன் ஒரு உரையாடலைக் கொண்டிருக்கும் போது, உங்கள் நண்பர் எங்கள் நிறுவனத்தின் நிதி செயல்திறனைப் பற்றி விசாரிக்கிறார். நீங்கள் உங்கள் நண்பருடன் விரிவான தகவலைப் பகிர்ந்து கொள்ளவில்லை, ஆனால் தோராயமான வருவாய் புள்ளிவிவரங்களை பகிர்ந்து கொள்ளவும். இந்த நடத்தை சரியானதா?

இல்லை இது இல்லை. இந்த தகவலை அறிந்து கொள்ளாத மற்றவர்களுடன் எங்கள் நிறுவனத்தின் நிதித் தகவலை பகிர்ந்து கொள்ள உங்களுக்கு அனுமதி இல்லை. நிதித் தகவல் எப்போது வேண்டுமானாலும் பாதுகாக்கப்பட வேண்டும் மற்றும் தேவையான அங்கீகாரங்களைப் பெற்ற பிறகு தேவைக்குத் தெரிந்த அடிப்படையில் மட்டுமே வெளிப்படுத்தப்பட வேண்டும். பொதுமக்களிடம் பொதுவாக கிடைக்காத எந்த விலையுயர்ந்த முக்கிய தகவல்களையும் பகிர்தல் மேலும் பொருந்தக்கூடிய உள் வர்த்தக சட்டங்களை மீறுவதற்கு வழிவகுக்கும்.

27. வரலாற்று காரணங்களால் ஏற்படக்கூடிய கருத்து மோதல்களின் அல்லது வேறு எந்த சந்தர்ப்பத்திலும், ஆர்வமுள்ள ஊழியர்களால் போதுமான மற்றும் முழுமையான வெளிப்படுத்தல் எங்கள் நிறுவன நிர்வாகத்திற்கு வழங்கப்படும். எங்களது நிறுவனத்தில் நியமிக்கும் நேரத்தின்போது எங்கள் பணியாளர்கள் மற்றும் நிர்வாக இயக்குநர்கள் தகுதி வாய்ந்த அதிகாரியிடம் முழு வெளிப்பாட்டைக் கொள்ள வேண்டும்,

உண்மையான அல்லது சாத்தியமான மோதல்கள், அத்தகைய நபர்கள் அல்லது அவர்களது நெருங்கிய குடும்பம் (பெற்றோர்கள், உடன்பிறப்புகள், மனைவி, பங்குதாரர், குழந்தைகள் உட்பட) அல்லது நெருங்கிய தனிப்பட்ட உறவுகளை அனுபவிக்கும் நபர்கள், குடும்ப வணிகத்தில் அல்லது போட்டியாளர், விநியோகஸ்தர், வாடிக்கையாளர் அல்லது விநியோகிப்பாளர், அல்லது வேறு வணிக ஒப்பந்தங்கள் உள்ளன, நம் நிறுவனம்.

நினைவில் ...

ஒரு ஊழியர், அவரது / அவரது உடனடி குடும்பம் (பெற்றோர்கள், உடன்பிறப்புகள், மனைவி, பங்குதாரர் மற்றும் குழந்தைகள் உட்பட), உறவினர்கள் அல்லது நெருங்கிய தனிப்பட்ட உறவு, ஏற்படலாம் எந்த அறியப்பட்ட செயல்பாடு, பரிவர்த்தனை, உறவு அல்லது சேவை இருக்க முடியும் கவனிப்பு (ஒரு குறிக்கோள் தீர்மானத்தை அடிப்படையாகக் கொண்டது), ஊழியர் தனது நிறுவனத்திற்கு தனது கடமைகளை சரியாக செய்ய இயலாது அல்லது இல்லாதிருக்கலாம்.

சாத்தியமான மோதல்களுக்கான எடுத்துக்காட்டுகள்

- உண்மையான அல்லது சாத்தியமான மோதல், நேரடியாகவோ அல்லது மறைமுகமாகவோ, ஒரு ஊழியர் அல்லது நிர்வாக இயக்குனர்:
- எங்கள் நிறுவனத்துடன் ஒரு பரிவர்த்தனைக்குச் செல்லும் எவருடனான வணிக, செயல்பாடு அல்லது உறவில் ஈடுபடுவது;
 - எந்தவொரு பரிவர்த்தனையுடனும் சம்பந்தப்பட்ட முடிவுகளை உருவாக்குவதன் அல்லது செல்வாக்கு செலுத்துவதன் மூலம், ஒரு தனிப்பட்ட நபர் அல்லது எந்தவொரு குடும்ப உறுப்பினருக்காகவோ அல்லது நெருங்கிய தனிப்பட்ட உறவில் எந்தவொரு நபருக்காகவோ,
 - எங்கள் நிறுவனத்தின் சார்பாக வர்த்தகத்தை நடத்துகிறது அல்லது ஒரு நிறுவனத்தின் உறவினரோ அல்லது ஒரு வாடிக்கையாளரோ அல்லது உறவினரோ அல்லது ஒரு நெருக்கமான தனிப்பட்ட உறவு கொண்ட ஒரு நபர் அல்லது நிர்வாக இயக்குநராக இருக்கும் ஒரு வாடிக்கையாளர் அல்லது வாடிக்கையாளருடன் எமது நிறுவனத்தின் வர்த்தக தொடர்பில் ஒரு முடிவுக்கு செல்வதற்கான ஒரு நிலையில் உள்ளது. ஒரு பிரதான அதிகாரி அல்லது பிரதிநிதி, தனிப்பட்ட நன்மை அல்லது உறவினருக்கு ஒரு நன்மை விளைவிக்கும்;
 - சம்பள உயர்வு அல்லது பிற ஊதியம், இடுகை, பதவி உயர்வு அல்லது உறவினர் அல்லது எங்கள் நிறுவனத்தில் பணியாற்றும் நெருக்கமான தனிப்பட்ட உறவு அல்லது ஒரு நபரின் ஆட்சேர்ப்பு ஆகியவற்றின் நன்மைகளை வழங்குவதில் எடுக்கப்பட்ட தீர்மானங்கள் ;
 - எங்கள் நிறுவனத்தின் அல்லது எங்கள் குழுமங்களின் நலன்களை சமரசம் அல்லது தோற்கடிக்கக்கூடிய ஒரு நடவடிக்கையை மேற்கொள்வது; அல்லது
 - எங்கள் நிறுவனத்தின் அல்லது எங்கள் குழு நிறுவனங்களின் சிறந்த வட்டிக்கு ஒரு சுயாதீனமான தீர்ப்பை மேற்கொள்ள முடியாது.

28. தேவையான வெளிப்படுத்தல் செய்ய ஒரு தோல்வி இருந்தால் மற்றும் எங்கள் மேலாண்மை மோதல் ஒரு உதாரணம் பற்றி தெரியும் என்று வெளிப்படையாக வேண்டும்
ஒரு ஊழியர் அல்லது நிர்வாக இயக்குனர், எங்கள் நிர்வாகம் ஒரு தீவிரமான பார்வையை எடுக்க வேண்டும்

வேலை செய்வதன் மூலம் பொருத்தமான ஒழுக்க நடவடிக்கைகளை கருத்தில் கொண்டு, பரிசீலிக்க வேண்டும். அத்தகைய விஷயங்களில், தெளிவான மற்றும் நியாயமான ஒழுங்குமுறை நடைமுறைகளை நாங்கள் பின்பற்றுவோம், ஊழியரின் உரிமையை மதிக்க வேண்டும்.

பொருந்தக்கூடிய நிறுவனக் கொள்கையின்படி சாதாரணமாக ஒப்புதல் அளித்த நடவடிக்கைகள் (பிந்தைய வெளிப்படுத்தல்)

பின்வரும் சந்தர்ப்பங்களில் பொறுப்பான பதவிக்கு (இல்லையா அல்லது ஊதியம் பெறுகிறோமா) ஏற்றுக்கொள்வது பொதுவாக அனுமதிக்கப்படும், இந்த கோரிக்கையானது எங்கள் நிறுவனத்தில் பணியாளரின் முதன்மை கடமைகளில் இருந்து பொறுப்புகளைத் திசைதிருப்ப அல்லது திசைதிருப்பாது, உடனடியாக வெளிப்படுத்தப்படுகிறது. பொருத்தமான திறமையான அதிகாரம்:

- (a) எங்கள் குழு நிறுவனங்கள், கூட்டு நிறுவனங்கள் அல்லது கூட்டு நிறுவனங்களின் ஏதேனும் வாரியங்களில் உள்ள இயக்குநர்கள்.
(b) கல்வி / தொழில்சார் அமைப்புகளில் பொறுப்பு / பதவியின் பொறுப்புக்கள், அத்தகைய சங்கம் எங்கள் நிறுவனத்தின் நலன்களை ஊக்குவிக்கும்.
(c) அரசாங்கக் குழுக்கள் / உடல்கள் அல்லது அமைப்புகளில் உறுப்பினர்கள் அல்லது பங்கேற்பு.

Q&A

சமீபத்தில் உங்கள் குழுவில் இடம்பெற்றிருந்த சக ஊழியருடன் நீங்கள் உறவு வைத்துள்ளீர்கள் இப்போது உங்களுக்கு அறிவிக்கப்படுகிறீர்கள். நீங்கள் என்ன செய்ய வேண்டும்?

ஒரு தொடர்பு உறவு இருக்கும் மற்றொரு ஊழியருடன் காதல் அல்லது நெருக்கமான தனிப்பட்ட உறவுகள் மற்றும் ஒருவரின் செயல்திறனை மதிப்பிடுவதற்கு ஒரு சாத்தியமான மோதலை உருவாக்க வாய்ப்புள்ளது. இத்தகைய சூழ்நிலையில் உங்கள் மேற்பார்வையாளருக்கு சாத்தியமான மோதலை நீங்கள் தெரிவிக்க வேண்டும்.

நீங்கள் முன்னர் பணியமர்த்தப்பட்ட ஒரு நிறுவனத்திற்கு உங்கள் நிறுவனம் ஒரு முன்மொழிவைச் சமர்ப்பித்துள்ளது. உங்களுடைய முந்தைய முதலாளியைப் பற்றிய ரகசிய தகவல் உங்களிடம் உள்ளது. ஒப்பந்தத்தை வென்ற உங்கள் தற்போதைய முதலாளிக்கு உதவும் என்று நீங்கள் நம்புகிறீர்கள். இந்த தகவலை நீங்கள் பகிர்ந்து கொள்ள வேண்டுமா?

இது முன்னரம் தரப்பின் ரகசியத் தகவலுடன் தொடர்புடையது என்பதால் இந்த தகவலை உங்கள் நிறுவனத்துடன் பகிர்ந்து கொள்ளக்கூடாது. இரகசியத் தகவலைப் பாதுகாப்பதற்காக உங்கள் நிறுவனம் தனது ஊழியர்களின் கடமைகளை மதிக்கின்றது அவற்றின் முந்தைய முதலாளிகளுடன் தொடர்புடையதாக இருக்கலாம்.

நீங்கள் உங்கள் நிறுவனத்தின் கொள்முதல் திணைக்களத்தில் வாங்குதல் மேலாளர். நீங்கள் ஒரு விருந்தினராக ஒரு பிரதான விளையாட்டு நிகழ்ச்சியில் பங்கேற்க அழைப்பாளரிடம் இருந்து அழைப்பைப் பெறுவீர்கள். இந்த குறிப்பிட்ட சப்ளையர் உங்கள் நிறுவனத்தால் வழங்கப்பட்ட திறந்த டெண்டர் ஒரு முன்மொழிவை சமர்ப்பித்த விற்பனையாளர்களில் ஒருவர். நீங்கள் அழைப்பை ஏற்றுக்கொள்ள வேண்டுமா?

இல்லை இந்த நிகழ்வில் அழைப்பை ஏற்றுக்கொள்ளக்கூடாது. நீங்கள் மென்மையான முடிவெடுக்கும் பாத்திரத்தில் இருப்பதால் நீங்கள் பெறும் அசாதாரண நன்மை உங்கள் குறிக்கோளை சமரசத்திற்கு உட்படுத்தும் ஒரு தூண்டுகோலாக உணரப்படும்.

எங்களது வாடிக்கையாளர்கள் (Our customers)



எதிரிடையான தீங்கு நேர்ந்த பொழுதுகளிலும் செழிப்பை நாம் தொடர்ந்து அனுபவித்து வருகிறோம். எங்கள் உறவுகள் அனைவரிடத்திலும் மிகவும் நட்பாக இருக்கின்றன. எங்கள் பங்குதாரர்கள் மற்றும் வாடிக்கையாளர்களுடன் ஒளிவு மறைவற்ற வாணிக செயல்களை தொடர்ந்து செயலாற்றுகின்றோம். எங்கள் தயாரிப்புகள் அதே உயர் தரத்தில் தொடர்ந்து உள்ளன, ஆகையால் சிறந்த நற்பெயரைப் பெற்றதுடன் அதிக விலைகளுக்கு உணரப்படுகின்றன. நேர்மையான மற்றும் ஒளிவு மறைவற்ற வணிக கொள்கைகளை கொண்டு, வாணிக செயல்களின் நெருக்கமான மற்றும் அதிகப்படியான கவனமுடனும் செயலாற்றுதல் வழி, சாதகமான வாய்ப்புகளையும் துழ்நிலைகளையும் பயன்படுத்தி கொள்ளும் வல்லமை மூளம், வெற்றிக்கு ஒரு வாய்ப்பு உள்ளது என்கின்ற உண்மைகளை சுட்டிக்காட்டவே நான் இதை குறிப்பிடுகிறேன்.

ஜம்செட்ஜி டாடா
நிறுவனர்
டாடா குழும தலைவர் (1868 - 1904)

E. எங்களது வாடிக்கையாளர்கள் (Our customers)

தயாரிப்புகள் மற்றும்

சேவைகள்

1. நம் குழுமம் தனது வாடிக்கையாளர்களுக்கு உலகத்தரத்திலான உற்பத்திபொருட்களை விநியோகம் செய்யும்.
2. அவ்வாறு விநியோகம் செய்யும் பொருட்கள் சட்டத்திற்குட்பட்டும், உலகத்தரத்திற்கு பொட்டலம் செய்து தன்னுடைய சின்னத்தை பொருத்தி விற்பனைக்கு அனுப்பும்.
3. நம் குழுமத்திற்கு இணையான போட்டியாளர்களின் சாதனங்களை விட தரம் வாய்ந்த பொருட்களை விநியோகிப்பதோடு, அதற்கான முறையான சேவைகளையும் செய்து தரும், இதில் எவ்வித உள்நோக்கமோ, அல்லது தவறான தகவல்களோ இருப்பதற்கு வாய்ப்பில்லை.

ஏற்றுமதி

கட்டுப்பாடுகளும்

வர்த்தக தடைகளும்

4. நம் குழுமம் விற்பனை செய்யும் பொருட்களை அந்தந்த நாட்டின் வெளியுறவு கொள்கைகளுக்குட்பட்டும், ஏற்றுமதி சட்டத்திட்டங்களுக்கு உட்பட்டும் அனுப்பும்.

நியாயமான போட்டி

5. நம் குழுமத்தின் மூலம் தயாராகும் பொருட்கள் உலகத்தில் வெளிச்சந்தைகள் மூலமாக தரத்துடன் சந்தைப்படுத்தும்.
6. நம் குழுமம் சார்ந்த நிறுவனங்கள் எந்த நிலையிலும், பொய்யான தகவல்களை கூறி தன் நிறுவன பொருட்களை சந்தைப்படுத்தாது, மேற்படி விசயங்களை தளர்த்தி தனது போட்டி நிறுவனங்கள் சந்தைப்படுத்தும் நிலையிலும் கூட தம் நிலை மாறாது
7. மேலும், தமது போட்டியாளர்கள் சம்பந்தமான விசயங்கள் ஏதேனும் தனக்கு சட்டமுறைக்குட்பட்டு தெரியும் பட்சத்தில் அதனை சட்டப்படி நம் குழுமம் எதிர்கொள்ளும்.

வாடிக்கையாளர்களுடன்

ஒப்பந்தங்கள்

8. நம் குழுமத்தின் விற்பனை செயல்பாடுகள் வாடிக்கையாளரிடத்தில் வெளிப்படையாகவும், தரத்துடனும் உண்மையாகவும் இருக்கும்.
9. நம் குழுமம் வாடிக்கையாளர் சம்பந்தமான ரகசிய தகவல்களை சட்டத்திற்குட்பட்டு பாதுகாக்கப்படும்.

Q & A

நீங்கள் எங்கள் நிறுவனத்தின் பிராந்திய விற்பனை மேலாளர். உடனடி செய்தியிடும் சேவையில் நீங்கள் ஒரு "முறைசாரா குழுவில்" உறுப்பினராகிவிட்டீர்கள் அதன் உறுப்பினர்கள் எங்கள் நிறுவனத்தின் போட்டியாளர்களின் பிராந்திய விற்பனை தலைவர்கள். குழு நிர்வாகி ஒரு கோரிக்கை விடுத்துள்ளார்

ஒரு நிறுவன முன்னோக்கிலிருந்து "விலை மூலோபாயம்" மீது சந்தை நிலைமைகள் மற்றும் மூளைச்சலவை பற்றி முறையாக விவாதிக்க உள்ளார்ந்த கூட்டம். நீங்கள் என்ன செய்ய வேண்டும்? போட்டியாளர்களுடன் எந்தவொரு சந்திப்பும் குறிப்பாக "விலையிடல் மூலோபாயம்" பற்றி விவாதிக்க போட்டி எதிர்ப்பு நடைமுறைகளை ஊக்குவிக்க அல்லது விலைகளை கையாள முயற்சிக்கும் ஒரு முயற்சியாகும். இந்த அழைப்பை நிராகரித்து "முறைசாரா குழு" விலிருந்து வெளியேற வேண்டும். இந்த சம்பவம் உங்கள் மேற்பார்வையாளருக்கும் உங்கள் சட்ட துறையிற்க்கும் தெரிவிக்க வேண்டும்.

ஒரு வாடிக்கையாளருடன் ஒரு வாடிக்கையாளர் சந்திப்பில் கலந்துகொள்கிறீர்கள் உங்கள் சக ஊழியர்களிடம் நிறுவனத்தின் சேவைகளை பற்றி ஒரு பொய்யான அறிக்கை உள்ளது. நீங்கள் என்ன செய்ய வேண்டும்?

கூடுமானால் சந்திப்பின் போது தவறானதை சரிசெய்ய உங்கள் சக பணியாளருக்கு உதவுங்கள். இது சாத்தியமில்லையென்றால் வாடிக்கையாளருக்கு எந்த தவறான விளக்கத்தையும் சரி செய்ய அவரை / அவரால் அல்லது நிறுவனத்தைச் செயல்படுத்துவதற்கு கூட்டத்திற்குப் பிறகு உங்கள் சக பணியாளரை இந்த பிரச்சினையை எழுப்புங்கள்.

ஒரு வாடிக்கையாளர் திட்டத்தில் பணியாற்றும் போது உங்கள் சக பணியாளரிடம் இருந்து ஒரு அழைப்பைப் பெறுவீர்கள். நீங்கள் அவரது பங்கு எடுத்து முன் அந்த வாடிக்கையாளர் கணக்கை நிர்வகிக்க பயன்படுத்தப்படும். அவர் சொன்னதை அவர் நினைவூட்டுகிறார் புதிய வாடிக்கையாளர் சேவைக்கு வாடிக்கையாளருடன் பணியாற்றினார் இது மற்றொரு வாடிக்கையாளருக்கு நன்மையாக இருக்கும் என நினைக்கிறார் அவரை திட்ட விவரங்களை அனுப்புமாறு கோருகிறார்.

நீங்கள் என்ன செய்ய வேண்டும்?

வாடிக்கையாளரின் குறிப்பிட்ட அனுமதியின்றி இந்த தகவலை நீங்கள் பகிர்ந்து கொள்ளக்கூடாது வாடிக்கையாளரின் சொத்துக்களை மற்றொரு வாடிக்கையாளருக்கு அல்லது தனிப்பட்ட பயன்பாட்டிற்காக மென்பொருள் உட்பட உங்களுக்கு அனுமதி இல்லை.

நினைவில்...

எங்கள் பணியின் தரம் மற்றும் எங்கள் பொருட்களின் மற்றும் சேவைகளின் தரம் ஆகியவற்றில் சிறந்து விளங்குவது ஒரு முக்கிய டாடா மதிப்பாகும். எங்கள் பிராண்டில் வாடிக்கையாளர் நம்பகத்தன்மையை உருவாக்குவதும், பராமரிப்பதும் இந்த மதிப்பின் நடைமுறை ஆகும்.

நமது சமூகங்கள் மற்றும் அதன் சமூகங்கள் (Our Communities and the Environment)



ஒரு இலவச நிறுவனத்தில், வணிகத்தில் சமூகம்
மற்றொரு பங்குதாரர் மட்டும் அல்ல சமூகம்
அதன் இருப்புக்கான நோக்கமும் கூட

ஜம்செட்ஜி டாடா

நிறுவனர்
தலைவர், டாடா குழும (1868 - 1904)

F. நமது சமூகங்கள் மற்றும் அதன் சுழல்கள் (Our Communities and the environment)

சமூகங்கள்

1. நம் குழுமத்தின் பணியாளர்கள் மற்றும் நம் கூட்டாண்மை நிறுவனங்களின் பணியாளர்கள் மற்றும் விற்பனை பிரதிநிதிகள், நிதி பங்குதாரர்கள் அவைகள் சார்ந்த நபர்கள் அனைவரும் நம் குழுமத்தின் குடிமகன்களாக கருதப்படுவர். அவர்களின் வாழ்க்கை மேம்பாட்டிற்காகவும், அவர்களிடத்தில் தன்னம்பிக்கையை உருவாக்கும் விதத்திலும், நம் குழுமத்தின் பணிகள் அமைந்திருக்கும்,
2. நம் குழுமத்தில் உள்ள நிதி சார்ந்த பங்குதாரர்கள் அனைவருக்கும் நம்முடைய வியாபாரம் தொடர்பான அனைத்து விதமான நடைமுறைகளையும் சுருக்கமாக தெரிவிப்பதோடு, பின்கால சூழ்நிலைகளில் அவை எவ்வாறு இருக்கும் என்பதையும் தெளிவாக எடுத்துரைக்கப்படுகிறது.
3. நம் குழுமத்தின் நெறிமுறைகள் மற்றும் சட்டவிதிகளுக்குட்பட்டு பலவகையான சேவை புரிபவர்களை கொண்டு பலவகையான திட்டங்களை செயல்படுத்தி அவைகள் அனைத்தும் நம் நிறுவனத்தின் உறுதித் தன்மையை நிலைநாட்டுவதற்கும், அதை மேம்படுத்துவதற்கும், அதில்வரும் லாப, பங்கு தொகைகளை நம் பங்குதாரர்களுக்கு சட்டவிதிகளுக்குட்பட்டு செலுத்தப்படுகிறது. மேற்படி சேவைகள் புரியும் நபர்களை வைத்து நடத்தப்படும் திட்டங்களுக்கு பணியாளர்களுக்கான செலவுகள் குறைக்கப்பட்டு லாப நோக்கில் அத்திட்டங்களை விரைவில் செயல்முறைப்படுத்தி நம் குழுமத்தின் பணியாளர்கள் மற்றும் பங்குதாரர்களின் நலன்கள் மேம்படுத்தப்படுகின்றன.

சுற்றுச்சூழல்

4. நம் குழுமத்தின் மூலமாக உற்பத்தி செய்யும் மற்றும் விற்பனை செய்யும் பொருட்கள் அனைத்தும், நம்முடைய காலச் சூழ்நிலைக்கேற்பவும், சட்டவிதிகளுக்குட்பட்டும் தயார் செய்து விற்பனை செய்யப்படுகின்றன.
5. நம் நிறுவனத்தில் உற்பத்தி செய்யப்படும் பொருட்களில் விளையும் கழிவுப்பொருட்களை குறைப்பதோடு, நம் காலச் சூழ்நிலைக்கேற்றாற் போல் சூற்றுப்புறச் சூழ்நிலைகளை எவ்வகையில் பாதிக்காத வகையிலும், நீர், நிலம், காற்று ஆகியவற்றை மாசுபடுத்தாமல் பசுமைக்கு குந்தகம் விளைவிக்காமல் அதனை சுழற்சி முறையில் மாற்றம் செய்து பருவநிலை மாற்றங்களை பாதிக்காத வகையில் அதற்கான வழிமுறைகளை பின்பற்றி அதனை நம் குழுமம் செயல்படுத்திவருகிறது. இதனால் நம்முடைய குழும தயாரிப்புகளால் எவ்வித பாதிப்பும் உலகிற்கில்லை என்பதை உறுதி செய்கிறோம்.

எங்கள் தொடர் பங்குதாரர்கள் (Our Value-Chain Partners)



வேறு சில குழுக்கள் செய்த செயல்களில் சிலவற்றை நாம் செய்திருப்பின் இன்று நாம் இருமடங்கு பெரியதாக இருந்திருக்கலாம். ஆனால் நாம் செய்யவில்லை, மற்றும் வேறு எந்த வழியிலும் நான் அதை பெறப் போவதில்லை.

J.R.D. டாடா

தலைவர், டாடா சன்ஸ் (1938 - 1991)

(1960 கள் மற்றும் 70 களில் டாடா குழுவின் விரிவாக்கத்தின் வேகத்தில்)

G. எங்கள் தொடர் பங்குதாரர்கள் (Our Value-Chain Partners)

1. நம் குழுமத்தில் இணைந்துள்ள பங்குதாரர்கள் மற்றும் விநியோகஸ்தர்கள் அனைவரையும் உண்மையாகவும், நேர்மையாகவும் தேர்வு செய்கிறோம்.
2. நம் குழுமத்தில் இணைந்துள்ள பங்குதாரர்கள் மற்றும் விநியோகஸ்தர்கள் அனைவரும் ஒரே நிலையில் மதிப்பிடப்படுகிறார்கள். அவர்களுக்கு நம் கலாச்சாரம் மற்றும் பண்பாட்டு முறையில் அவர்கள் கௌரவிக்கப்படுகிறார்கள்.
3. நம் குழுமத்தில் இணைந்துள்ள பங்குதாரர்கள் மற்றும் விநியோகஸ்தர்கள் நம் குழுமம் மற்றும் கூட்டாண்மை நிறுவனங்களுக்கு செல்வதற்கும், விற்பனை தொடர்பாக கலந்தலோசிப்பதற்கும், நம் குழுமத்தின் ரகசியங்களை காப்பாற்றும் பொருட்டும், அவர்களுக்கு தனித்தனியாக
- எழுத்துப்பூர்வமான அனுமதி அளிக்கப்படுகிறது. இதனால் நம் குழுமத்தின் ரகசியங்கள் பாதுகாக்கப்படுகின்றன.
4. நம் குழுமத்தில் தொடர்புடையவர்கள் பரிசுகள், விருந்தோம்பல்கள் மற்றும் விதிமுறைகள் சட்டவிதிகளுக்குட்பட்டு அளிக்கப்படுகிறது. அதே சமயத்தில் பரிசுகள் மற்றும் அன்பளிப்புகள் பிறரால் நம் குழுமத்திற்கு கொடுக்கும் போது அவற்றையும், நம் நெறிமுறைகள் மற்றும் சட்டவிதிகளுக்குட்பட்டு நம்மால் பெறப்படுகிறது.
5. நம் குழுமம், நம்முடன் தொடர்புடைய முன்றாம் நபரின் காப்புரிமை தொடர்பான தகவல்கள் மற்றும் அவற்றின் மதிப்புகளை எவ்விதத்திலும் குறையும் விதத்தில் நடந்துகொள்வதில்லை.

Q & A

எங்கள் நிறுவனத்தின் கொள்முதல் செயல்பாடு தலைமை. நீங்கள் வேலை செய்யும் ஒரு திட்டத்திற்கான இறுக்கமான வரவுசெலவுத் தடைகளைக் கொண்டுள்ளீர்கள். இலக்கு நிர்ணயிக்கப்பட்ட செலவில் திட்டத்தை முடிக்க எதிர்கால உத்தரவுகளில் நீங்கள் "அவரைப் பற்றிக் கொள்ளுங்கள்" என்று புரியும் வகையில் இந்த திட்டப்பணியில் உங்களுக்கு விதிவிலக்கான தள்ளுபடி வழங்குவதற்கு உங்கள் வழங்குநரை கோருவதற்கு உத்தேசித்துள்ளீர்கள். நீங்கள் கோட் மீறுவதாகவா?

ஆமாம் நீங்கள். சப்ளையருக்கான வருங்கால நன்மைகள் உட்பட எந்தவொரு வடிவத்திலும் உட்செலுத்துதல் புறநிலை ரீதியாகவும் நிறுவனத்தின் நலன்களுக்காகவும் செயல்படுவதற்கான உங்கள் திறனை சமரசப்படுத்த முடியும் எனவே தவிர்க்கப்பட வேண்டும்

நினைவில்...

எங்கள் மதிப்பு-சங்கிலி பங்காளிகள் எங்கள் சப்ளையர்கள் மற்றும் சேவை வழங்குநர்கள், விநியோகஸ்தர்கள், விற்பனை பிரதிநிதிகள், ஒப்பந்தக்காரர்கள், சேனல் பங்காளிகள், ஆலோசகர்கள், இடைத்தரகர்கள் மற்றும் முகவர்கள் ஆகியவற்றை உள்ளடக்கியிருக்கும்; கூட்டு துணிகர பங்காளிகள் மற்றும் பிற வணிக கூட்டாளிகள்.

எங்கள் நிதி பங்குத்தாரர்கள் (Our Financial Stakeholders)



டாடா குழு அதன் நிறுவனங்களை டாடாவின் நெறிமுறை நடத்தையினை அடிப்படையாக கொண்டு கட்டியிருக்கிறது, செயல்படுகின்றது. நிறுவனங்களை தொடக்கத்திலிருந்தே நடத்தை நெறிமுறை டாடாகுழுவின் நம்பிக்கை , நம்முடைய நேசத்துக்குரிய பாரம்பரியத்தின் ஒரு அடிப்படை உறுப்பு, மற்றும் நம் வாழ்வின் இன்றியமையாத பொருள்

ரத்தன் டாட்டா
தலைவர், டாடா சன்ஸ் (1991 - 2012)

H. எங்கள் நிதி பங்குதாரர்கள் (Our Financial Stakeholders)

1. நம் குழுமத்தின் நிதிநிலை பங்குதாரர்களை அவர்களின் பங்கு மதிப்பினை நம் நிறுவன நெறிமுறைகள் மற்றும் சட்டவிதிகளுக்குட்பட்டு, நாட்டில் சட்டத்தின் ஆட்சி செயல்படுவது போல் அவர்களின் உரிமையின் ஆட்சியை செயல்படுத்துவதில் நம் பெருமிதம் கொள்கிறோம்
2. நம் குழுமத்தின் நிதி பங்குதாரர்களை நம் வியாபாரத்தில் நேர்மை மற்றும் தெளிவான தன்மை ஆகியவற்றை அவர்களுக்கு தெளிவாக விளக்குவதோடு, அதன்படி நம்குழுமவியாபாரத்தில் அவர்களுடன்

சட்டவிதிகளுக்குட்பட்டு உடன்படிக்கை செய்துகொள்கிறோம், மற்றும் அதன்படி நம் செயல்பட்டு அவர்களுக்கு நிதி நிலை தொடர்பான அனைத்து தகவல்களையும், உடனுக்குடன் அளிக்கிறோம்.

3. நம் குழுமத்தின் உற்பத்தி மற்றும் விற்பனை தொடர்பான அனைத்து ஆவணங்களையும் மற்றும் நடவடிக்கைகளையும் சட்டவிதிகளுக்குட்பட்டும் தொழில் முறைகேற்ற தரத்துடன் துல்லியமாக கையாண்டு வருகிறோம்..

அரசாங்கம் (Government)



வணிகம், நான் அதை பார்த்தேன், நீங்கள் ஒரு பெரிய கோரிக்கை வைக்கிறது; எல்லா நேரங்களிலும் நீங்களே நெறிமுறைகள், மதிப்புகள், நேர்மை மற்றும் குறிக்கோள் ஆகியவற்றை வடிவமைக்க வேண்டும். இதை செய்ய எளிதானது அல்ல; உன்னுடைய ஒரு ஒருங்கிணைந்த பகுதியாக மாற வேண்டும் என்பதற்காக உங்களை கட்டாயப்படுத்த முடியாது.

ரத்தன் லாட்டா
தலைவர், லாடா சன்ஸ் (1991 - 2012)

I. அரசாங்கம் (Governments)

அரசியல் அல்லாத சீரமைப்பு

1. எங்கள் நிறுவனத்தின் செயல்பாடுகள் அனைத்தும் அந்த அந்த நாடுகளின் அரசியலமைப்பு சட்டங்களுக்கு உட்பட்டே செயல்படுகிறது. எங்கள் குழு நிறுவனங்கள் எந்தவொரு நாட்டின் பொது தேர்தல் மற்றும் அரசின் செயல்பாடுகள் ஆகியவற்றில் ஏதாவதொரு கட்சிக்கு ஆதரவு அளித்து செயல்படுவதில்லை. அதே போல் எங்கள் குழு நிறுவனங்கள் எந்தவொரு அரசியல் கட்சிக்கும் அதன் வேட்பாளர்களுக்கும் ஆதரவு அளிக்கும் வகையில் செயல்படுவதில்லை. எங்கள் நிறுவனத்தின் சட்ட விதிகளுக்குட்பட்டு எந்தவொரு அரசியல் தலைவரையும், அவர் சார்ந்த கட்சியையும் என்றும் ஆதரிக்காது. மேலும், அவ்வாறு ஆதரிக்கும் வகையிலும் செயல்படாது. மேலும், அவர்களுக்கு எங்கள் நிறுவனத்திலிருந்து எவ்விதமான பணமோ, பொருட்களோ அல்லது அன்பளிப்புகளோ கொடுப்பதில்லை.

எங்கள் நிறுவனத்தின் நிதி பங்களிப்பு மற்றும் அன்பளிப்பு போன்ற சங்கதிகளை இயக்குநர் வாரியத்தின் முன்பு கொண்டு வரப்பட்டு அவை அந்த வாரியத்தில் பொதுவாக்கெடுப்பிற்கு உட்படுத்தி அதன் அடிப்படையில் எங்கள் நிறுவனத்தின் செயல்பாடு அமையும். மேற்கண்ட செயல்பாடுகள் வெளிப்படையாக தெள்ளத்தெளிவாக அனைவரும் அறியும்வகையில் எவ்வித சந்தேகத்திற்கும் வழிவகுக்காமல் நடத்தப்படும்.

அரசு புரிந்துணர்வு ஒப்பந்தம்

2. எங்கள் குழு நிறுவனங்களின் நெறிமுறைகள் மற்றும் சட்ட விதிகளுக்குட்பட்டு அதன் செயல்பாடுகள் அரசின் விதிகளுக்கு உட்பட்டு அதனை ஆதரிக்கும் வகையிலே எங்களது செயல்பாடுகள் அமையும்.
3. எங்கள் குழு நிறுவனங்கள் சார்ந்த நிறுவனங்களின் உற்பத்தி மற்றும் விற்பனை தொடர்பான செயல்பாடுகள் மற்றும் அது தொடர்பான ஆணைகள் ஆகியவற்றை அரசின் அதிகாரம் பெற்றவர்கள் ஆய்வு மேற்கொள்ளவும், அதனை மறுபரிசீலனை மேற்கொள்ளவும் உரிமையுள்ளது. மேற்படி அரசின் உரிமையை எங்களது குழு நிறுவனங்கள் எந்த நிலையிலும் அதிகாரம் செலுத்தாது.

எங்கள் குழு நிறுவனங்கள் (Our Group of Companies)



ஜம்செட்ஜியை ஒரு தொழில்துறை தொலைநோக்கு என யாருடனும் ஒப்பிட முடியாது என்று நான் நினைக்கவில்லை. ஆனால் நான் ஜாம்செட்ஜிக்கு ஒரு ஆர்வலராக இருந்ததற்கான ஒரே காரணம் அல்ல. பிரதான காரணம், அவரது குழுமத்துக்கு அவர் வழங்கியிருக்கும் மதிப்புகள், ஸ்டெர்லிங் மதிப்புகள். யாராவது என்னை கேட்டால், என்ன இருக்கிறது டாட்டா நிறுவனங்களும் ஒன்றோடு ஒன்றுக்கும் மேற்பட்டவை, நான் ஜாம்செட்ஜி டாடாவில் இருந்து மரபரிமை பெற்ற எங்கள் கருத்துக்கள் மற்றும் மதிப்புகள் என்று கூறுவேன்.

J.R.D. டாட்டா

தலைவர், டாட்டா சன்ஸ் (1938 - 1991)

J. எங்கள் குழு நிறுவனங்கள் (Our Group of Companies)

1. எங்கள் குழுமத்தில் இணைந்துள்ள குழு நிறுவனங்கள், எங்கள் குழுமம் தொடர்பான பொருட்களின் உற்பத்தி மற்றும் விற்பனை முறைகளை, முறைப்படுத்தி சட்டத்திற்குட்படுத்தி அதனை எவ்வகையில் சந்தைப்படுத்துதலின் வாயிலாக தகுந்த போட்டி மனநிலையோடு மனிதவள மேம்பாட்டிற்கு உட்பட்டு நிறுவனங்களின் ரகசியங்களை பாதுகாத்து மேற்படி நிறுவனங்களின் முன்னேற்றத்திற்கு முழு ஒத்துழைப்பு அளிக்கும்.
2. எங்கள் குழுமத்தில் இணைந்துள்ள குழு நிறுவனங்களுக்கும், எங்களுக்கும் ஏதேனும் விவகாரங்கள் ஏற்படும் பட்சத்தில் அதனை தீர்வு காண்பதற்கு ஏதுவாக முறையான நடவடிக்கைகள் எடுக்கப்படும் மற்றும் எங்கள் குழுமத்தின் வியாபாரத்தின் லாபம் மற்றும்

நிதிசார்ந்த பங்குதாரர்களின் மதிப்பு உயரும் வண்ணம் பிரச்சனைகளுக்கு தீர்வு காணப்படும்.

3. அதேசமயத்தில் நம் குழுமத்தின் பெயர் மற்றும் காப்புரிமையை மற்ற கூட்டாண்மை நிறுவனங்கள், மற்றும் தனி நபர்கள் அவர்களின் சுயலாபத்திற்காக எப்போதும் பயன்படுத்தக்கூடாது. நம் குழுமத்தில் தொடர்புடைய கூட்டாண்மை நிறுவனங்கள் மற்றும் தனிநபர்கள் மேற்படி காப்புரிமையை பயன்படுத்தும் போது நம் குழுமத்தின் அனுமதியை பெறவேண்டும்.
4. நமது குழுமத்தின் இயக்குனர் வாரியம் மட்டுமே நம் குழுமத்தின் சட்ட விதிகள் மற்றும் நெறிமுறைகளை அவ்வப்போது மாற்றம் செய்யவோ, அல்லது திருத்தம் செய்யவோ முடியும், அவ்வாறு மாற்றம் செய்யப்பட்ட நெறிமுறைகளை நம் கூட்டாண்மை நிறுவனங்களுக்கு உடனே தெரியப்படுத்தப்படும்.

Q&A

எங்கள் நிறுவனத்தில் ஒரு புது திட்டத்திற்கான சாத்தியமான விற்பனையாளர்களை தேர்ந்தெடுப்பதில் நீங்கள் இருக்கின்றீர்கள். இரண்டு நிறுவனங்களின் கடைசி சுருக்கமான பட்டியலில் ஒரு வரையறுக்கப்பட்ட குறிப்புகள் மற்றும் ஒரு குறைந்த விலை-மேற்கோள் கொண்ட ஒரு புதிய தொடக்கமாகும் மற்றொன்று ஒரு டாடா நிறுவனம் முப்பது ஆண்டுகள் நடைமுறை அனுபவமும் நல்ல குறிப்புகளும் கொண்டது. வேலை தேர்வு மற்ற அனைத்து அளவுருக்கள் கிட்டத்தட்ட சமமாக இருக்கும் எந்த நிறுவனம் நீங்கள் வேலை தேர்ந்தெடுக்க வேண்டும்?

விலை நிர்ணயம் செய்வதில் சந்தேகத்திற்கு இடமின்றி ஒரு முக்கியமான அளவுகோலாக இருக்கும்போது மதிப்பீடு செய்யப்படுவது மட்டும் தெளிவாக இல்லை. உங்களுடைய ஐடி பங்குதாரர் முடிவு செய்வதற்கு நல்ல வாடிக்கையாளர் குறிப்புகள் நிரூபிக்கப்பட்ட பாடல் பதிவு மற்றும் பகிர்வு மதிப்பு அமைப்புகள் ஆகியவற்றை நீங்கள் பரிசீலிக்க வேண்டும்.

ஒரு திட்டத்திற்கான சாத்தியமான விற்பனையாளர்களை தேர்ந்தெடுப்பதில் நீங்கள் இருக்கின்றீர்கள். மூன்று இறுதி நபர்களில் ஒருவர் குழு நிறுவனம். இறுதித் திட்டங்களை மீளாய்வு செய்வதில் விலையிடப்பட்ட விலை மற்றும் சொத்துக்களின் மொத்த விலை அடிப்படையில் மூன்று திட்டங்களில் குழு நிறுவனத்தை இரண்டாவது இடத்தில் வரிசைப்படுத்தி முதல் இடத்தில் விற்பனையாளர். இது சரியான முடிவு?

ஆமாம். விற்பனையாளரைத் தேர்ந்தெடுக்கவும் அதன் சொந்த தகுதிகளில் உங்கள் நிறுவனத்தின் தேவைகளுக்கு மிகவும் பொருத்தமானது விற்பனையாளர். ஒரு குழுவொன்றை அதன் கூட்டாண்மை காரணமாக நீங்கள் தேர்ந்தெடுக்கக்கூடாது.

வளர்ச்சிக்கான அக்கறை (Raising Concerns)

நம் குழுமம் நம்முடைய பணியாளர்கள் மற்றும் வாடிக்கையாளர்கள், பிரதிநிதிகள் மற்றும் நிதி சார்ந்த பங்குதாரர்கள் ஆகியோரும் நம் குழுமத்தின் நெறிகள் மற்றும் சட்டவிதிகளை முழுமையாக தெரிந்திருக்க வேண்டும். அவை அனைத்தும் நம் குழுமத்தின் வளர்ச்சிக்கான அக்கறையோடு உருவாக்கப்பட்டவை மற்றும் சட்டத்திற்குட்பட்டு செயல்படுத்தக் கூடியவை என்பதை அறியவேண்டும், அதனை தவறாக பயன்படுத்துவதோ. அல்லது குழும விதிகளுக்கு மாறாக செயல்படுவதோ, நம் குழும கோட்பாடுகளுக்கு எதிரானதாகும்.

மேற்கண்ட விதிகளை மீறிவோர்கள் சம்பந்தமாக கீழ்க்கண்ட அமைப்புகள் நடவடிக்கை எடுக்கும்,

- உடனடி தொடர் மேலாளர் அல்லது மனிதவள மேம்பாட்டு துறை
- அதிகாரம் அளிக்கப்பட்ட நிறுவன அதிகாரி
- மூன்றாம் நபர் ரகசியங்களை பாதுகாக்கும் தகவல்தொடர்பு துறை
- இவைகளை தவிர்த்த நம் குழுமத்தின் நெறிமுறைகள் பற்றிய புகார்களை விசாரணைசெய்யும் துறை

சட்டபூர்வமான அக்கறைகளை எவருக்கும் தெரிவிப்பதில் எந்த விதமான பதிலையும் நாங்கள் பொறுத்துக் கொள்ள மாட்டோம். அத்தகைய நபரை இலக்காகக் கொண்ட எவரும் ஒழுக்க நடவடிக்கைக்கு உட்படுத்தப்படுவர்.

மேற்கண்ட விவகாரங்களில் ஏற்பட்ட முடிவுகள் சம்பந்தமாக குறைகாணும் நபர்கள் அவைகள் சம்பந்தமாக துறை ரீதியான ஒழுங்குமுறை நடவடிக்கைகளில் திருப்தியடையாத நபர்கள் அவைகள் சம்பந்தமாக தங்களது புகார்களை தொடர் மேலாளர், இயக்குனர் அல்லது முதன்மை செயல் அலுவலர் ஆகியோர்களது அலுவலகங்களுக்கு சென்று அதனை பதிவு செய்யமுடியும்.

Q&A

சட்டவிரோதமானதாக நான் நம்புகிற காரியத்தைச் செய்வதற்கு என் மேற்பார்வையாளர் என்னிடம் கேட்டார். அவர் சொன்னதை செய்யாவிட்டால் பயப்படுகிறேன் என் வேலையை இழக்க நேரிடும். நான் அதை செய்ய வேண்டுமா?

இல்லை சட்டம் மீறுவது ஒரு விருப்பமாக இல்லை. உங்கள் மேற்பார்வையாளருடன் நீங்கள் இருவரும் உண்மைகளை புரிந்துகொள்வது ஒரு கவலையை தெரிவிப்பதற்காக என்னை நியாயமற்ற முறையில் நடத்துகிறாரென்று நினைக்கிறேன். நான் என்ன செய்ய வேண்டும்?

ஒரு கவலையை எழுப்புகின்ற எவருக்கும் பதிலளிப்பது கோட் மீறல். ஆகையால் உங்கள் மேற்பார்வையாளரின் இந்த நடவடிக்கை முதல்நிலை ஆலோசகர் அல்லது உங்கள் நிறுவனத்தின் MD / CEO அல்லது நிறுவனத்தின் இரகசிய அறிக்கையிடல் அமைப்பு மூலம் கிடைத்தால் நீங்கள் உடனடியாக இந்த நடவடிக்கையைத் தெரிவிக்க வேண்டும்.

பொறுப்புடைமை (Accountability)

இந்த பொறுப்புடைமை என்பது நம் குழுமத்தின் நெறிமுறைகள் மற்றும் சட்டவிதிமுறைகள் ஆகியவைகளுக்கு உட்பட்டு நம் குழுமத்தில் தொடர்புடைய நபர்களின் மதிப்பு மரியாதைக்கு பந்தகம் விளைவிக்காத வகையில் நடப்பதாகும். நம் குழுமத்தில் பணியாற்றும், அல்லது பணியாமிர்த்தும் பணியாளர்கள் நேரடியாகவோ அல்லது மறைமுகமாகவோ நம் நிறுவனத்தின் அனைத்து நடவடிக்கைகளுக்கும்

பொறுப்புடையவர்களாவர்கள், மேற்படி பணியாளர்கள் பணி நேரத்திலும், பணியிடத்திலும் தவிர்பணியை விட்டு வெளியே சென்றாலும் கூட அவர்களது நடவடிக்கைகள் நமது குழுமத்தின் சட்டவிதிகளுக்கு உட்பட்டதாகும். நம் குழுமத்தின் நற்பெயரை சீர்குலைக்காத வகையில் அமைந்திருக்க வேண்டும், மேற்கண்ட பொறுப்பு நிர்வாகத்தினருக்கும், பங்குதாரர்களுக்கும் பணியாளர்களுக்கும் மற்றும் நம்முடன் தொடர்புடைய கூட்டாண்மை நிறுவனங்களுக்கும் பொருந்தும்

சொல்லுங்கள்...

நீங்கள் எடுத்துக் கொள்ளும் ஒரு குறிப்பிட்ட நடவடிக்கையானது கோடிஸ் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள கொள்கைகளுடன் ஒத்துப்போகிறதா என்பதை நீங்கள் உறுதி செய்யாவிட்டால் உங்களை இவ்வாறு கேட்டுக்கொள்ளுங்கள்:

- நேரடியாகவோ அல்லது மறைமுகமாகவோ யாரோ ஒருவருக்கு ஆபத்தில்லாமல் அல்லது அவர்களுக்கு காயம் ஏற்படலாமா?
- எங்கள் சட்டங்கள் மற்றும் நடைமுறைகளுடனான சட்டபூர்வமற்ற / சட்டவிரோதமானது அல்லவா?
- என் மனசாட்சி அதை நிராகரிக்கிறதா? அது என் தனிப்பட்ட மதிப்புகளுடன் முரண்படுகிறதா?
- செய்தி ஊடகத்தில் கதை தோன்றியிருந்தால் நான் சங்கடமாக உணர்கிறேனா? இது என் நிறுவனம் மனைவி பங்குதாரர் பெற்றோர் அல்லது குழந்தையை அவமானப்படுத்துமா?
- அது "தவறாக" உணர்கிறதா?

இந்த கேள்விகளுக்கு ஏதேனும் பதில் இருந்தால் "ஆம்" என்பது முடிவெடுப்பதில் உங்களுக்கு உதவுவதற்காக உங்கள் அறிக்கை மேலாளர் தார்மீக ஆலோசகர் மனிதவள துறை சட்ட துறை அல்லது மூத்த நிர்வாக குழுவின் எந்தவொரு உறுப்பினரும் கலந்து ஆலோசிக்கவும்.

ஒரு சங்கடத்தை எதிர்கொள்ளும் போது நிறுத்தி யோசித்து பொறுப்புடன் நடந்து கொள்ளுங்கள்.

குறிப்பு

ஒரு கோட்பாட்டாளர் நிலைப்பாட்டில் இருந்து நிறுவனத்தின் நிலைப்பாட்டிலிருந்து அல்லது கடமைகளில் இருந்து அனைத்து எதிர்பார்ப்புகளுக்கும் ஒரு விரிவான மற்றும் முழுமையான விளக்கத்தை இந்த கோட் வழங்கவில்லை.

எங்கள் பணியாளர்கள் அனைத்து பொருந்தும் சட்டம் குழு நிலை ஆலோசனை மற்றும் கொள்கைகள் நிறுவன அளவிலான கொள்கைகள் நடைமுறைகள் மற்றும் வேலை விதிகள் தொடர்புடைய தெரிந்து கொள்ள ஒரு தொடர்ந்து கடமை வேண்டும். கோட் விளக்கம் குறித்த எந்த வழிகாட்டலுக்கும் எங்களது நிறுவனத்தின் நெறிமுறை ஆலோசகரிடமிருந்து அல்லது குழுவின் தலைமை நெறிமுறை அலுவலரிடமிருந்து ஆதரவைத் தேடலாம்.

அனைத்து கூட்டு முயற்சியும் டாடா கோட் ஆஃப் காண்டக்ட் (டிசிஓசி) அல்லது டி.சி.ஓ.சி இன் அனைத்து உறுப்புகளை உள்ளடக்கிய ஒரு நடத்தைக்கான ஒரு குறியீட்டு முறையை பின்பற்றுவதற்கு ஊக்குவிக்கப்படுகிறது.

டாடா கோட் ஆஃப் காண்டக்டின் இந்த பதிப்பு அனைத்து முந்தைய பதிப்புகள் மற்றும் தொடர்புடைய ஆவணங்கள் மற்றும் 2015 ஜூலை 29 ஆம் தேதி முதல் நடைமுறைக்கு வரும்.

கோட் மீது எந்த வினாவிற்கோ அல்லது விளக்கத்திற்கோ குழுவின் தலைமை நெறிமுறை அதிகாரி அலுவலகத்தில் மின்னஞ்சல் மூலம் ethicsoffice@tata.com என்ற முகவரியில் தொடர்பு கொள்ளவும்.

TATA CoDE of CoNDUCT – 2015

I acknowledge that I have received the Tata Code of Conduct.

I have read the Tata Code of Conduct and I acknowledge that as a Tata employee, I am required to comply with the guidelines described therein and failure to do so may subject me to action as per my employment terms and relevant company policies.

If I have a concern about a violation, or a potential violation of the Tata Code of Conduct, I understand that there are channels available to me in my company to report such concerns. By making use of these channels when necessary, I will play my part in maintaining the high ethical standards to which we hold ourselves.

Signature: _____

Date: _____

Name: _____

Department: _____

Address: _____

(Please submit this declaration to your Ethics Counsellor or the Human Resource department of your compan



For further information on the Code please contact:
The Ethics Office,
Tata Sons Ltd.,
Bombay House,
24, Homi Mody Street,
Mumbai – 400001, India.
Email: ethicsoffice@tata.com